

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Celoživotní vzdělávání a jeho význam
v rozvoji regionu**

Bc. Tomáš Polák

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tomáš Polák

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Název anglicky

Lifelong learning and its importance in the development of the region

Cíle práce

Cílem práce bude návrh na zlepšení celoživotního vzdělávání lidí, kteří jsou evidováni na Úřadu práce. Výsledky poslouží pro vytvoření návrhu řešení pro regionální rozvoj v lokalitách Rakovnícko a Mostecko. Analýza mezigeneračních vrstev v celoživotním vzdělávání ve věkových skupinách. První věková skupina budou mladí lidé na hranici plnoletosti, druhá věková skupina lidí v produktivním věku života a třetí lidé blížící se důchodovému věku. Dílčí cíl práce bude zaměřen na motivy, přístupy, postoje respondentů ke vzdělávání. Jejich přístup, jakým chtějí dosahovat vzdělání, popřípadě proč není zájem se vzdělávat.

Metodika

Teoretická východiska a charakteristika prostředí bude vycházet ze studia dokumentů, odborné literatury a odborných časopisů. Terénní šetření bude probíhat kvantitativním sociologickým průzkumem pomocí dotazníkového řešení a kvalitativním sociologickým průzkumem pomocí polostrukturovaného rozhovoru v regionech Most a Rakovník, konkrétně ve zmiňovaných městech. Analýza mezigeneračních vrstev v celoživotním vzdělávání ve věkových skupinách. První věková skupina budou mladí lidé na hranici plnoletosti, druhá věková skupina lidí v produktivním věku života a třetí lidé blížící se důchodovému věku. Zjištění potřeb lidí evidovaných na Úřadu práce v oblasti vzdělávání. Získaná data budou vyhodnocena a interpretována. Na základě výsledků bude navrženo řešení k možné vylepšení stávající situace v daném regionu. Osnova práce: Úvod, Cíl práce a metodika, Teoretická východiska, Charakteristika prostředí, Praktická část, Zhodnocení výsledků a diskuze, Závěr, Seznam použitých zdrojů, Přílohy

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

celoživotní vzdělávání, rekvalifikace, vzdělání, Úřad práce, motivace, potřeby, cíle, postoje, region, rozvoj

Doporučené zdroje informací

- COGAN, R. – WOKOUN, R. – MATES, P. *Management regionální politiky a reforma veřejné správy*. Praha: Linde, 2006. ISBN 80-7201-608-3.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-141-2.
- HRABAL, V. – MAN, F. – PAVELKOVÁ, I. *Psychologické otázky motivace ve škole*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-23487-9.
- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu : základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.
- POSPÍŠIL, O. *Pedagogika dospělých – andragogika : studijní text*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2001. ISBN 80-7290-064-1.
- WOKOUN, R. *Regionální rozvoj : východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-699-0.
- WOKOUN, R. *Základy regionálních věd a veřejné správy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-304-9.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavla Varvažovská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 6. 4. 2020

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6. 4. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 04. 2020

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma:

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

.....
vypracoval samostatně a použil jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom, že odevzdáním diplomové práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědom, že moje diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědom, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

V Praze dne:

.....

(podpis autora)

Poděkování

Chtěl bych poděkovat Ing. Pavle Varvažovské, Ph.D. za vedení diplomové práce, trpělivost a čas, který mi věnovala při zpracování diplomové práce.

Dále bych rád poděkoval Mgr. Aleně Ballardové z Úřadu práce v Rakovníku, která mi odborně upozorňovala na věci, činnosti spojené s kompetencemi Úřadu práce. Byla nápomocna při terénním šetření.

Velké díky patří také Mgr. Pavle Zůzové z Úřadu práce v Mostě, která umožnila a byla nápomocna při terénním šetření v Mostě.

Také je potřeba poděkovat partnerce a širší rodině za trpělivost.

