

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Monika Faitová

**Nezaměstnanost a pomoc nezaměstnaným prostřednictvím
dalšího vzdělávání**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jana Krejsová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2015-2016

BACHELOR THESIS

Monika Faitová

**Unemployment and help the unemployed people through
further education**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Jana Krejsová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Monika Faitová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala své vedoucí Mgr. Janě Krejsové za její vstřícnost, ochotu, odborné rady a cenné připomínky, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce s názvem „Nezaměstnanost a pomoc nezaměstnaným prostřednictvím dalšího vzdělávání“ se zabývá problémem nezaměstnanosti a možnostmi dalšího vzdělávání. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část má tři hlavní kapitoly, ve kterých je uvedeno, co je nezaměstnanost, co je práce, jaké jsou druhy a příčiny nezaměstnanosti nebo které skupiny lidí jsou rizikové a mohou být nezaměstnaností ohroženi. Součástí je také kapitola vzdělávání dospělých, která obsahuje základní pojmy – učení, vzdělání, ale také pojem rekvalifikace a zákony, které zde figurují. Pozornost je věnována také motivaci, kterou lidé mají k dalšímu vzdělávání. Důležitou částí bakalářské práce je kvantitativní dotazníkové šetření, které má ukázat, kolik lidí v okrese Příbram nemá zaměstnání a zda jsou občané ochotni se dále vzdělávat.

Klíčová slova

Motivace, nezaměstnanost, nezaměstnaný, práce, rekvalifikace, vzdělávání dospělých, vzdělávání.

Annotation

Bachelor thesis entitled „ Unemployment and help the unemployed people through further education " deals with the problem of unemployment and further education. The work is dividend into theoretical and practical part. The theoretical part contains three main chapters describing what is unemployment, work, what are the types of unemployment and which groups of people are at risk or can be endangered by unemployment. A chapter of adult education is also included. It contains basic concepts – learning, education, but also the concept of retraining and the laws that are featured. Attention is paid to the motivation people have for further education. The important part of my bachelor thesis is a quantitative research investigation. It supposes to show how many people do not have a job in Příbram district or whether they are willing to continue in education.

Keywords

Adult education, education, motivation, retraining, unemployed person, unemployment, work.

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 NEZAMĚŠTNANOST	10
1.1 Práce a nezaměstnanost	11
1.2 Druhy nezaměstnanosti.....	13
1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	15
1.4 Měření nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost	17
1.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	20
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	22
2.1 Základní pojmy spojené se vzděláváním dospělých.....	23
2.2 Vznik a rozvoj vzdělávání dospělých v České republice	26
2.2.1 Systém ve vzdělávání dospělých	28
2.2.2 Formy vzdělávání dospělých	29
2.3 Rekvalifikace	31
2.4 Legislativní úprava ve vzdělávání dospělých	32
3 MOTIVACE A BARIÉRY	34
3.1 Motivace k dalšímu učení	36
PRAKTICKÁ ČÁST	38
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	38
4.1 Výzkumný problém	38
4.2 Stanovení cíle průzkumu a hypotéz	39
4.3 Metody průzkumu.....	39
4.4 Charakteristika výzkumného vzorku	40
4.5 Výsledky výzkumu	40
4.6 Shrnutí výsledků výzkumného šetření	58
ZÁVĚR	63
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	65
SEZNAM ZKRATEK	69
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	70
SEZNAM PŘÍLOH	72

ÚVOD

Práce se zabývá tématem nezaměstnanosti a následně pomocí nezaměstnaným jedincům prostřednictvím dalšího vzdělávání.

Nezaměstnanost je dlouhodobý problém, který se týká celé společnosti. S nezaměstnaností se potýkají především lidé, kteří nemohou nebo nechtějí najít zaměstnání.

Zaměstnavatelé mají na své pracovníky stále vyšší nároky, které často vedou k následné výpovědi. Mladiství zaměstnanci jsou pro zaměstnavatele neatraktivní z důvodu nulové praxe, ale ohroženi jsou také lidé nad 50 let věku. Pokud člověk v tomto věku dostane výpověď, je pro něj těžké najít nové uplatnění, protože jsou upřednostňovány mladší ročníky.

Většina obyvatel se domnívá, že vyšší vzdělání je zárukou k lepšímu uplatnění na trhu práce. Toto však není zcela jisté, protože v dnešní době je z hlediska zaměstnavatelů mnohem větší poptávka po absolventech technického učebního oboru, jako je např. zedník, truhlář, elektrikář a další.

Při nástupu na střední školu děti většinou neví, co by je bavilo, a tak často rozhodují rodiče, kteří se domnívají, že pokud dítě vystuduje střední školu s maturitou, najde zaměstnání snáz, než kdyby vystudovalo střední školu, kde získá výuční list. Rodiče považují technické obory za „neperspektivní“ a děti naopak např. za moc náročné a nezábavné. Opak je ale pravdou. Vzhledem k tomu, že stále více dětí volí studium humanitních oborů, roste poptávka právě po technických oborech, které studenti moc nevyhledávají. Zaměstnavatelé lákají uchazeče na různé výhody, ale umožňují jim také různé kurzy, které jim umožní vykonávat příslušné povolání i bez potřebného vzdělání. Právě z důvodu „nevhodně“ zvoleného studijního oboru, hledají lidé v dospělosti možnosti, jak svůj obor změnit.

Cílem této bakalářské práce je zjistit co nejvíce informací o nezaměstnanosti, vzdělávání dospělých, ale také zmapovat, zda jsou lidé v okrese Příbram dostatečně informováni o možnostech dalšího vzdělávání nebo také co by pro ně bylo motivací právě k dalšímu vzdělávání.

Celá práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je složena ze tří hlavních kapitol. První kapitola se zabývá nezaměstnaností, její definicí,

ale popisuje také druhy a rizikové skupiny nezaměstnaných. Smyslem této kapitoly je zjistit podstatné informace o nezaměstnanosti a jejich účastnících. Druhá kapitola je zaměřena na vzdělávání dospělých.

Tato kapitola popisuje základní pojmy, které jsou s tématem spojené, definuje rekvalifikaci a jsou zde uvedeny také zákony, které se zabývají právě vzděláváním dospělých jedinců. Třetí a zároveň poslední kapitola teoretické části popisuje definici motivace, následují bariéry, které mohou dospělým bránit v dalším vzdělávání a v neposlední řadě je kapitola přímo věnována motivaci, kterou mají jedinci k dalšímu vzdělávání.

Důležitou částí bakalářské práce je část praktická, jejímž cílem je kvantitativní metodou dotazníku zjistit nejen současné vzdělání respondentů, ale také zda je v současné době v okrese Příbram více nezaměstnaných žen či mužů nebo by muže k dalšímu vzdělávání motivovalo spíše zvýšení kvalifikace nebo lepší finanční ohodnocení. Všechny zjištěné výsledky jsou znázorněny pomocí tabulek a grafů na konci výzkumného šetření bakalářské práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Když se řekne nezaměstnanost, většinou si představíme jedince, kteří přišli o práci a z nějakého důvodu se jim nedaří najít práci novou a uplatnit se tak ve svém oboru. Nezaměstnanost je však spojena s různými pojmy jako např. kvalifikace, která je důležitá pro uplatnění jedince, MPSV nebo také úřad práce, který pomáhá nezaměstnaným zprostředkovat nové zaměstnání.

Kvalifikace

V dnešní době je stále důležitějším pojmem kvalifikace, která je definována jako výstup procesu hodnocení, který má formální podobu a je obdržen, pokud příslušný orgán určí, že jedinec dosáhl výsledků, které odpovídají daným standardům.¹

Kvalifikace je důležitá při výkonu určité činnosti v oboru. Pokud člověk nemá dostatečnou kvalifikaci, neměl by tuto činnost správně vykonávat, ale např. může dostat od zaměstnavatele podmínku, že pokud si doplní potřebnou odbornou kvalifikaci, může na daném místě setrvat.

Trh práce

Brožová uvádí, že: „*Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka*“.²

Jiný zdroj uvádí, že trh práce je místo, kde se prostřednictvím nabídky a poptávky střetávají dva ekonomické subjekty (firmy a domácnosti).³

¹ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 158. ISBN 978-80-247-3960-1.

² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 13. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

³ TULEJA, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid a NEZVAL, Pavel. *Základy makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, ©2006. viii, s. 139. Vysokoškolské učebnice. ISBN 80-251-0952-6.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV je orgán, který řídí a kontroluje nejen výkon státní správy, ale také dodržování příslušných zákonů při zabezpečování politiky zaměstnanosti. Pod MPSV spadají úřady práce, které působí v jednotlivých správních obvodech neboli okresech.⁴

Úřad práce

Člověk, který přijde o zaměstnání, má určitá práva a povinnosti. Jednou z jeho povinností je přihlásit se na ÚP, aby mohl pobírat dávky v nezaměstnanosti. ÚP má různé funkce a jednou z nich je např. poskytování nabídek nového zaměstnání.

Bělina charakterizuje ÚP jako instituce, které se přímo zabývají kontrolou předpisů souvisejících s trhem práce, dávkami zaměstnance a jeho ochranou při platební neschopnosti zaměstnavatele. Pomáhají jedincům zajistit vhodné zaměstnání a poskytují též informační a poradenské služby.⁵

Pracovní místo

Je takové místo, které je tvořeno souborem povinností, které má člověk na pracovišti. Toto místo můžeme považovat za prvek organizace, který se nemění, protože se mění pouze lidé.⁶

1.1 Práce a nezaměstnanost

V této kapitole budou blíže popsány hlavní pojmy, jako je práce a nezaměstnanost. S nezaměstnaností se setkáváme denně ať už osobně nebo jen prostřednictvím médií.

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. xxxv, s. 505. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.

⁵ Tamtéž s. 507, 526.

⁶ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 207. ISBN 978-80-247-3960-1.

Práce

Práce je činnost, kterou člověk každý den vykonává za účelem určitého finančního ohodnocení – výplaty. Tato činnost je vykonávána na místě k tomu určeném a obecně lze říci, že člověk vykonává tuto činnost především proto, aby mohl poté uspokojit určité potřeby. Právě získané ohodnocení je důležitým aspektem pro uspokojení potřeb celé rodiny.

„Práce patří mezi primární výrobní faktory. Je to vědomá a účelná činnost člověka a její kvalita a množství závisí na jeho fyzických a duševních schopnostech.“⁷

Buchtová uvádí, že práce má v životě člověka nezastupitelné postavení a je důležitou podmínkou pro jeho důstojný život. Práce přináší člověku nejen materiální prospěch, ale dává mu pocit seberealizace a prospěšnosti ve společnosti.⁸

Jiný zdroj uvádí, že práce a pracovní činnost jsou základní podmínkou lidské existence a může se rozdělovat podle různých kritérií např. na práci kvalifikovanou, nekvalifikovanou, fyzickou, duševní apod. Práce je definována jako činnost, která probíhá na určitém místě, které nazýváme místem pracovním nebo také pracovištěm. Práce je rovněž přímo spojena s pracovní dobou, což je doba věnovaná plnění stanovených pracovních úkolů.⁹

Nezaměstnanost

Podle posledních informací nezaměstnanost stále klesá, ale i přesto je míra vyšší, než bychom si představovali. Níže je blíže popsána samotná nezaměstnanost, ale také ekonomicky aktivní či neaktivní obyvatelstvo.

Jak uvádí Fuchs: *„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejdiskutovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství“*.¹⁰

Podle Palána je nezaměstnanost: *„Společenská situace, kdy existuje skupina lidí, kteří by mohli a chtějí pracovat, ale situace na trhu práce jim to neumožní z důvodu*

⁷ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 69. ISBN 80-86851-27-3.

⁸ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 75. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

⁹ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 163. ISBN 80-200-0950-7.

¹⁰ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 64. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

přebytku nabídky pracovních sil. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost způsobuje sociální napětí, je snahou vlád tuto situaci řešit“¹¹.

Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Obyvatelstvo je možné označit jako ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Klíma definuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo jako jedince, kteří jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní, ale o práci se ucházejí a aktivně ji hledají. Naopak jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo uvádí jedince, kteří nemají zaměstnání, ale práci aktivně nehledají.¹²

Jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo můžeme označit např. ženy v domácnosti, bezdomovce, kteří pracovat nechtějí nebo také jedince, kteří naopak pracovat nemohou např. děti, invalidé, apod.¹³

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je členěna na různé druhy, kterými jsou nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická, sezónní, ale také skrytá či dobrovolná a nedobrovolná. Tyto druhy jsou níže specifikovány a přímo popsány.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která vzniká neustálým pohybem lidí mezi místy a pracovními příležitostmi. Do této skupiny patří např. lidé, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají lépe placenou práci nebo také ti, kteří opouštějí dosavadní místo z důvodu stěhování a hledají tak zaměstnání v místě nového bydliště.¹⁴

¹¹ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 133. ISBN 80-200-0950-7.

¹² KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 74. ISBN 80-86851-27-3.

¹³ TULEJA, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid a NEZVAL, Pavel. *Základy makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, ©2006. viii, s.131. Vysokoškolské učebnice. ISBN 80-251-0952-6.

¹⁴ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 66-67. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

Klíma označuje frikční nezaměstnanost jako přechodnou, ale i relativně krátkodobou.¹⁵

Strukturální nezaměstnanost

Vzniká většími změnami ve struktuře národního hospodářství. Některé výroby se utlumují, jiné dočasně nebo úplně ruší, ale velký vliv mají také změny technologií ve výrobě. Strukturální nezaměstnanost může trvat i několik let a často bývá spojena s nutností rekvalifikace.¹⁶

Cyklická nezaměstnanost

Fuchs uvádí, že: „*Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice*“.¹⁷

Pokud dochází ke stále většímu poklesu produktu, dochází také ke zvýšení nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti trvá různě dlouhou dobu, zpravidla do té doby, dokud nezačne opět narůstat produkt.¹⁸

Sezónní nezaměstnanost

Dá se říci, že sezónní nezaměstnanost vzniká tehdy, když skončí např. zimní či letní sezóna. Příkladem mohou být v létě lyžařští instruktoři a v zimě se tato nezaměstnanost může týkat zaměstnanců, kteří vykonávají práci spojenou s provozováním koupaliště apod.

Sezónní nezaměstnanost vzniká důsledkem sezónních změn v nabídce zaměstnání nebo práce.¹⁹

¹⁵ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 75. ISBN 80-86851-27-3.

¹⁶ Tamtéž s. 75.

¹⁷ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 67. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

¹⁸ KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 75. ISBN 80-86851-27-3.

¹⁹ TULEJA, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid a NEZVAL, Pavel. *Základy makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, ©2006. viii, s.135. Vysokoškolské učebnice. ISBN 80-251-0952-6.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je tvořena nezaměstnanými občany, kteří nejsou evidováni na úřadu práce nebo z něj byli vyřazeni z důvodu neplnění povinností.²⁰

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Můžeme říci, že dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří z nějakého důvodu nemají zájem o práci a preferují život na sociální podpoře. U těchto lidí také často dochází k dalším způsobům obživy, které jsou na hranici zákona nebo jsou nezákonné např. krádeže, žebrání apod.²¹

Klíma uvádí, že dobrovolná nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaní dávají přednost volnému času nebo jiným činnostem před vykonáváním práce při stávající mzdové sazbě.²²

Nedobrovolná nezaměstnanost podle Klímy: *„nastává tehdy, když je počet volných pracovních míst absolutně menší než počet uchazečů o práci, kdy celková poptávka po práci je menší než celková nabídka práce“*.²³

1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Tato kapitola poukazuje na skupiny, kterých se nezaměstnanost přímo týká. Tyto skupiny označujeme jako tzv. rizikové a patří sem například starší lidé, mladiství těsně po ukončení školy, ženy s malými dětmi apod. Pokud lidé, ve vyšším věku přijdou o zaměstnání, najdou již těžko jiné, protože zaměstnavatel dá přednost mladším, výkonnějším ročníkům. Rizikovou skupinou jsou také zdravotně postižení jedinci nebo ženy, které jsou pro zaměstnavatele neatraktivní především z důvodu péče o děti.

Mladší věkové skupiny

Podle Buchtové, do této skupiny spadají absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Tato skupina uchazečů je oproti jiným

²⁰ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 133. ISBN 80-200-0950-7.

²¹ Tamtéž s. 178.

²² KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 75. ISBN 80-86851-27-3.

²³ Tamtéž s. 75.

uchazečům značně znevýhodněna, protože nemá žádné praktické zkušenosti a postrádá také určité kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. U absolventů střední škol a mladistvých, kteří nemají zájem o zaměstnání, se objevují závažné výchovné, ale také psychologické problémy. Dále Buchtová uvádí, že pokud u mladistvých jedinců nedojde ve správném čase k osvojení pracovních návyků, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti.²⁴

Starší lidé

Další skupinou, která je přímo ohrožena nezaměstnaností, jsou jedinci ve vyšším věku. Tito lidé nesou ztrátu zaměstnání hůře než mladší ročníky, protože najít nové zaměstnání je v jejich věku mnohem složitější.

Buchtová uvádí, že: „*Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu*“.²⁵

Pokud jedinci činí potíž najít si zaměstnání ve středním období kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou jeho možnosti ještě nižší. V tomto věku se však nabízí možnost řešení v podobě samostatného podnikání. Tato možnost může vést k obnovení pocitu kontroly nad vlastním osudem, ale naopak velká fyzická i psychická zátěž v tomto věku může být až příliš vysoká.²⁶

Ženy

Dle Buchtové je špatná pozice žen na trhu práce způsobena upřednostňováním mužské pracovní síly, a to především pro větší mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Kvůli malým dětem mají ženy v práci časté absence, které narušují plynulost pracovního procesu a následně dochází k negativnímu hodnocení a snižuje se tak ochota ženy s dětmi zaměstnávat.²⁷

²⁴ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 110. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

²⁵ Tamtéž s. 111.

²⁶ Tamtéž s. 112.

²⁷ Tamtéž s. 113.

Zdravotně postižení

Lidé, se změnou pracovní schopností mají díky stále se zvyšujícímu důrazu na produktivitu práce a výkon stále menší šanci uplatnění na trhu práce. Doba, po kterou jsou jedinci vedeni v evidenci úřadu práce, několikanásobně převyšuje dobu evidence u zdravých jedinců. Tito občané se dostávají do bezvýchodné situace a pro rodiny to znamená péče o nezaměstnaného postiženého člena rodiny.²⁸

V dnešní době se však stále častěji setkáváme s tím, že zaměstnavatelé vytvářejí a nabízejí pracovní místa právě pro osoby se zdravotním postižením a tím se nezaměstnanost těchto občanů částečně snižuje.

Romské etnikum

V současnosti kvůli zvyšujícím se nárokům uplatnění na trhu práce, kde hraje hlavní roli kvalifikace a rozsah a kvalita dovedností, bude pro romské etnikum stále složitější najít vhodné uplatnění. Většina Romů absolvuje pouze základní školu, a tak nemá možnost získat další kvalifikaci. Romové mají minimální šanci uplatnění na trhu práce a to především proto, že žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování, ale i pod tlakem majoritní populace, která je zatím nedokázala plně integrovat.²⁹

1.4 Měření nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost

Abychom zjistili, kolik je v ČR nezaměstnaných a zda nezaměstnanost stoupá či naopak klesá, je zapotřebí provést určité měření.

Měření míry nezaměstnanosti je však spojeno s určitými problémy zahrnutí skupin do kategorie nezaměstnaných. Jedná se především o:

- odrazené pracovníky – jedinci, kteří se nezapočítávají do pracovní síly z důvodu rezignace na hledání nového zaměstnání,

²⁸ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 113. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

²⁹ Tamtéž s. 114-115.

- podzaměstnané – osoby, které nemohou zůstat bez trvalého příjmu a jsou proto nuceny přijmout práci na částečný úvazek nebo s nízkým finančním ohodnocením a
- fiktivní zaměstnané – osoby, které práci fakticky nehledají nebo jsou zaměstnaní, ale tzv. „na černo“.³⁰

Dlouhodobá nezaměstnanost

Mareš charakterizuje dlouhodobou nezaměstnanost jako takovou, která přetrvává déle než 1 rok či déle než 2 roky. Obecně lze říci, že dlouhodobá nezaměstnanost má negativní důsledky nejen pro společnost, ale také pro nezaměstnané jedince, protože čím déle jsou jedinci nezaměstnaní, tím menší mají šanci znovu se uplatnit.³¹

Dle Palána je dlouhodobá nezaměstnanost taková, která trvá déle než jeden rok, má na jedince negativní psychický dopad a dochází k nárůstu pocitu zbytečnosti, objevují se deprese a sebevražedné pokusy.³²

Buchtová říká, že „*Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech*“.³³

Podpora v nezaměstnanosti

Podporu v nezaměstnanosti můžeme nazvat jako možnost finanční kompenzace v době, kdy je jedinec bez zaměstnání a je registrován na úřadu práce. Registrace na ÚP však není jedinou podmínkou, kterou musí jedinec splnit aby měl nárok na dávku podpory v nezaměstnanosti.

³⁰ TULEJA, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid a NEZVAL, Pavel. *Základy makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, ©2006. viii, s. 132. Vysokoškolské učebnice. ISBN 80-251-0952-6.

³¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 26, 46-47. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

³² PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 50. ISBN 80-200-0950-7.

³³ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 76. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok jedinec, který je zařazen v evidenci uchazečů o zaměstnání a který:

- získal v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání dobu důchodového pojištění alespoň 1 rok (tj. 12 měsíců),
- nepobírá starobní důchod
- a požádal příslušný úřad práce (kde je veden jako uchazeč o zaměstnání) o poskytnutí dávky v nezaměstnanosti – podpory.³⁴

Nárok na podporu v nezaměstnanosti naopak nemá ten uchazeč, který byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání propuštěn pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem nebo v posledních 6 měsících před zařazením do evidence bez vážného důvodu opakovaně ukončil zaměstnání, které mu bylo zprostředkováno úřadem práce.³⁵

Podpůrčí doba

Podpůrčí doba je doba, kterou je omezeno pobírání podpory v nezaměstnanosti. Délka této podpůrčí doby je stanovena věkem jedince, který se uchází o zaměstnání takto:

- 5 měsíců do 50 let věku uchazeče,
- 8 měsíců od 50 do 55 let věku uchazeče a
- 11 měsíců u uchazeče ve věku nad 55 let.³⁶

Výše podpory

Výše podpory v nezaměstnanosti je určována procentní sazbou průměrného měsíčního výdělku. Průměrný měsíční výdělek je ten, který byl u uchazeče naposledy používán v jeho již ukončeném zaměstnání v rozhodném období stanoveném zákoníkem práce. Procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu je výše podpory stanovena u uchazeče, který vykonával před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, samostatnou výdělečnou činnost.³⁷

³⁴ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 256. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-189-2.

³⁵ Tamtéž s. 256.

³⁶ Tamtéž s. 257.

³⁷ Tamtéž s. 258.

1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání může mít důsledky, které se týkají nejen samotného nezaměstnaného jedince, ale také celé společnosti. Ztrátou zaměstnání přijde člověk o určité postavení, sníží se mu finanční příjem a mohou se u něj objevit i velice závažné zdravotní problémy.

Životní úroveň a rodina

Dle Mareše nezaměstnanost nezasahuje jen samotného jedince, který přišel o práci, ale důsledky pocítuje i rodina nezaměstnaného a celá společnost. Uvádí též, že pro nezaměstnaného a jeho rodinu, znamená nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti značné snížení životní úrovně.³⁸

Zdraví

Zdraví je důležitou součástí každého jedince. Ke zhoršení zdravotního stavu může dojít v mnoha situacích a jednou z nich může být ztráta zaměstnání a s ní spojené stresové situace. Důsledkem nezaměstnanosti může být zhoršení zdravotního stavu a následné propuknutí duševního či somatického onemocnění.

U nezaměstnaných bylo zhoršení zdravotního stavu přímo doloženo nejen přítomností určitých tělesných příznaků, ale také vyšší návštěvností zdravotnických služeb.³⁹

V důsledku ztráty zaměstnání můžeme u jedinců zaznamenat duševní onemocnění. Konkrétně se může jednat např. o duševní poruchy a poruchy chování, které jsou vyvolané účinkem psychoaktivních látek. V souvislosti s účinkem psychoaktivních látek se dnes nejedná pouze o alkoholismus, ale setkáváme se se všemi formami toxikomanie. Alkohol v malých dávkách je do jisté míry zdraví prospěšný, ale je také silně návykovou drogou, která je poté důvodem ke vzniku somatických onemocnění. Alkohol mnohdy zapříčiní rozpad rodiny, může vést

³⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 74-75. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

³⁹ KRAUT, A. In: BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 130. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

k nezaměstnanosti, bezdomovectví nebo pod jeho vlivem vzniká agresivita, která má ve společnosti negativní důsledky v podobě násilí či nepořádku.⁴⁰

Boleloucký uvádí: „*E. Tannay (1983) navrhl pojem deprese z pracovní deprivace. Rozumí jí fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce, projevující se depresí*“.⁴¹ Boleloucký dále uvádí, že u nezaměstnaného jedince se deprese z nezaměstnanosti stále prohlubuje. Tato deprese je tím hlubší, čím více se jedinec obviňuje ze ztráty svého zaměstnání, čím méně může ovlivnit svou situaci nebo čím má menší vyhlídky do budoucnosti a čím má menší podporu od svých blízkých.⁴²

Jako další duševní onemocnění, které jsou přímo spojeny s nezaměstnaností, uvádí Boleloucký neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem nebo také poruchy osobnosti a chování u dospělých. Jako specifické poruchy osobnosti jsou uváděny osobnosti paranoidní, schizoidní, emočně labilní nebo úzkostné.⁴³

Boleloucký uvádí jako důsledek nezaměstnanosti tyto somatická onemocnění: cukrovku, vysoký krevní tlak, astma či různé kožní choroby a vředová onemocnění. U cukrovky zpravidla rozlišujeme dva typy a je známo, že její průběh mohou ovlivnit psychosociální faktory. Prvním typem cukrovky je diabetes mellitus závislý na inzulinu a druhým typem je diabetes mellitus nezávislý na inzulinu, jinak označována také jako cukrovka dospělých. Pokud se blíže zaměříme na kožní onemocnění, zjistíme, že již dříve byla potvrzena možnost vlivu stresu a z něho plynoucích stresujících událostí na průběh kožního onemocnění.⁴⁴

⁴⁰ MCKIBBEN, M. A. In: BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 140. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

⁴¹ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 141-142. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

⁴² Tamtéž s. 142.

⁴³ Tamtéž s. 142-143.

⁴⁴ Tamtéž s. 146-152.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Stále více lidí má zájem se v dospělosti vzdělávat. Tento zájem může být zapříčiněn ztrátou zaměstnání nebo také proto, že si chce člověk prohloubit své znalosti či jen zkusit jiné pracovní zaměření. V dnešní době je již mnoho možností, kde se mohou lidé vzdělávat. Nabízí se např. různé vzdělávací kurzy, vysoké školy, rekvalifikace nebo jen školení, které zprostředkuje zaměstnavatel.

Koncept vzdělávání dospělých jak již z názvu vyplývá, přímo souvisí s pojmem dospělost. Dospělost je pojem, který nelze s přesností definovat a nelze proto přesně určit, kdy se člověk stane dospělým. U jedince může věk odpovídat dospělosti, ale chování a jednání tomu nemusí zcela odpovídat.

Podle Farkové dospělý člověk:

- vykonává produktivní práci, chápe její smysl a dokáže spolupracovat s ostatními bez konfliktů (ať už v práci či v rodině),
- stará se o svůj majetek a dokáže si zařídit věci samostatně,
- má vlastní bydlení nebo má v bytě rodičů své území, o které pečuje,
- dokáže trávit volný čas sám, případně s přáteli, kteří stojí o jeho přítomnost,
- má plány, které odpovídají jeho zájmům,
- rodiče má rád, váží si jich, pečuje jak o blaho jejich tak i přátel.⁴⁵

Beneš naopak uvádí, že dospělým se člověk stává:

- z biologického hlediska tehdy, pokud dosáhl fyzické zralosti,
- získáním určitých práv a povinností např. plnoletost, možnost sňatku apod.
- nebo také založením vlastní rodiny a výchovou dětí.⁴⁶

⁴⁵ FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, s. 44. Psyché. ISBN 978-80-247-2480-5.

⁴⁶ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, s. 79. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

Vzdělávání dospělých

Existuje dnes mnoho pohledů na vzdělávání dospělých. Tak jako má společnost určitý pohled na vzdělávání dospělých, mají ho také autoři odborných knih.

Průcha, Veteška definují vzdělávání dospělých jako proces vzdělávání, který zahrnuje vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci jak formálního, tak neformálního vzdělávání. Je součástí vzdělávacího systému a spolu se vzděláváním dětí a mládeže tvoří součást tzv. celoživotního vzdělávání/učení.⁴⁷

Podle Bartáka představuje vzdělávání dospělých celoživotní proces, který umožňuje člověku „držet krok“ se změnami v různých oblastech. Do těchto oblastí můžeme zahrnout oblast ekonomického, kulturního či společenského života.⁴⁸

Palán uvádí, že vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje všechny vzdělávací aktivity, které jsou realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých nebo jako další vzdělávání.⁴⁹

Další definici vzdělávání dospělých popisuje Průcha jako proces, ve kterém se dospělý jedinec aktivně a systematicky učí za účelem určité změny např. dovedností, schopností a určitých názorů.⁵⁰

2.1 Základní pojmy spojené se vzděláváním dospělých

Stejně jako každá jiná disciplína, má také vzdělávání dospělých své základní pojmy, které s ním přímo souvisí. Níže jsou tyto související pojmy jasně definovány.

Absolvent

Absolvent je definován jako subjekt, který řádně ukončil některý druh formálního nebo neformálního vzdělávání. Formálním vzděláváním se rozumí střední,

⁴⁷ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 275. ISBN 978-80-247-3960-1.

⁴⁸ BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 10. Management studium. ISBN 978-80-87197-12-7.

⁴⁹ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 237. ISBN 80-200-0950-7.

⁵⁰ PRŮCHA, Jan. *Vzdělávání a školství ve světě: základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1999, s. 179. ISBN 80-7178-290-4.

vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělávání, kdežto neformálním vzděláváním se rozumí např. rekvalifikační kurz, školení apod.⁵¹

Palán definuje absolventa jako osobu, která splnila podmínky důležité pro ukončení určitého vzdělávacího procesu (vzdělávacího kurzu, programu) a obdržela certifikát, kterým se rozumí diplom, vysvědčení nebo potvrzení o absolvování.⁵²

Andragogika

Průcha, Veteška uvádí, že andragogika je vědecká disciplína, která se zabývá procesy a souvislostmi učení a vzdělávání dospělých. Objektem andragogiky je dospělý člověk.⁵³

Palán uvádí, že andragogika je: *„Věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé respektující všestranně zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací.“*⁵⁴

Celoživotní učení/vzdělávání

Palán uvádí, že celoživotní učení představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy jsou všechny možnosti učení chápány jako propojený celek, který dovoluje přechody mezi vzděláním a zaměstnáním a umožňuje jedincům získat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a v průběhu celého života.⁵⁵

Průcha, Veteška definuje CŽU jako pojem zahrnující účelné formalizované i neformální činnosti, které souvisejí s učením a které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení určitých dovedností, znalostí a odborných předpokladů. CŽU lze členit na dvě základní etapy, které jsou označovány jako počáteční vzdělávání a další vzdělávání.⁵⁶

Počáteční vzdělávání tvoří v rámci CŽU první etapu vzdělávání a zahrnuje základní, střední a terciární vzdělávání. Počáteční vzdělávání se týká nejen dětí

⁵¹ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 15. ISBN 978-80-247-3960-1.

⁵² PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 7. ISBN 80-200-0950-7.

⁵³ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 33. ISBN 978-80-247-3960-1.

⁵⁴ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 16. ISBN 80-200-0950-7.

⁵⁵ Tamtéž s. 28.

⁵⁶ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 52. ISBN 978-80-247-3960-1.

a mládeže, ale také dospělých a může být ukončeno po absolvování povinné školní docházky, kdy mohou jednotlivci vstupovat na trh práce.⁵⁷

Další vzdělávání je v rámci CŽU po první etapě vzdělávání druhou základní etapou a probíhá po dosažení určitého stupně formálního neboli školního vzdělání, ale také po prvním vstupu na trh práce. Tato etapa vzdělávání může probíhat buď v institucích poskytujících formální vzdělávání (např. střední a vysoké školy) nebo v institucích neformálního (mimoškolního). Další vzdělávání členíme dále na vzdělávání zájmové, profesní a občanské.⁵⁸

Učení

Učení je základní podmínkou vývoje jedince a celé společnosti. V lidském životě je mnoho situací, při kterých dochází k různým typům učení. Obecně je těžké učení definovat, protože v životě člověka se objevuje několik situací, prostřednictvím kterých dochází k nějakému typu učení.⁵⁹

Vzdělávání

„Proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů člověka.“⁶⁰

Vzdělání

Vzdělání je souhrn určitých znalostí, dovedností, postojů a hodnotových orientací, které jedinec získává jako produkt formálního neboli školního, ale také neformálního vzdělávání. U jedince se úroveň dosaženého vzdělání dokládá pomocí vysvědčení, certifikátů a diplomů, ale ve skutečnosti nelze přesně rozlišit, ze kterých zdrojů je tvořeno vzdělání jako celek. Na vzdělání má velký vliv také prostředí ať už rodinné či společenské, ve kterém jedinec vyrůstá.⁶¹

⁵⁷ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 203. ISBN 978-80-247-3960-1.

⁵⁸ Tamtéž s. 64.

⁵⁹ Tamtéž s. 255.

⁶⁰ PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 40. ISBN 978-80-86723-58-7.

⁶¹ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 270. ISBN 978-80-247-3960-1.

2.2 Vznik a rozvoj vzdělávání dospělých v České republice

Stejně jako každé jiné vzdělávání, prochází i vzdělávání dospělých určitými změnami a dále se rozvíjí. Tato kapitola pojednává o počátcích vzdělávání dospělých v České republice, ale objasňuje také současnou situaci VD v České republice.

Bednaříková uvádí, že se vzděláváním dospělých v České republice je úzce spjat příchod Cyrila a Metoděje na Velkou Moravu (v roce 863), kteří nejen, že zavedli písmo „hlaholici“, ale jejich působení pro nás mělo i kulturní či lidově-výchovný význam.⁶²

Palán uvádí, že k rozvoji vzdělávání dospělých dochází v českých zemích (respektive Rakousku–Uhersku) v období 19. století, čemuž výrazně pomohlo národní obrození. Rozvoj vzdělávání byl spojen nejen s mohutným obrozeneckým proudem, ale také se snahou o upevnění českého jazyka, úsilí o národní vědu a kulturu. S obrozeneckým proudem jsou přímo spojována známá jména jako J. Dobrovský, F. Palacký, J. E. Purkyně a další. V roce 1830 byla ustavena tzv. Matice česká (popularizující národní vědu a kulturu) a v 70. letech 19. století došlo ke vzniku vzdělávacích spolků, ale také center, které zakládají i politické strany. V roce 1896 je sociální demokracií založena tzv. Dělnická akademie, brzy poté zakládají národní socialisté Ústřední školu dělnickou a jsou zřizovány také lidové vysoké školy, různé náboženské a zájmové skupiny, odbory a politické strany.⁶³

Beneš ve své publikaci uvádí, že po vzniku československého státu se vzdělávání dospělých dostává více legislativní a finanční podpory. Právě v důsledku podpory ze strany oficiálních orgánů dochází k rozvoji lidových škol a vyšších lidových škol, které jsou zaměřeny nejen na všeobecně vzdělávací činnost, ale také na různé kurzy a rekvalifikace nezaměstnaných.⁶⁴

V roce 1919 začaly vznikat tzv. lidové školy, které měly charitativní charakter. Pod pojem lidové školy byla zahrnována řada kurzů s ucelenou tematikou, které se orientovaly na všeobecné vzdělávání ale i na kurzy různě zaměřené či kurzy

⁶² BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, s. 32. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1355-8.

⁶³ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 43. ISBN 80-200-0950-7.

⁶⁴ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, s. 25. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

s praktickým zaměřením. Důležitou funkci zde měla Dělnická akademie, která tvořila soustavu dobrovolného školství. V roce 1936 vznikla Socialistická akademie, která byla nástupcem tzv. Proletkultu a patřila do kategorie vyšších odborných lidových škol. V meziválečném období, docházelo k rozvoji tzv. podnikového vzdělávání, z nichž nejpracovanější a zároveň nekomplexnější, byl Baťův systém. Jeho školy práce našly řadu pokračovatelů i v poválečném období, protože důraz na odborné vzdělávání přetrval.⁶⁵

Celá oblast vzdělávání dospělých byla po roce 1948 podřízena zájmům komunistické strany a vývoj v letech 1948-1989 lze tedy chápat jako etapu, pro kterou je charakteristická podřízenost dalšího vzdělávání zájmům komunistické strany a její propagandě. V roce 1966 vyšlo usnesení o podnikovém vzdělávání a vznikly závodní školy práce, podnikové technické školy a podnikové instituty. Ve stejném roce vstoupil v platnost také zákoník práce, který obsahoval významné ustanovení o povinnosti organizace pečovat o péči a rozvoj kvalifikace zaměstnanců.⁶⁶

V roce 1976 byl přijat dokument s názvem „Další rozvoj československé výchovně vzdělávací soustavy“. Významná část tohoto dokumentu byla věnována VD a právě tímto dokumentem došlo k začlenění vzdělávání dospělých do vzdělávací soustavy. Po roce 1989 se VD stalo plně podřízeným mechanismům nabídky a poptávky.⁶⁷

Současná situace ve vzdělávání dospělých

Dle Beneše hodnota a prestiž vzdělání roste a stále více lidí má o další vzdělávání zájem. Vzdělávání dospělých je dnes bráno nejen jako zájmové, ale také jako možnost získání určité kvalifikace či určitých kompetencí. Ve vzdělávání dospělých se stále více rozvíjí formy, které jsou zaměřeny na vnitřní část osobnosti, týkající se např. tělesnosti a emocí (jóga, techniky zvládnání stresu apod.).⁶⁸

⁶⁵ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 43-44. ISBN 80-200-0950-7.

⁶⁶ Tamtéž s. 43-44.

⁶⁷ Tamtéž s. 44.

⁶⁸ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, s. 27. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

Do popředí se dnes dostává především snaha realizace CŽU, reagující na kompetence, které jsou po jedincích požadovány a které nemohou být realizovány pouze v rámci školského systému.⁶⁹

Bednaříková uvádí, že: „*Poskytovateli vzdělávání dospělých jsou v současnosti především:*

- *komerční organizace,*
- *agentury,*
- *vzdělávací firmy,*
- *neziskové subjekty,*
- *školy.*“⁷⁰

Česká republika prozatím stále nemá prostředky na realizaci VD, včetně legislativního ošetření a finančních prostředků ze strany státu. V ČR v současnosti neexistuje žádná právní norma, která by stanovila poslání, funkce, organizaci a financování ve VD. V ČR bylo v letech 1991-1994 vynakládáno značné úsilí na zpracování zákona o vzdělávání dospělých, ale tento zákon i přes návrhy, které vytvořilo MŠMT za podpory Asociace institucí vzdělávání dospělých, nebyl přijat.⁷¹

2.2.1 SYSTÉM VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Jedním ze základních termínů pedagogiky, andragogiky a vzdělávací politiky je vzdělávací systém. Vzdělávací systém bývá označován jako souhrn všech institucí, které zajišťují vzdělávání obyvatel. Tento systém zahrnuje nejen školy, ale také zájmové vzdělávání mládeže, dospělých, různá kulturní zařízení apod. Do vzdělávacího systému můžeme začlenit také různé instituce jako Česká školní inspekce, která provádí dohled nad fungováním nebo také MŠMT.⁷²

⁶⁹ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, s. 28. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

⁷⁰ BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, s. 63 Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1355-8.

⁷¹ Tamtéž s. 63-64.

⁷² PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 273. ISBN 978-80-247-3960-1.

Dle Palána zahrnuje pojem systém vzdělávání dospělých soustavu všech státních, nestátních, církevních a jiných institucí, které se zabývají vzděláváním dospělých.⁷³

Vzdělávání dospělých dle Palána: „v ČR nemá systémový charakter. V praxi tedy situace vypadá tak, že soustava institucí má velmi variabilní strukturu, fungování je podřízeno hře nabídky a poptávky, prostředky, které mají napomáhat realizaci (včetně legislativních a ekonomicky podpůrných), neexistují, vazby mezi prvky systému jsou víceméně náhodné a založeny na principu dobrovolné spolupráce“.⁷⁴

2.2.2 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V předchozích kapitolách byla zmíněna podstatná fakta o vzniku a současné situaci ve vzdělávání dospělých. Právě vzdělávání dospělých se věnuje několik autorů, a proto dochází k odlišnému uvádění forem vzdělávání dospělých.

Paška rozděluje vzdělávání dospělých na formy:

- monologické – u kterých převažuje komunikace lektora (vzdělavatele) ke vzdělávanému,
- dialogické – oboustranná komunikace,
- kolektivní – v kolektivu, skupině,
- laboratorní – výuka probíhá v laboratoři,
- institucionální a organizační.⁷⁵

Barták uvádí tyto formy vzdělávání dospělých:

- monologické – formy vzdělávání, které jsou založeny na ústním podání lektora, např. přednáška, komentář, referát, apod.,

⁷³ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 208. ISBN 80-200-0950-7.

⁷⁴ Tamtéž s. 208.

⁷⁵ PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 151. ISBN 978-80-86723-58-7.

- dialogické – takové formy, které jsou založeny na dialogickém vztahu lektora a účastníka vzdělávacího procesu, případně na interakci účastníků mezi sebou,
- skupinové, složené a kombinované – zahrnují řadu školení, ve kterých probíhá vzdělávání dospělých a smyslem těchto skupinových forem je navodit a upevnit vztahy a vazby mezi účastníky.⁷⁶

Palán, Langer rozlišují formy vzdělávání dospělých podle:

- délky – základní časovou jednotkou je vyučovací hodina, která trvá např. 45, 60 nebo 90 minut,
- prostředí, ve kterém výuka probíhá – ve třídě, doma, v laboratoři, na pracovišti ale i mimo pracoviště, ale také např. v ateliéru,
- organizačního uspořádání vyučovaných – individuální, skupinové, kooperativní, participativní, individualizované nebo prostřednictvím internetu,
- zaměření procesu vzdělávání – kurzy, občanské vzdělávání, kvalifikační a rekvalifikační kurzy, školení apod.⁷⁷

Jinak definuje formy vzdělávání Mužík, dle kterého se členění forem vzdělávání dospělých ustálilo na tyto čtyři:

- přímá výuka,
- distanční vzdělávání,
- kombinované studium a
- sebevzdělávání.⁷⁸

⁷⁶ BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 79-86. Management studium. ISBN 978-80-87197-12-7.

⁷⁷ PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 151. ISBN 978-80-86723-58-7.

⁷⁸ MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 84. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

2.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace je způsob dalšího vzdělávání, kterým je možné získat nové informace ve stávajícím oboru nebo kvalifikaci v jiném oboru, kterému by se chtěl člověk v budoucnu věnovat.

Palán definuje rekvalifikaci jako změnu dosavadní kvalifikace zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, kterou získává nové znalosti a dovednosti. Tyto znalosti a dovednosti umožňují jedincům, kteří absolvovali rekvalifikaci nové pracovní příležitosti na trhu práce v jiné profesi.⁷⁹ Jiný zdroj doplňuje, že za rekvalifikaci se považuje také získání kvalifikace u osoby, která dosud neměla žádnou kvalifikaci.⁸⁰

„Rekvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem (zájemcem) o zaměstnání v případě, že to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce.“⁸¹

Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce, pod který uchazeč o zaměstnání spadá podle místa bydliště. Příslušný úřad hradí náklady rekvalifikace za jejího účastníka a může poskytnout také příspěvek na úhradu nutných nákladů, které jsou spojeny s rekvalifikací. Prostřednictvím písemné dohody sjedná úřad práce s uchazečem o zaměstnání:

- identifikační údaje obou stran,
- pracovní činnost, na kterou bude účastník rekvalifikován,
- způsob, dobu a místo, kde bude rekvalifikace probíhat, ale také způsob, kterým dojde k ověření získaných znalostí,
- závazek uchazeče o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace v případě, že ji nedokončí nebo nenastoupí do zaměstnání, které odpovídá získané kvalifikaci a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit a
- ujednání o vypovězení dohody.⁸²

⁷⁹ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 182. ISBN 80-200-0950-7.

⁸⁰ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 279. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-189-2.

⁸¹ Tamtéž s. 280.

⁸² Tamtéž s. 280-281.

K rekvalifikaci se vztahuje také pojem rekvalifikační vzdělávání, které spadá do oblasti dalšího profesního vzdělávání. Na základě získané akreditace nabízejí rekvalifikační vzdělávání různé subjekty, jako jsou například vzdělávací instituce, školy a různá sdružení. Po složení zkoušky obdrží absolvent osvědčení o absolvování kurzu, kde je uveden počet absolvovaných hodin a oprávnění k výkonu pracovní činnosti.⁸³

2.4 Legislativní úprava ve vzdělávání dospělých

Stejně jako jiné vzdělávání, upravují vzdělávání dospělých v ČR různé dokumenty a zákony. Každý člověk má určitá práva, která mu nemůže nikdo odepřít. Jedním z těchto práv je právě právo na vzdělání, které jedincům zajišťuje tzv. Listina základních práv a svobod.

Bílá kniha

Dokument, který v roce 2001 vydalo MŠMT jako tzv. „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice“. Bílá kniha je dokument, který formuje nejen zásadní problémy v sektoru předškolního, základního, středního a vysokoškolského vzdělávání, ale zabývá se také vzděláváním dospělých. Právě ve vzdělávání dospělých není dokument až tak důkladný, protože popisuje pouze problémy, které se týkají studia dospělých ve školách, dalšího profesního, rekvalifikačního a zájmového vzdělávání dospělých.⁸⁴

Vzdělávání dospělých se v současné době řídí těmito zákony a listinami:

- zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce),⁸⁵

⁸³ PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 216-217. ISBN 978-80-247-3960-1.

⁸⁴ Tamtéž s. 179.

⁸⁵ ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, (zákoník práce). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 84. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

- zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon),⁸⁶
- zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů,⁸⁷
- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti,⁸⁸
- zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách),⁸⁹
- Listina základních práv a svobod.⁹⁰

⁸⁶ ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 190. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

⁸⁷ ČESKO. Zákon č. 563 ze dne 24. září 2004, o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 190. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

⁸⁸ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁸⁹ ČESKO. Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998, o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1998, částka 39. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

⁹⁰ ČESKO. Zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1993, částka 1. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

3 MOTIVACE A BARIÉRY

Motivace je psychický proces, který může člověka ovlivnit a pomoci mu tak v realizaci různých činností. Motivace jistě není jediným ukazatelem, ale i přesto je při rozhodování velice důležitá. Obecně lze říci, že člověk musí v situaci zaujmout nějaký postoj a pokud nemá důvod či nějakou motivaci, není pro něj nijak důležité se dále vzdělávat.

Hartl uvádí, že pojem motiv, bývá definován jako pohnutka nebo také příčina jednání, která je zaměřená na uspokojení určité potřeby a má jasný cíl, směr, trvalost a intenzitu.⁹¹

Palán dodává, že pojem motiv není zcela jednoznačný, protože se stal nadřazeným pojmům potřeba, podnět, apod. a zdrojem motivu mohou být podněty vnitřní či vnější.⁹²

Farková ve své knize psychologie definuje potřebu jako stav organismu vyjadřující chybění něčeho nezbytného, přičemž v novějším pojetí je potřeba širším označením pro motivy.⁹³

A. H. Maslow sestavil 5 skupin potřeb, které hierarchicky sestavil do tvaru pyramidy, která je známá pod názvem „Maslowova pyramida či hierarchie potřeb“. Potřeby jsou seřazeny tak, že dole Maslow uvádí ty nejdůležitější, které člověk potřebuje k životu každý den, tedy jídlo, pití, odpočinek apod. Na pomyslném žebříčku je druhou nejdůležitější potřebou potřeba bezpečí, určité jistoty. Dále Maslow uvádí potřebu sounáležitosti, což může znamenat např. udržení přátel, lásky, potřeba patřit do nějaké skupiny, zůstat jejím členem či získat uznání. Potřeba uznání může být ve vzdělávání chápána jako dosažení pocitu vlastní hodnoty, např. když člověk dosáhl nějakého úspěchu v učení. Na vrcholu pyramidy stojí seberealizace nebo také

⁹¹ HARTL, Pavel. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999, s. 129. ISBN 80-7184-841-7.

⁹² PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 125. ISBN 80-200-0950-7.

⁹³ FARKOVÁ, Marie. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008, s. 84. ISBN 978-80-86723-64-8.

sebenaplnění. Tato potřeba se vyznačuje tím, že u člověka dochází k rozvoji osobnosti, tvořivosti a také k užití osobních dovedností.⁹⁴

Farková definuje motivaci jako hybné momenty, které člověka aktivují k určité činnosti, někam ho směřují nebo naopak brání něco vykonat či se nějakým způsobem chovat.⁹⁵

Další definici motivace uvádí Palán: „*Dynamický intrapsychický proces, v němž vzájemné vztahy podnětů subjektu (motivace vnitřní) a prostředí (motivace vnější) vytvářejí napětí, soustředění a zaměření aktivity, která po rozhodovacím procesu vede k cíli. Vzájemný vztah a souhrn hybných faktorů (motivů, pohnutek), které podmiňují a energizují lidské jednání v určité situaci*“.⁹⁶

Pokud se jedinec rozhodne pro další vzdělávání, má zpravidla nějaký důvod, motivaci. Takovou motivací k dalšímu studiu může být např. vyšší pozice v práci, lepší finanční ohodnocení nebo osobní obohacení o nové znalosti. Neméně důležitým pojmem ve VD je bariéra neboli překážka, která z nějakého důvodu (např. vzdálenost vzdělávací instituce) brání jedinci se dále vzdělávat.

Bednaříková uvádí bariéry:

- psychologické – do kterých patří např. nedostatečná motivace a vytrvalost jedinců, neefektivní styl učení, strach ze selhání a jiné,
- pedagogické – takové bariéry, které jsou tvořeny velkým intervalem od posledního vzdělávání, nedostatek předchozích vědomostí, nízká kvalita výuky, nedostatky u lektora, v hodnocení apod.,
- organizační – jedinec má nedostatečné informace, nedostatek finančních prostředků na pokrytí vzdělávání, péče o dítě nebo člena rodiny či špatné dopravní spojení.⁹⁷

⁹⁴ PETTY, Geoffrey. *Moderní vyučování*. Překlad Štěpán Kovařík. Vyd. 5. Praha: Portál, 2008, s. 51. ISBN 978-80-7367-427-4.

⁹⁵ FARKOVÁ, Marie. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008, s. 83. ISBN 978-80-86723-64-8.

⁹⁶ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 125. ISBN 80-200-0950-7.

⁹⁷ BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 2*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, s. 21. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1356-6.

3.1 Motivace k dalšímu učení

V dnešní době je na obyvatelstvo v oblasti vzdělání vynakládán stále větší tlak. Po pracovnících je požadováno stále více dovedností jako např. práce na počítači nebo znalost cizích jazyků, které většina starších pracovníků nemá a musí si je tak doplnit. Člověk, který se rozhodne dále vzdělávat, má zpravidla nějakou motivaci. Může jí být lepší finanční ohodnocení v práci či nabídka zcela nového pracovního místa, kde chtějí vyšší vzdělání.

Jak uvádí Beneš: *„Motivy jednotlivých skupin se liší. Poměrně lehce se dají zjistit motivační rozdíly podle věku, podle socioekonomického statusu, dosaženého vzdělání, podle pohlaví a životních okolností (počet dětí, rodinný stav, město-vesnice)“*.⁹⁸

Pokud se chce jedinec účastnit dalšího vzdělávání, ovlivňuje ho několik faktorů. Tyto faktory jsou:

- klima společnosti,
- převratná témata a výzvy,
- okolí a vztahy,
- životní situace a osobnostní charakteristika.⁹⁹

Jedním z nejdůležitějších faktorů vzdělávání dospělých je právě motivace. Aby mohlo docházet k účinnému vzdělávání, musí být splněny tři podmínky trojúhelníku kompetentnosti – umět, chtít a moci. V praxi to znamená, že pokud se chce člověk učit, musí mít nějaké předpoklady, musí mít o studium zájem, ale také nějakou možnost studium uskutečnit. Každého jedince motivuje k dalšímu vzdělávání něco jiného. Pro některé jedince je motivací povýšení, vyšší finanční ohodnocení či jen osobní rozvoj. Jiní mohou být pro změnu motivováni smysluplným využitím volného času nebo získáním nových a užitečných informací. Na začátku má člověk vždy nějakou potřebu,

⁹⁸ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, s. 84. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

⁹⁹ Tamtéž s. 82.

kterou se následně snaží naplnit a pokud dojde k uspokojení této potřeby, může vzniknout nová potřeba.¹⁰⁰

¹⁰⁰ KRUMMACKEROVÁ, Pavla. *Motivace jako klíčová podmínka pro efektivní vzdělávání*. *IHNED.cz: Kariera* [online]. 2016 [cit. 2016-03-08]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-54820840-motivace-jako-klicova-podminka-pro-efektivni-vzdelavani>

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

4.1 Výzkumný problém

Nezaměstnanost je problém, který ovlivňuje nejen samotného nezaměstnaného, ale z velké části zasahuje také jeho okolí. Má různé podoby a figurují zde také různí lidé. Někteří lidé pracovat chtějí, ale bohužel nemohou najít uplatnění ve své profesi a jiní naopak o práci zájem nemají. O práci nemají zájem např. lidé, které dokáže plnohodnotně zabezpečit partner nebo také ti, kteří mají pocit, že peníze nepotřebují a z prostého důvodu tak pracovat nechtějí. Většina lidí potřebuje práci a pravidelný příjem, a tak mnohdy dochází k přijetí jakékoli práce, protože lidé jsou rádi za každou možnost výdělků. Lidé, kteří ztratí práci a nedaří se jim najít nové uplatnění, jsou pod velkým tlakem okolí a často musí přijmout i práci mimo svůj obor a za menší finanční ohodnocení.

Pokud člověk přijde o zaměstnání, neměl by se uzavřít do sebe, ale měl by naopak hledat co nejvíce možností, plně se jim otevřít a využít je. Člověk, který přišel z nějakého důvodu o zaměstnání, může tento problém řešit prostřednictvím dalšího vzdělávání. Možností, jak se dále vzdělávat je několik. Stačí, aby měl jedinec motivaci dále se vzdělávat, ať už ve svém oboru nebo naopak v oboru, který je pro něj nový. Pokud má jedinec odvalu, může zkusit vysokou školu nebo třeba jen školení, případně kurz, který prohloubí jeho znalosti. Tímto ale nabídka nekončí, pokud se člověk rozhodne, že by rád zkusil něco úplně jiného a nechce už pracovat v dosavadním oboru, může využít možnosti rekvalifikačního kurzu.

Ve výzkumném šetření jsou přímo ukázány rozdíly v odpovědích mužů a žen. Je v současné době nezaměstnáno více žen nebo mužů? Domnívají se dotazovaní jedinci, že mají v okrese Příbram dostatečnou nabídku volných pracovních míst a dalšího vzdělávání? Motivovalo by lepší finanční ohodnocení k dalšímu vzdělávání spíše ženy či muže? Pro zvýšení kvalifikace by bylo ochotno se vzdělávat více žen nebo mužů? Odstěhovali by se ženy za práci častěji než muži?

4.2 Stanovení cíle průzkumu a hypotéz

Cílem praktické části je v okrese Příbram zjistit co nejvíce informací spojených s nezaměstnaností. Součástí průzkumu je ověřit, zda byli respondenti někdy nezaměstnaní, jaké jsou rozdíly mezi ženami a muži ve spokojenosti s úrovní svého vzdělání a jejich ochotou rekvalifikovat se. Dílčím cílem je zjistit, zda je podle respondentů v okrese Příbram dostatečná nabídka nejen pracovních míst, ale také nabídka dalšího vzdělávání, případně, co by respondenty nejvíce motivovalo k dalšímu vzdělávání.

Stanovení hypotéz

H1 Muži jsou s úrovní svého vzdělání spokojeni častěji, než ženy.

H2 Dospělou populaci v okrese Příbram, by k dalšímu vzdělávání nejvíce motivovalo lepší finanční ohodnocení.

H3 Na nabídku rekvalifikačního kurzu by přistoupilo více žen než mužů.

4.3 Metody průzkumu

Data pro praktickou část bakalářské práce byly získávány prostřednictvím kvantitativní metody výzkumu – dotazník. Dotazník je nejčastější metoda získávání informací pomocí dotazů na dané téma. Na základě průzkumu požadujeme od respondentů odpovědi na otázky, týkající se určitého tématu. Aby se respondenti mohli vyjádřit pravdivě, byli na začátku dotazníku ujištěni o jeho anonymitě. Vzhledem k tomu, že průzkum byl sestaven pro respondenty různé věkové kategorie, byly otázky formulovány jednoduše, aby respondenti dokázali jasně odpovědět. Dotazník obsahuje 15 uzavřených otázek a respondenti mají na výběr z několika uvedených možností, ze kterých mohli vybrat vždy jednu příslušnou odpověď. Po řádném vyplnění dotazníku dochází k vyhodnocení a následně k převedení do přehledných tabulek a grafů.

V závěru je znázorněno vyhodnocení hypotéz. Dotazník je vyobrazen v přílohách.

4.4 Charakteristika výzkumného vzorku

Prostřednictvím internetového dotazníkového šetření, bylo požádáno 100 občanů žijících v okrese Příbram o vyplnění sestaveného dotazníku. Tohoto šetření se zúčastnili náhodně vybraní občané z okresu Příbram. Průzkum byl sestaven pro dotazované od 18 let a poslední věkovou kategorií bylo 51 a více let, což znamená, že se mohli účastnit i respondenti vyššího věku, např. ti, kteří jsou už v důchodu. Šetření na internetu probíhalo zhruba 2 týdny, přičemž samotné vyplnění dotazníku zabere maximálně 5 minut času.

4.5 Výsledky výzkumu

Otázka č. 1 Pohlaví

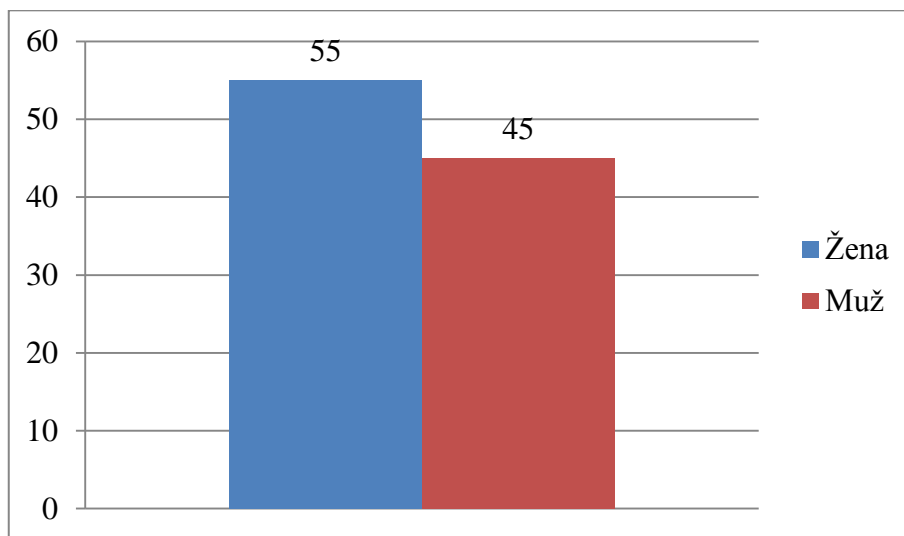
Tabulka 1: Složení respondentů podle pohlaví

	počet	%
Žena	55	55
Muž	45	45
Celkem	100	100

Zdroj¹⁰¹

¹⁰¹ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 1: Složení respondentů podle pohlaví



Zdroj¹⁰²

Z tabulky a grafu vyplývá, že 55 % dotazovaných respondentů byly ženy a 45 % muži.

Otázka č. 2 Věk

Tabulka 2: Věkové složení respondentů

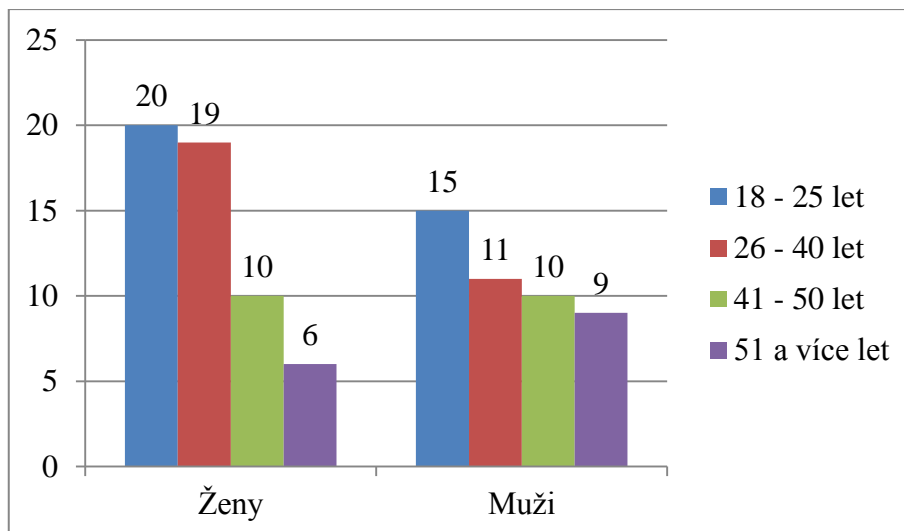
	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
18 - 25 let	20	36,4	15	33,3	35	35
26 - 40 let	19	34,5	11	24,4	30	30
41 - 50 let	10	18,2	10	22,2	20	20
51 a více let	6	10,9	9	20	15	15
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹⁰³

¹⁰² Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹⁰³ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 2: Věkové složení respondentů



Zdroj¹⁰⁴

Z tabulky a grafu vyplývá, že nejvíce respondentů bylo ve věku 18 – 25 let. Tuto možnost zvolilo 36,4 % žen a 33,3 % mužů. Druhou nejpočetnější věkovou skupinou byli respondenti ve věku 26 – 40 let, z čehož 34,5 % byly ženy a 24,4 % muži. Věk 41 – 50 let uvedlo 18,2 % žen a 22,2 % mužů. Poslední věková skupina, tedy 51 a více let byla zastoupena 10,9 % žen a 20 % mužů.

¹⁰⁴ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

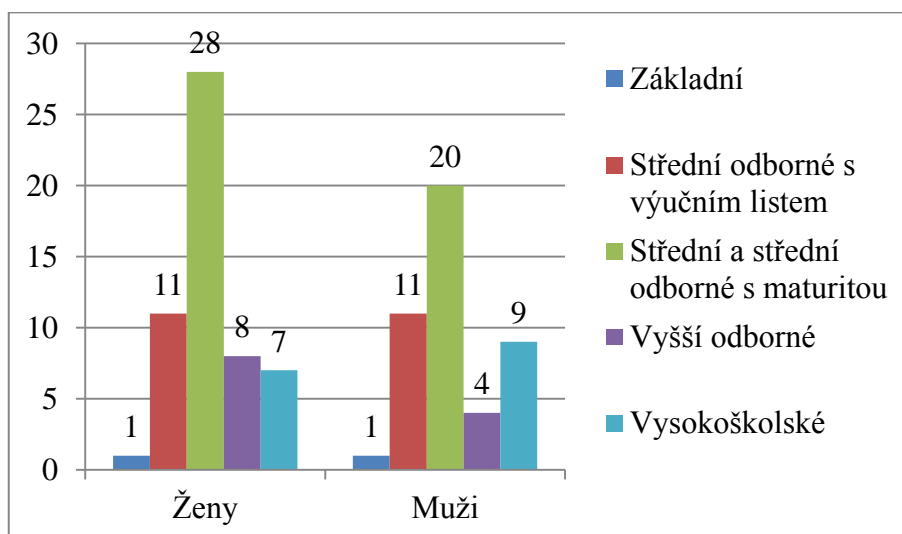
Otázka č. 3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 3: Dosažené vzdělání

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Základní	1	1,8	1	2,2	2	2
Střední odborné s výučním listem	11	20	11	24,4	22	22
Střední a střední odborné s maturitou	28	50,9	20	44,4	48	48
Vyšší odborné	8	14,5	4	8,9	12	12
Vysokoškolské	7	12,7	9	20	16	16
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹⁰⁵

Graf 3: Dosažené vzdělání



Zdroj¹⁰⁶

Střední a střední odborné vzdělání s maturitou uvedlo 48 % dospělých jedinců. Toto vzdělání absolvovalo 50,9 % žen a 44,4 % mužů. Střední odborné vzdělání

¹⁰⁵ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹⁰⁶ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

s výučním listem uvedlo 20 % žen a 24,4 % mužů. Třetí nejvýše zastoupenou kategorií bylo vzdělání vysokoškolské, které absolvovalo 12,7 % žen a 20 % dotazovaných mužů. Vyšší odborné vzdělání uvedlo 14,5 % žen a 8,9 % mužů a základní vzdělání uvedli pouze 2 respondenti, tedy 2 % z celkového počtu dospělých jedinců.

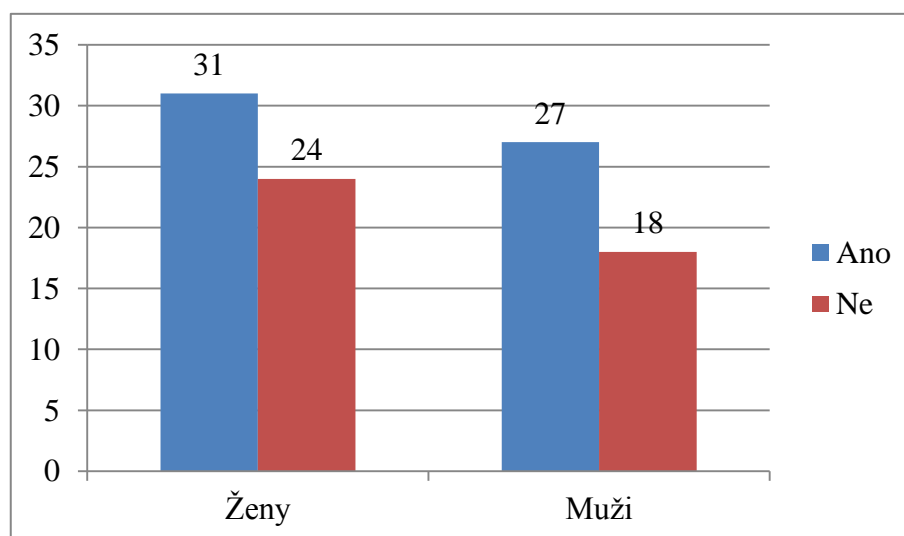
Otázka č. 4 Myslíte si, že je Vaše vzdělání dostatečné?

Tabulka 4: Spokojenost s dosaženým vzděláním

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	31	56,4	27	60	58	58
Ne	24	43,6	18	40	42	42
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹⁰⁷

Graf 4: Spokojenost s dosaženým vzděláním



Zdroj¹⁰⁸

S výší dosaženého vzdělání je podle průzkumu spokojeno 58 % dotazovaných občanů z okresu Příbram. Spokojenost s výší svého vzdělání uvedlo 56,4 % žen a 60 %

¹⁰⁷ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹⁰⁸ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

mužů. Naopak s výší svého vzdělání není podle průzkumu spokojeno 43,6 % žen a 40 % dotazovaných mužů z okresu Příbram.

Otázka č. 5 V současné době jste?

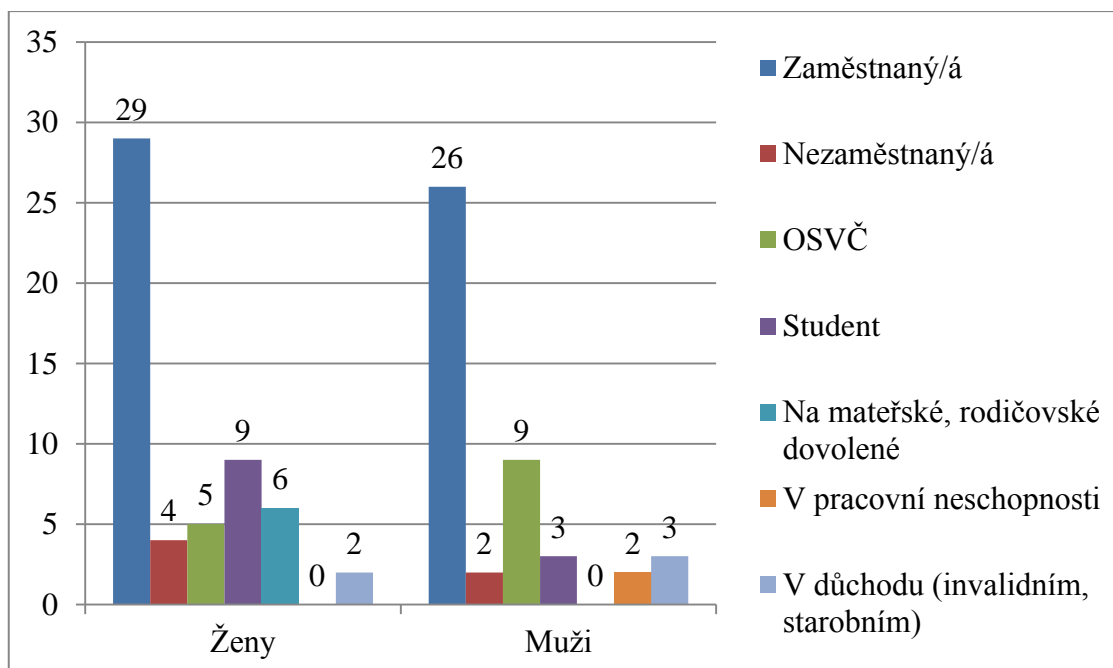
Tabulka 5: Pracovní činnost občanů

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Zaměstnaný/á	29	52,7	26	57,8	55	55
Nezaměstnaný/á	4	7,3	2	4,4	6	6
OSVČ	5	9,1	9	20	14	14
Student	9	16,4	3	6,7	12	12
Na mateřské, rodičovské dovolené	6	10,9	0	0	6	6
V pracovní neschopnosti	0	0	2	4,4	2	2
V důchodu (invalidním, starobním)	2	3,6	3	6,7	5	5
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹⁰⁹

¹⁰⁹ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 5: Pracovní činnost občanů



Zdroj¹¹⁰

Z tabulky a grafu vyplývá, že 55 % ze všech dotazovaných respondentů je momentálně zaměstnaných. Momentálně studuje 9 % žen a 6,7 % mužů, na mateřské nebo rodičovské dovolené je 10,9 % žen a mužská populace nemá žádné zastoupení. OSVČ je 9,1 % žen a mužské pohlaví je zastoupeno 20 %. 7,3 % žen a 4,4 % mužů je momentálně nezaměstnaných a v důchodu je 3,6 % žen a 6,7 % mužů. V pracovní neschopnosti jsou z celkového počtu respondentů 2 % dotazovaných.

¹¹⁰ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

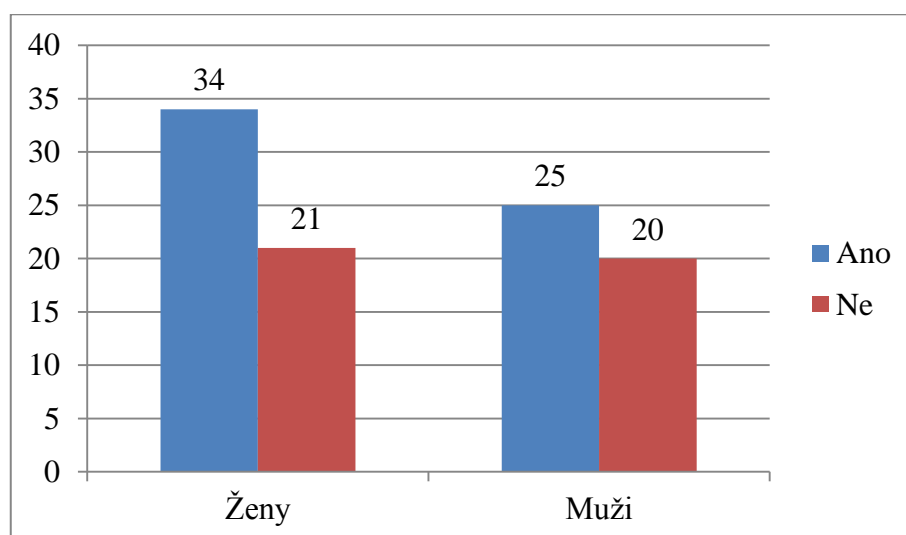
Otázka č. 6 Byl/a jste někdy nezaměstnaný/á?

Tabulka 6: Nezaměstnanost

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	34	61,8	25	55,6	59	59
Ne	21	38,2	20	44,4	41	41
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹¹¹

Graf 6: Nezaměstnanost



Zdroj¹¹²

Na otázku, zda byli respondenti někdy nezaměstnaní, odpovědělo 61,8 % žen a 55,6 % mužů kladně, tedy že byli někdy nezaměstnaní. K nezaměstnanosti nikdy nedošlo u 41 % dotazovaných respondentů.

¹¹¹ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹¹² Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

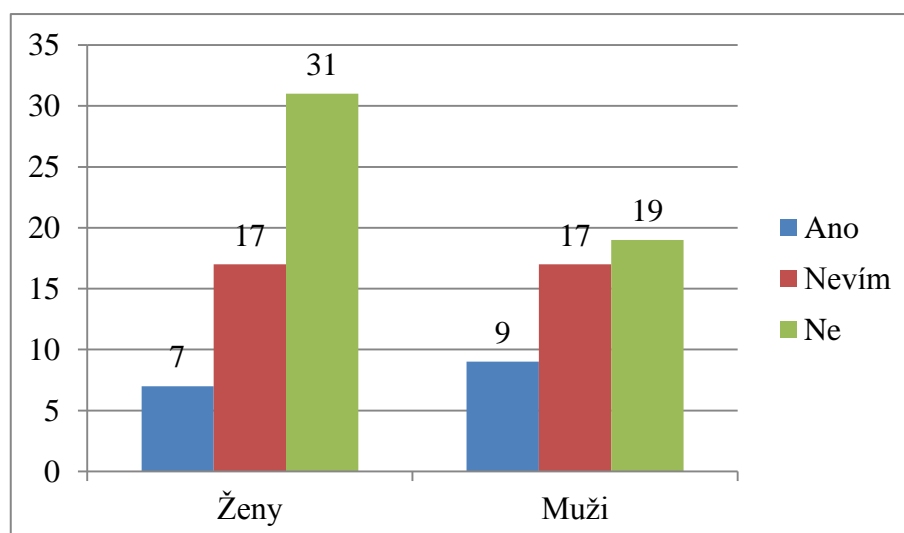
Otázka č. 7 Je podle Vás v okrese Příbram dostatečná nabídka volných pracovních míst?

Tabulka 7: Nabídka volných pracovních míst v okrese Příbram

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	7	12,7	9	20	16	16
Nevím	17	30,9	17	37,8	34	34
Ne	31	56,4	19	42,2	50	50
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹¹³

Graf 7: Nabídka volných pracovních míst v okrese Příbram



Zdroj¹¹⁴

Z tabulky a grafu vyplývá, že 56,4 % žen a 42,2 % mužů není spokojeno s nabídkou volných pracovních míst v okrese Příbram. Z celkového počtu respondentů 34% dotazovaných neví, zda je v okrese Příbram dostatečná nabídka volných míst. Podle 12,7 % žen a 20 % mužů je v okrese Příbram nabídka volných míst dostatečná.

¹¹³ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹¹⁴ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

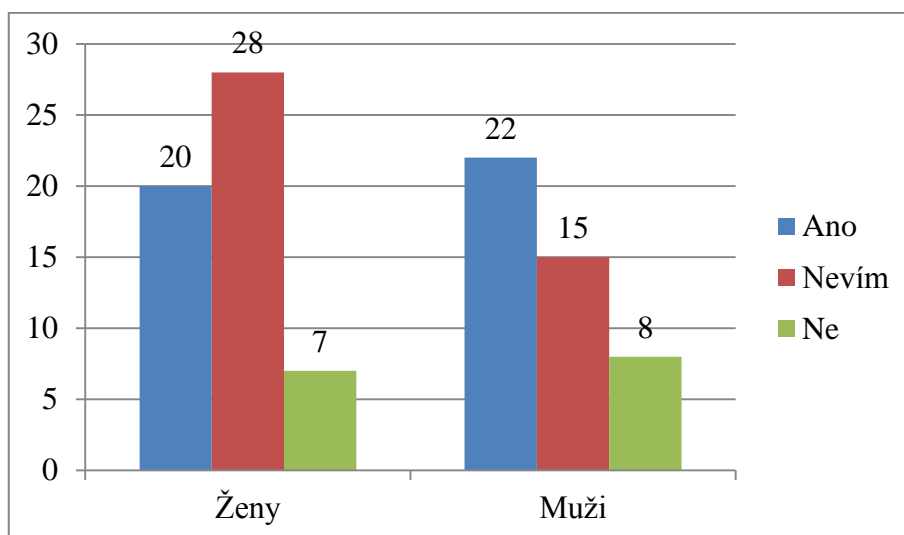
Otázka č. 8 Domníváte se, že byste své zkušenosti uplatnil/a lépe v jiném okrese?

Tabulka 8: Uplatnění zkušeností v jiném okrese

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	20	36,4	22	48,9	42	42
Nevím	28	50,9	15	33,3	43	43
Ne	7	12,7	8	17,8	15	15
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹¹⁵

Graf 8: Uplatnění zkušeností v jiném okrese



Zdroj¹¹⁶

Na otázku, zda by respondenti lépe uplatnili své zkušenosti v jiném okrese, odpovědělo 43 % ze všech respondentů možnost nevím. O lepším uplatnění v jiném okrese je přesvědčeno 36,4 % žen a 48,9 % mužů. Naopak o uplatnění svých zkušeností v jiném okrese není přesvědčeno 12,7 % žen a 17,8 % mužů.

¹¹⁵ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹¹⁶ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

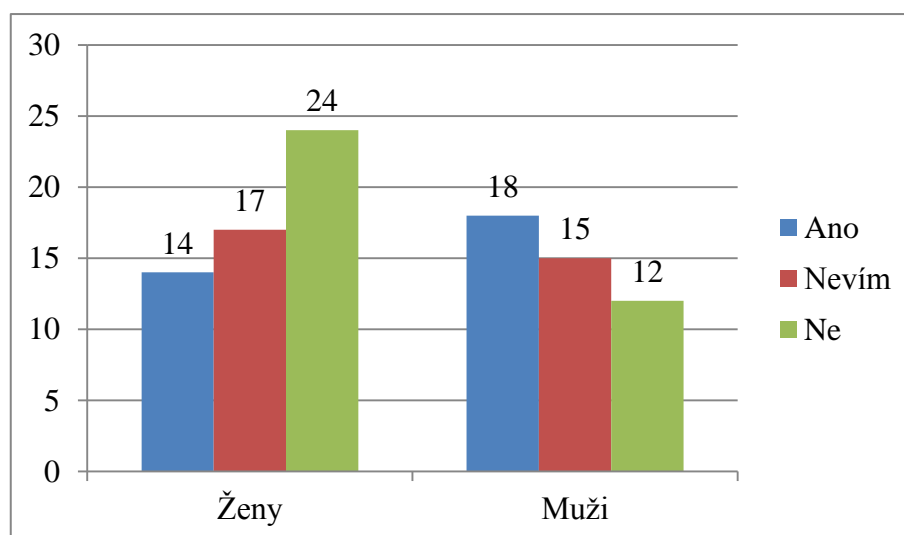
Otázka č. 9 Myslíte si, že je v okrese Příbram dostatečná nabídka dalšího vzdělávání (VOŠ, VŠ, kurzy...)?

Tabulka 9: Nabídka dalšího vzdělávání v okrese Příbram

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	14	25,5	18	40	32	32
Nevím	17	30,9	15	33,3	32	32
Ne	24	43,6	12	26,7	36	36
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹¹⁷

Graf 9: Nabídka dalšího vzdělávání v okrese Příbram



Zdroj¹¹⁸

Z tabulky a grafu vyplývá, že podle 43,6 % žen a 26,7 % mužů není v okrese Příbram dostatečná nabídka dalšího vzdělávání. 30,9 % žen a 33,3 % mužů uvedlo, že neví, zda je v okrese Příbram dostatečná nabídka volných míst a 32 % z celkového počtu respondentů uvedlo, že je zde nabídka dalšího vzdělávání dostatečná.

¹¹⁷ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹¹⁸ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

Otázka č. 10 Co by Vás nejvíce motivovalo k dalšímu vzdělávání?

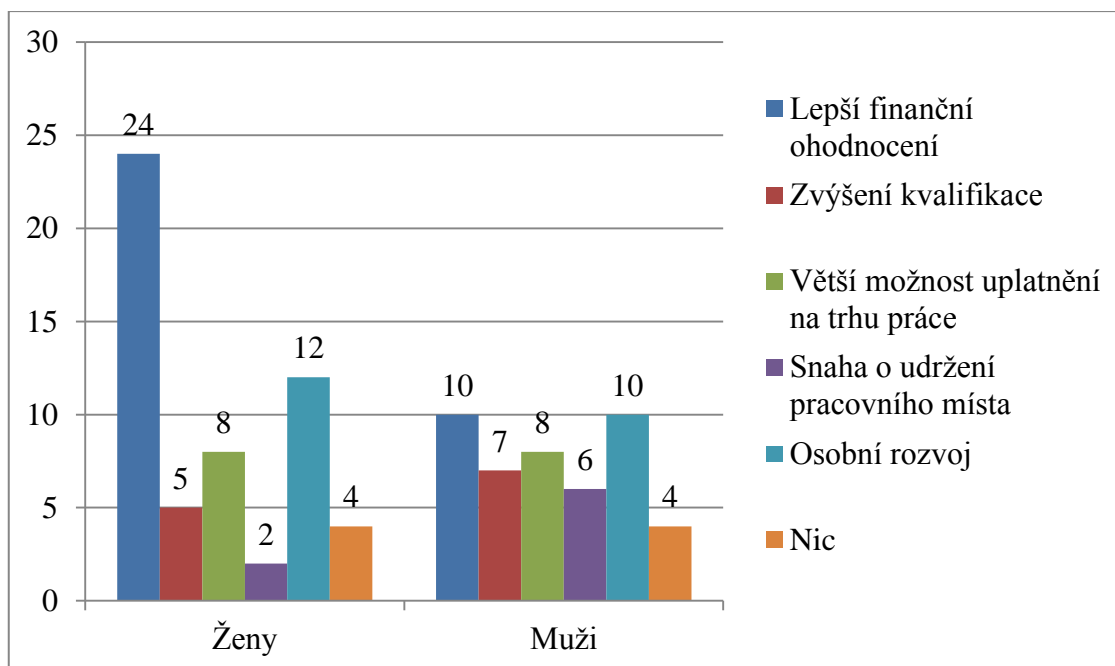
Tabulka 10: Motivace k dalšímu vzdělávání

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Lepší finanční ohodnocení	24	43,6	10	22,2	34	34
Zvýšení kvalifikace	5	9,1	7	15,6	12	12
Větší možnost uplatnění na trhu práce	8	14,5	8	17,8	16	16
Snaha o udržení pracovního místa	2	3,6	6	13,3	8	8
Osobní rozvoj	12	21,8	10	22,2	22	22
Nic	4	7,3	4	8,9	8	8
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹¹⁹

¹¹⁹ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

Graf 10: Motivace k dalšímu vzdělávání



Zdroj¹²⁰

Dotazované občany z okresu Příbram by k dalšímu vzdělávání nejvíce motivovalo lepší finanční ohodnocení. Tuto možnost zvolilo 43,6 % žen a 22,2 % mužů. V životě člověka je důležitý také osobní rozvoj, který jako motiv k dalšímu vzdělávání zvolilo 21,8 % žen a 22,2 % dotazovaných mužů. Odpověď větší možnost uplatnění na trhu práce uvedlo 14,5 % žen a 17,8 % mužů a zvýšení kvalifikace by k dalšímu vzdělávání motivovalo 9,1 % žen a 15,6 % mužů. 3,6 % dotazovaných žen a 13,3 % mužů by nejvíce motivovala snaha o udržení pracovního místa a 8 % ze všech dotazovaných občanů z okresu Příbram by k dalšímu vzdělávání nemotivovalo nic.

¹²⁰ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

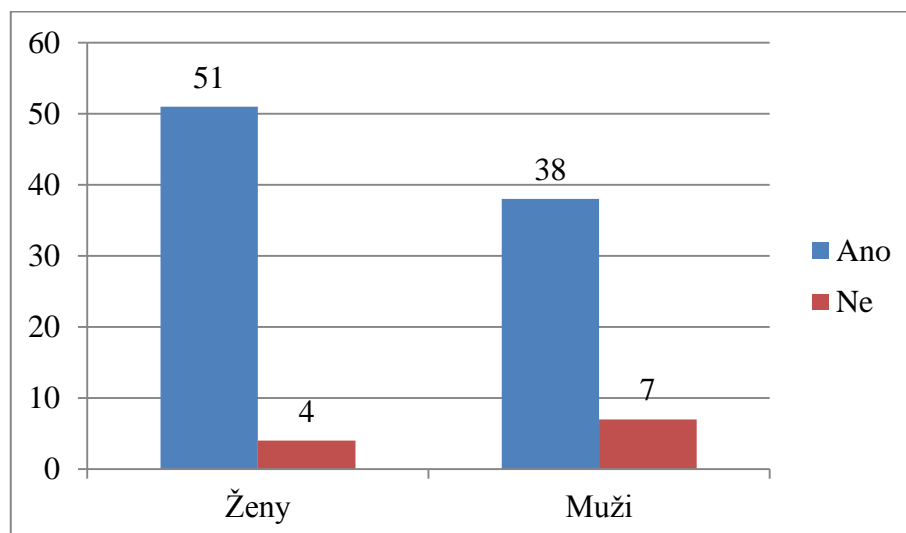
Otázka č. 11 Přistoupil/a byste v případě nezaměstnanosti na nabídku rekvalifikačního kurzu?

Tabulka 11: Přistoupení na rekvalifikační kurz

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	51	92,7	38	84,4	89	89
Ne	4	7,3	7	15,6	11	11
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹²¹

Graf 11: Přistoupení na rekvalifikační kurz



Zdroj¹²²

V případě nezaměstnanosti by na nabídku rekvalifikačního kurzu přistoupilo 92,7 % žen a 84,4 % mužů. Naopak 11 % z celkového počtu respondentů by v případě nezaměstnanosti na nabídku rekvalifikačního kurzu nepřistoupilo.

¹²¹ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹²² Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

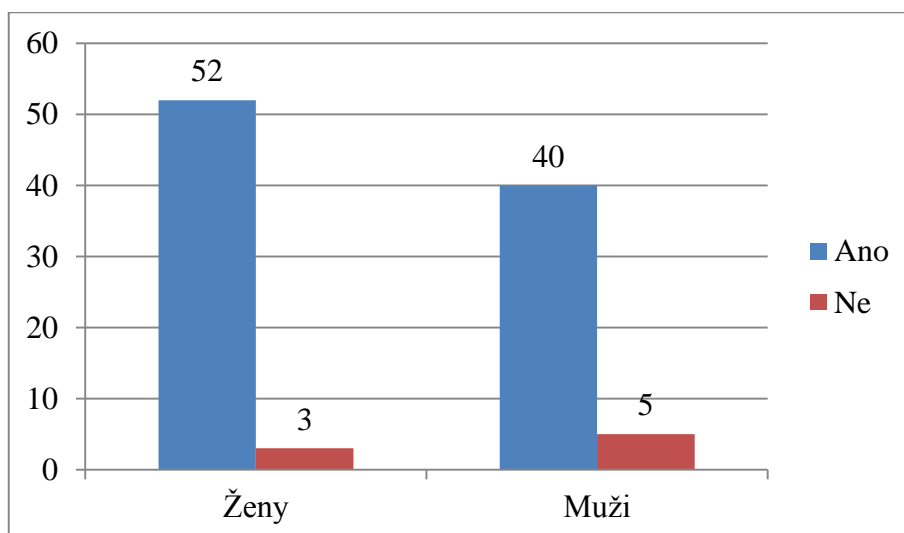
Otázka č. 12 Byl/a byste ochoten/a se pro zvýšení kvalifikace dále vzdělávat?

Tabulka 12: Ochota vzdělávat se pro zvýšení kvalifikace

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	52	94,5	40	88,9	92	92
Ne	3	5,5	5	11,1	8	8
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹²³

Graf 12: Ochota vzdělávat se pro zvýšení kvalifikace



Zdroj¹²⁴

Z tabulky a grafu vyplývá, že pro zvýšení kvalifikace by bylo ochotno se dále vzdělávat 94,5 % žen a 88,9 % mužů. Ochotu dále se vzdělávat odmítlo 5,5 % žen a 11,1 % mužů.

¹²³ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹²⁴ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

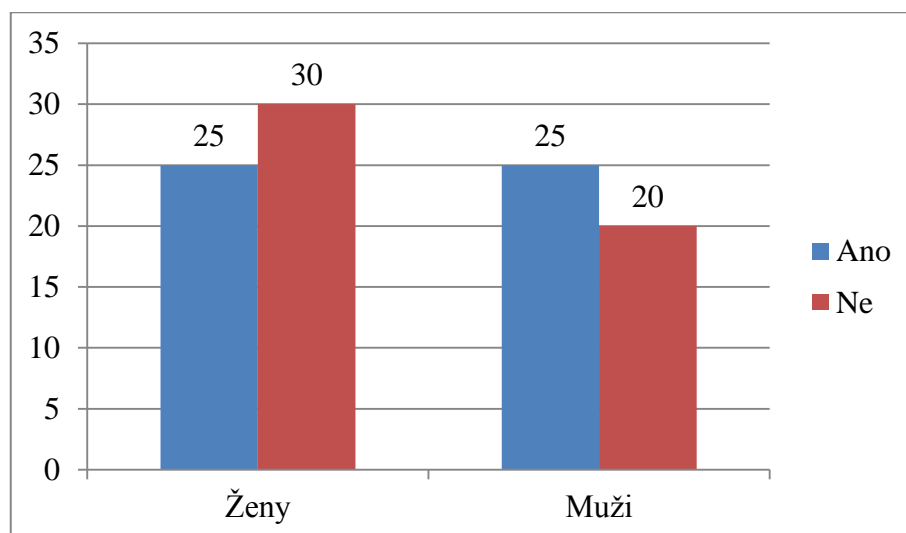
Otázka č. 13 Účastnil/a jste se v nedávné době dalšího vzdělávání nebo kurzu?

Tabulka 13: Účast na dalším vzdělávání

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	25	45,5	25	55,6	50	50
Ne	30	54,5	20	44,4	50	50
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹²⁵

Graf 13: Účast na dalším vzdělávání



Zdroj¹²⁶

Z tabulky a grafu vyplývá, že v nedávné době se dalšího vzdělávání nebo kurzu účastnilo 50 % respondentů. Dalšího vzdělávání se tedy účastnilo 45,5 % žen a 55,6 % mužů a naopak k účasti na dalším vzdělávání nedošlo u 54,5 % žen a 44,4 % mužů.

¹²⁵ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹²⁶ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

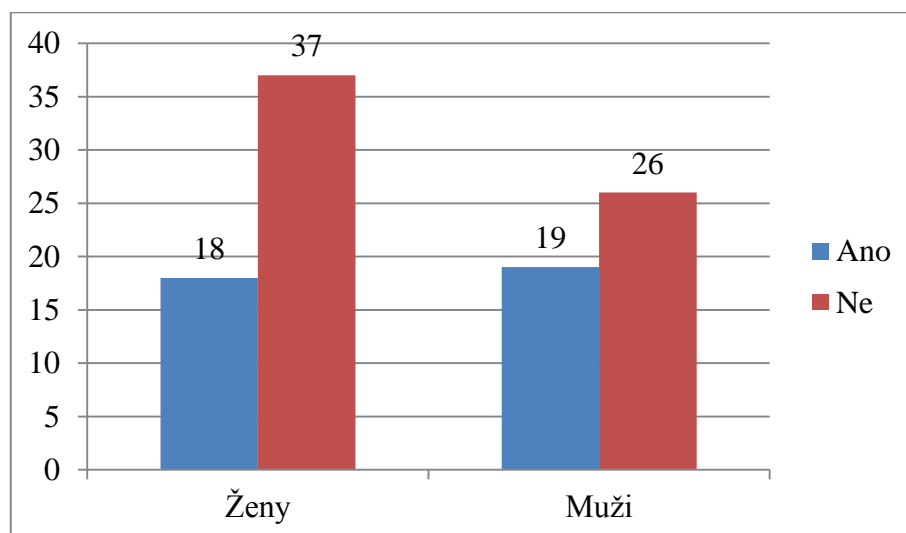
Otázka č. 14 Byl/a byste ochoten/a se za prací odstěhovat?

Tabulka 14: Ochota stěhování za prací

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	18	32,7	19	42,2	37	37
Ne	37	67,3	26	57,8	63	63
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹²⁷

Graf 14: Ochota stěhování za prací



Zdroj¹²⁸

Z tabulky a grafu vyplývá, že 67,3 % žen a 57,8 % dotazovaných mužů uvedlo neochotu se za prací odstěhovat. Naopak odstěhovat se za prací by byli ochotni spíše muži. Ochotu odstěhovat se za prací uvedlo 32,7 % žen a 42,2 % mužů.

¹²⁷ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹²⁸ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

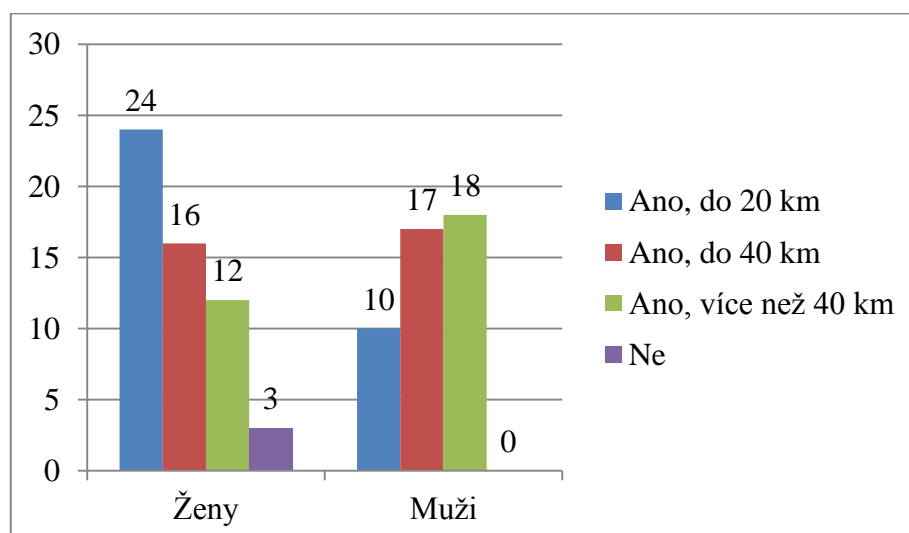
Otázka č. 15 Byl/a byste ochoten/a za prací dojíždět?

Tabulka 15: Ochota dojíždění za prací

	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano, do 20 km	24	43,6	10	22,2	34	34
Ano, do 40 km	16	29,1	17	37,8	33	33
Ano, více než 40 km	12	21,8	18	40	30	30
Ne	3	5,5	0	0	3	3
Celkem	55	100	45	100	100	100

Zdroj¹²⁹

Graf 15: Ochota dojíždění za prací



Zdroj¹³⁰

Do vzdálenosti 20 km by bylo ochotno dojíždět 43,6 % žen a 22,2 % mužů. Možnost více než 40 km zvolilo 29,1 % žen a 37,8 % mužů. Více než 40 km by dojíždělo 21,8 % žen a muži by dojížděli ve 40 %. Do žádné z uvedených vzdáleností by nedojíždělo 3 % ze všech respondentů.

¹²⁹ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

¹³⁰ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

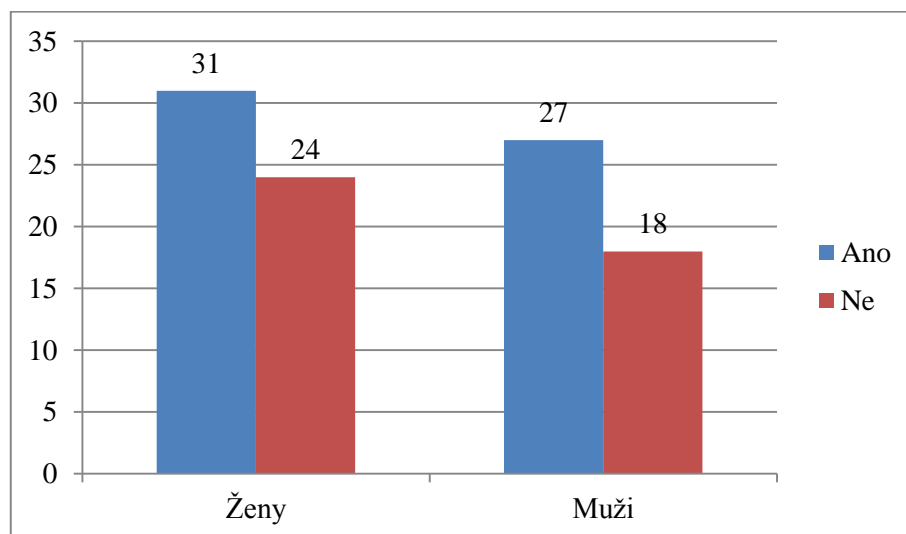
4.6 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

Zpracováním a vyhodnocením všech informací získaných prostřednictvím dotazníkového šetření, bylo provedeno vyhodnocení hypotéz, které jsou stanoveny v úvodu praktické části.

H1 Muži jsou s úrovní svého vzdělání spokojeni častěji, než ženy. Tato hypotéza se potvrdila.

Pro vyhodnocení této hypotézy byla použita čtvrtá otázka z dotazníku. Dospělá populace z okresu Příbram zde byla dotazována na to, zda jsou spokojeni s úrovní svého vzdělání. Celkem je s úrovní svého vzdělání spokojeno 58 % dotázaných občanů z okresu Příbram. Pokud se zaměříme na rozdíly v odpovědích mužů a žen, zjistíme, že s výší svého vzdělání je spokojeno 60 % mužů a 56,4 % žen.

Graf 16: Spokojenost žen a mužů s úrovní vzdělání



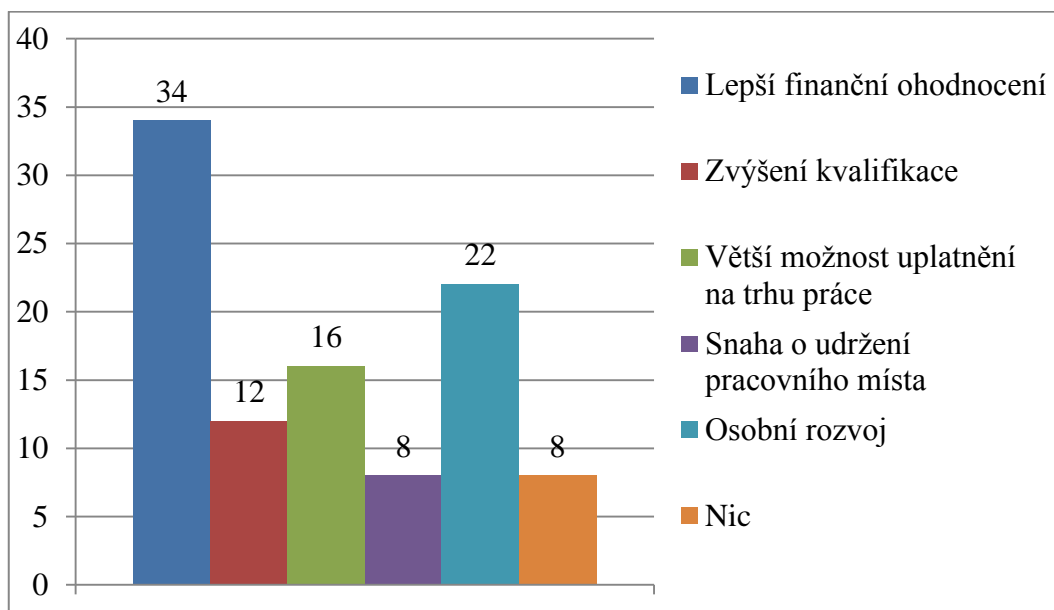
Zdroj¹³¹

¹³¹ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

H2 Dospělou populaci v okrese Příbram, by k dalšímu vzdělávání nejvíce motivovalo lepší finanční ohodnocení.

Tato hypotéza byla vyhodnocena na základě otázky č. 10 stanovené v dotazníkovém šetření. Z šetření vyplynulo, že dospělou populaci by k dalšímu vzdělávání nejvíce motivovalo lepší finanční ohodnocení. Tuto možnost zvolilo 34 % respondentů a hypotéza se tedy potvrdila.

Graf 17: Motivace dospělé populace k dalšímu vzdělávání



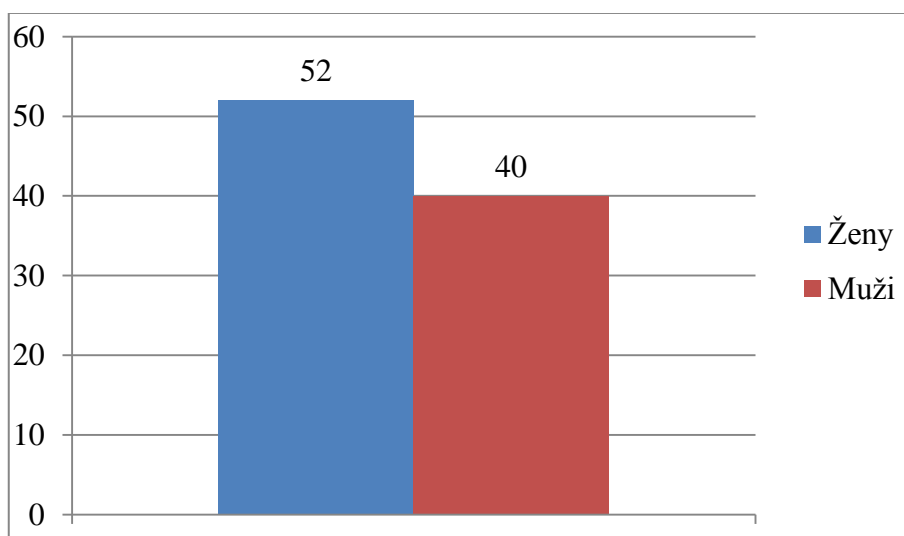
Zdroj¹³²

¹³² Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

H3 Na nabídku rekvalifikačního kurzu by přistoupilo více žen než mužů.

Pro vyhodnocení hypotézy byla použita otázka č. 11, zda by respondenti v případě nezaměstnanosti přistoupili na nabídku rekvalifikačního kurzu. Z šetření vyplynulo, že na nabídku rekvalifikačního kurzu by v případě nezaměstnanosti přistoupilo 92,7 % žen a 84,4 % mužů. Tato hypotéza se potvrdila.

Graf 18: Přistoupení žen a mužů na nabídku rekvalifikace



Zdroj¹³³

Dále z provedeného výzkumného šetření vyplynulo, že téměř polovina (48 %) občanů z okresu Příbram uvedla jako své nejvyšší dosažené vzdělání střední a střední odborné s maturitou (otázka č. 3). Právě možnost střední a střední odborné vzdělání s maturitou uvedla více než polovina žen (50,9 %) a o něco málo mužů (44,4 %).

Respondenti byli též dotazováni na spokojenost s úrovní svého vzdělání, z čehož vyplynulo, že ženy i muži se domnívají, že jejich vzdělání je dostatečné. Spokojenost s výší svého vzdělání uvedlo 56,4 % žen a 60 % dotazovaných mužů

Následovala otázka č. 5, která se zaměřovala na současný stav občanů v okrese Příbram. Pouze 6 % respondentů z okresu Příbram zvolilo, že jsou v současné době nezaměstnaní. Naopak více než polovina žen (52,7 %) i mužů (57,8 %) uvedla, že v současné době jsou zaměstnaní. Zároveň došlo ke zjištění, že v současné době celkem 14 % dotazovaných uvádí možnost OSVČ.

¹³³ Monika Faitová, 2016 (vlastní šetření)

Úkolem otázky č. 6 bylo zjistit, kolik procent dotazovaných občanů bylo někdy nezaměstnaných. Z odpovědí všech respondentů vyplynulo, že více než polovina (59 %) byla někdy nezaměstnaná. Rozdělení podle pohlaví ukázalo, že někdy bylo nezaměstnáno 61,8 % žen a 55,6 % mužů.

Další otázka se věnovala dostatečné nabídce volných pracovních míst v okrese Příbram (otázka č. 7). 50 % dotazovaných respondentů není spokojeno s nabídkou volných pracovních míst v okrese Příbram.

V otázce č. 9 (dostatečná nabídka dalšího vzdělávání v okrese Příbram) 32 % respondentů uvedlo, že v okrese Příbram je nabídka dalšího vzdělávání dostatečná. 32 % dotazovaných občanů uvedlo možnost „nevím“ a nejvíce občanů, tedy 36 % uvedlo, že v okrese Příbram není dostatečná nabídka dalšího vzdělávání.

Na otázku č. 12 měli respondenti uvést, zda by byli ochotni se pro zvýšení své kvalifikace dále vzdělávat. Téměř všichni respondenti (92%) uvedli, že by byli ochotni se pro zvýšení své kvalifikace dále vzdělávat. Ochotu dále se vzdělávat vyjádřilo 94,5 % žen a 84,4 % mužů.

Dále z odpovědí všech respondentů vyplývá, že v nedávné době se dalšího vzdělávání (otázka č. 13) účastnila polovina (50 %) občanů z okresu Příbram.

Na otázku, zda by byli respondenti ochotni odstěhovat se za práci, odpověděla více než polovina mužů (67,3 %) i žen (57,8 %), že ne.

V poslední otázce měli respondenti uvést, zda by byli ochotni do zaměstnání dojíždět a pokud ano, do jaké vzdálenosti. Nejvíce dotazovaných žen (43,6 %) by bylo ochotno dojíždět do 20 km. Naopak muži by byli ochotni ve 22,2 % dojíždět do 20 km a stejný počet mužů, tedy 22,2 % by bylo ochotno za zaměstnáním dojíždět i více než 40 km.

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit v okrese Příbram co nejvíce informací spojených s nezaměstnaností. V průzkumu bylo důležité také vymezení rozdílů mužů a žen v odpovědích na sestavené otázky. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že v současné době je v okrese Příbram ze všech dotazovaných pouze 6 % nezaměstnaných. Průzkumem bylo dále zjištěno, že více než polovina žen i mužů byla někdy nezaměstnaná. Více jak polovina respondentů je přesvědčena, že v okrese Příbram není dostatečná nabídka volných pracovních míst a 36 % dotazovaných se domnívá, že ani nabídka dalšího vzdělávání není v okrese Příbram dostatečná.

V neposlední řadě bylo výzkumné šetření zaměřeno také na otázku motivace k dalšímu vzdělávání. Jako motivaci k dalšímu vzdělávání volily ženy nejčastěji možnost lepšího finančního ohodnocení a muži též lepší finanční ohodnocení, ale také osobní rozvoj.

ZÁVĚR

Pro svoji bakalářskou práci si autorka vybrala téma nezaměstnanost a následné možnosti vzdělávání pro nezaměstnané. Autorka se domnívá, že téma nezaměstnanost je a bude stále aktuální.

V úvodu bakalářské práce si autorka zvolila cíl práce, kterým se řídila po celou dobu tvorby práce. Práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. Cílem práce bylo zjistit co nejvíce informací týkajících se nezaměstnanosti, vzdělávání dospělých a následně zmapovat, zda jsou lidé v okrese Příbram informováni o možnostech dalšího vzdělávání nebo co by pro ně bylo motivací právě k dalšímu vzdělávání. Ke zjištění podstatných informací v praktické části, byla zvolena kvantitativní metoda průzkumu tedy dotazník.

Teoretická část byla zpracována pomocí literatury, která je dostupná k tématu nezaměstnanost a vzdělávání dospělých. První část teorie se týkala nezaměstnanosti a základních pojmů jako je úřad práce či MPSV. Po nastudování příslušné literatury došlo k vymezení druhů nezaměstnanosti, rizikových skupin a také k popsání důsledků nezaměstnanosti. Druhá část teorie byla zaměřena již na vzdělávání dospělých. Byly vymezeny související pojmy, popsána historie vzniku a současnost ve vzdělávání dospělých. V neposlední řadě byl vysvětlen pojem rekvalifikace a byly uvedeny také zákony, které jsou se vzděláváním dospělých spojeny. Poslední kapitolou teoretické části byla kapitola motivace a bariéry, kde se autorka zaměřila na pojem motiv, motivace, popsala možné bariéry ve vzdělávání a následně také konkrétní motivy, které mohou jedince ovlivnit při rozhodování se k dalšímu vzdělávání.

Cílem praktické části bylo ověřit, zda byli respondenti někdy nezaměstnaní, jaké jsou rozdíly mezi ženami a muži ve spokojenosti s úrovní svého vzdělání nebo také, zda by byli respondenti v případě nezaměstnanosti ochotni se rekvalifikovat. Cílem bylo od respondentů zjistit také to, zda je podle nich v okrese Příbram dostatečná nabídka volných pracovních míst a dalšího vzdělávání. V neposlední řadě byl dotazník zaměřen na motivaci jedinců k dalšímu vzdělávání. Všechny zjištěné výsledky byly shromážděny a následně vyhodnoceny a převedeny do tabulek a grafů, které přímo zobrazují rozdíly v odpovědích žen a mužů.

Z výzkumu vyplynulo, že v současné době je v okrese Příbram nezaměstnaných pouze 6 % dotazovaných a více než polovina dotazovaných uvedla, že má v současné

době zaměstnání. Na otázku, zda byli respondenti někdy nezaměstnaní, odpověděla více než polovina dotazovaných kladně. S výší svého vzdělání je spokojena více než polovina žen, ale i mužů. Téměř všechny dotazované ženy by byly v případě nezaměstnanosti ochotny přistoupit na nabídku rekvalifikačního kurzu. Z výsledků dále vyplynulo, že více než polovina dotazovaných uvedla, že v okrese Příbram není dostatek volných pracovních míst. V otázce zda je v okrese Příbram dostatečná nabídka dalšího vzdělávání se odpovědi žen a mužů lišily. Ženy nejčastěji uváděly, že nabídka dalšího vzdělávání je nedostatečná a nejvíce mužů naopak uvedlo, že je nabídka dostatečná. Podstatné rozdíly jsme mohly pozorovat také v otázce, zda by byli respondenti ochotni dojíždět za prací. Ženy nejčastěji volily možnost, že by byly ochotny dojíždět, ale pouze do 20 km, což by mohlo být například kvůli dětem, které vyzvedávají ze školy apod. Muži by též byli ochotni za prací dojíždět, přičemž nejvíce mužů zvolilo, že by dojíždělo do 40 km. Druhou nejčastěji volenou odpovědí u mužů bylo, že by dojížděli i více než 40 km. Důležitou otázkou ve výzkumné části byla motivace občanů k dalšímu vzdělávání. Zde ženy odpověděly, že více než osobní rozvoj by je motivovalo lepší finanční ohodnocení. U mužů naopak došlo ke shodným údajům. Nejčastěji volili nejen možnost lepší finanční ohodnocení, ale stejný počet mužů by motivoval také osobní rozvoj.

Tato práce by mohla posloužit jako zdroj informací pro nezaměstnané nebo občany, kteří se zajímají o další vzdělávání. Vzhledem k tomu, že v současné době není dostatek publikací, které by přímo zpracovávaly rozdíly v nezaměstnanosti a vzdělávání u žen a mužů, mohla by tato práce být jako jistý úvod pro rozšíření tohoto tématu například v diplomové práci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. 197 s. Management studium. ISBN 978-80-87197-12-7.

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. 77 s. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1355-8.

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 2*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. 80 s. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1356-6.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. xxxv, 575 s. Právní učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 135 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. 136 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2480-5.

FARKOVÁ, Marie. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. 336 s. ISBN 978-80-86723-64-8.

HARTL, Pavel. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999. 231 s. ISBN 80-7184-841-7.

KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. 141 s. ISBN 80-86851-27-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 323 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PETTY, Geoffrey. *Moderní vyučování*. Překlad Štěpán Kovařík. Vyd. 5. Praha: Portál, 2008. 380 s. ISBN 978-80-7367-427-4.

PRŮCHA, Jan. *Vzdělávání a školství ve světě: základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1999. 319 s. ISBN 80-7178-290-4.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 414 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-189-2.

TULEJA, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid a NEZVAL, Pavel. *Základy makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, ©2006. viii, 311 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 80-251-0952-6.

Seznam použitých internetových zdrojů

KRUMMACKEROVÁ, Pavla. *Motivace jako klíčová podmínka pro efektivní vzdělávání*. *IHNED.cz: Kariera* [online]. 2016 [cit. 2016-03-08]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-54820840-motivace-jako-klicova-podminka-pro-efektivni-vzdelavani>

Seznam ostatních zdrojů

ČESKO. Zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1993, částka 1. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

ČESKO. Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998, o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1998, částka 39. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, (zákoník práce). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 84. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 190. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

ČESKO. Zákon č. 563 ze dne 24. září 2004, o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 190. Dostupné také z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

SEZNAM ZKRATEK

CŽU	celoživotní učení
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	Úřad práce
VD	vzdělávání dospělých
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Složení respondentů podle pohlaví.....	40
Tabulka 2: Věkové složení respondentů.....	41
Tabulka 3: Dosažené vzdělání.....	43
Tabulka 4: Spokojenost s dosaženým vzděláním.....	44
Tabulka 5: Pracovní činnost občanů.....	45
Tabulka 6: Nezaměstnanost.....	47
Tabulka 7: Nabídka volných pracovních míst v okrese Příbram.....	48
Tabulka 8: Uplatnění zkušeností v jiném okrese.....	49
Tabulka 9: Nabídka dalšího vzdělávání v okrese Příbram.....	50
Tabulka 10: Motivace k dalšímu vzdělávání.....	51
Tabulka 11: Přistoupení na rekvalifikační kurz.....	53
Tabulka 12: Ochota vzdělávat se pro zvýšení kvalifikace.....	54
Tabulka 13: Účast na dalším vzdělávání.....	55
Tabulka 14: Ochota stěhování za prací.....	56
Tabulka 15: Ochota dojíždění za prací.....	57

Seznam grafů

Graf 1: Složení respondentů podle pohlaví.....	41
Graf 2: Věkové složení respondentů.....	42
Graf 3: Dosažené vzdělání.....	43
Graf 4: Spokojenost s dosaženým vzděláním.....	44
Graf 5: Pracovní činnost občanů.....	46
Graf 6: Nezaměstnanost.....	47
Graf 7: Nabídka volných pracovních míst v okrese Příbram.....	48
Graf 8: Uplatnění zkušeností v jiném okrese.....	49
Graf 9: Nabídka dalšího vzdělávání v okrese Příbram.....	50
Graf 10: Motivace k dalšímu vzdělávání.....	52
Graf 11: Přistoupení na rekvalifikační kurz.....	53
Graf 12: Ochota vzdělávat se pro zvýšení kvalifikace.....	54

Graf 13: Účast na dalším vzdělávání	55
Graf 14: Ochota stěhování za prací.....	56
Graf 15: Ochota dojíždění za prací	57
Graf 16: Spokojenost žen a mužů s úrovní vzdělání	58
Graf 17: Motivace dospělé populace k dalšímu vzdělávání	59
Graf 18: Přistoupení žen a mužů na nabídku rekvalifikace	60

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

Dotazník

Vážení respondenti,

jsem studentkou oboru Vzdělávání dospělých na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze a ráda bych Vás poprosila o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci na téma: „Nezaměstnanost a pomoc nezaměstnaným prostřednictvím dalšího vzdělávání“. Vyplnění dotazníku zabere maximálně 5 minut Vašeho času. Na otázky prosím odpovídejte pravdivě, zvolením jednoho příslušného písmenka.

Veškeré poskytnuté informace budou zpracovány **anonymně**.

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu
Monika Faitová

1. Pohlaví

- a) žena
- b) muž

2. Věk

- a) 18 – 25 let
- b) 26 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) 51 a více let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední odborné s výučním listem
- c) střední a střední odborné s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4. Myslíte si, že je Vaše vzdělání dostatečné?

- a) ano
- b) ne

5. V současné době jste?

- a) zaměstnaný/á
- b) nezaměstnaný/á
- c) OSVČ
- d) student
- e) na mateřské, rodičovské dovolené
- f) v pracovní neschopnosti
- g) v důchodu (invalidním, starobním)

6. Byl/a jste někdy nezaměstnaný/á?

- a) ano
- b) ne

7. Je podle Vás v okrese Příbram dostatečná nabídka volných pracovních míst?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

8. Domníváte se, že byste své zkušenosti uplatnil/a lépe v jiném okrese?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

9. Myslíte si, že je v okrese Příbram dostatečná nabídka dalšího vzdělávání (VOŠ, VŠ, kurzy apod.)?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

10. Co by Vás nejvíce motivovalo k dalšímu vzdělávání?

- a) lepší finanční ohodnocení
- b) zvýšení kvalifikace
- c) větší možnost uplatnění na trhu práce
- d) snaha o udržení pracovního místa
- e) osobní rozvoj
- f) nic

11. Přistoupil/a byste v případě nezaměstnanosti na nabídku rekvalifikačního kurzu?

- a) ano
- b) ne

12. Byl/a byste ochoten/a se pro zvýšení kvalifikace dále vzdělávat?

- a) ano
- b) ne

13. Účastnil/a jste se v nedávné době dalšího vzdělávání nebo kurzu?

- a) ano
- b) ne

14. Byl/a byste ochoten/a se za prací odstěhovat?

- a) ano
- b) ne

15. Byl/a byste ochoten/a za prací dojíždět?

- a) ano, do 20 km
- b) ano, do 40 km
- c) ano, více než 40 km
- d) ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Monika Faitová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Nezaměstnanost a pomoc nezaměstnaným prostřednictvím dalšího vzdělávání

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 57

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 1

Počet ostatních zdrojů: 6

Vedoucí práce: Mgr. Jana Krejsová