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na celoživotní vzdělávání, především však na další vzdělávání, a to v souvislosti s rozvojem regionu. Práce porovnává dva rozdílné regiony v různých krajích. Ve Středočeském kraji se jedná o region Rakovnicko, který je z hlediska zaměstnanosti na nízkých číslech, a v Ústeckém kraji jde o region Mostecko, který má jednu z nejvyšších nezaměstnaností v České republice. Analýzy z interních dokumentů Úřadu práce ukázaly, jak jsou rekvalifikační kurzy využívány a jaké skupiny lidí jsou nejvíce rekvalifikovány. Analyzováno je období 4 let. Dotazníkové šetření odhalilo názory lidí z řad veřejnosti, kteří spolupracují s Úřadem práce. Buďto jsou nezaměstnaní, nebo jim hrozí ztráta zaměstnání. Rekvalifikace by jim mohla pomoci k uplatnění se na trhu práce. Získané názory jsou na vzdělávání v obecné rovině a vzdělávání za pomoci státu přes Úřad práce, tedy přes rekvalifikační kurz. Získaná data doplňuje kvalitativní šetření v polostrukturovaných rozhovorech s úřednicemi, které pracují s lidmi žádajícími rekvalifikaci. Rozhovory vysvětlují a komentují někdy nečekané výsledky z analýzy a dotazníkového šetření. Získané informace by měly být nápomocny k rozvoji regionů a především vylepšení možnosti rekvalifikantů se dále vzdělávat. Analýza ukázala, že nejvíce rekvalifikující se osoby jsou ženy ve věku 26-50 let s nižším vzděláním. Kvantitativní šetření ukázalo zájem o vzdělání i u osob s nižším vzděláním. Jsou motivováni možností získání lepšího platového ohodnocení. Kvalitativní šetření s pracovníky Úřadu práce přineslo mnoho vysvětlení. Na Mostecku jsou zamítané rekvalifikace a přes ty, které jsou uskutečněné, není vysoká uplatnitelnost v zaměstnání, proto by bylo potřeba zefektivnit přidělování rekvalifikací. Na Rakovnicku nejsou žádná akreditovaná rekvalifikační střediska, bylo by potřeba usnadnit jejich dostupnost lidem. V obou regionech by měli být všichni rekvalifikovaní zaměstnaní v oboru, což by dokládali pracovní smlouvou. Zároveň by si všichni měli uvědomit potřebu, jak je vzdělání důležité pro kvalitu života.

Klíčová slova

Vzdělávání, vzdělání, celoživotní vzdělávání, rekvalifikační kurz, rekvalifikace, kapitál, nezaměstnanost, úřad práce, regionální rozvoj, kraj, Rakovnicko, Mostecko

Lifelong education and its importance for development of the region

Abstract

This diploma thesis is focused on lifelong education, especially on further education in connection with development of the region. This work compares two different regions: Rakovník District in the Central Bohemia Region, where the unemployment rate is very low, and Most District in the Ústí nad Labem Region, which has one of the highest unemployment rates in the Czech Republic. Analyses of the Employment Office showed how retraining courses are used and which groups of people are most often retrained in a four-year span. The questionnaire survey revealed opinions of people who cooperate with the Employment Office. These people are either unemployed, or they are at risk of losing their jobs. Retraining could help them find employment. Opinions on education in general and education with the help of the government through the Employment Office, i.e. through a retraining course, were obtained. The collected data are supplemented by a qualitative survey in the form of semi-structured interviews with officers who work with applicants for retraining programs. These interviews provided explanation and comments on sometimes unexpected results of the analysis and the questionnaire survey. The gathered information should help develop the regions and above all, improve retraining options. The analysis showed that retraining programs are mostly attended by women aged 26-50 with a lower level of education. The quantitative survey also showed an interest in education from people with a lower level of education. They are motivated by the prospect of a better paid job. Interviews with the Employment Office workers answered many questions. In Most District, applications for retraining programs are often rejected, but even the retrained people still don't have better employment chances, and thus more efficient allocation of retraining programs is required. In Rakovník District, there are no accredited retraining centers, which should be made more easily accessible to the public. In both regions, all retrained people should work in their profession and they should prove it by submitting an employment contract. Moreover, everyone should realize the need of education and how important it is for the quality of their life.

Keywords

Education, lifelong education, retraining course, retraining, capital, unemployment, Employment Office, regional development, region, Rakovník, Most

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíle a metodika práce	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Vývoj sociologie z pohledu myslitelů.....	17
3.1.1 Lidský a sociální kapitál.....	18
3.2 Celoživotní vzdělávání.....	19
3.2.1 Vzdělávání.....	21
3.2.2 Školský systém	22
3.2.3 Kurzy	23
3.2.4 Školení.....	24
3.2.5 Stáže a praxe.....	24
3.2.6 Univerzita 3. věku	25
3.3 Další vzdělávání	25
3.3.1 Národní soustava kvalifikací	26
3.3.2 Rekvalifikace.....	27
3.3.3 Rekvalifikační kurzy	27
3.3.4 Projekt POVEZ II.....	28
3.3.5 Typy rekvalifikací	29
3.3.6 Druhy rekvalifikace	30
3.3.6.1 Rekvalifikace zvolená.....	30
3.3.6.2 Rekvalifikace zabezpečená úřadem práce	30
3.3.7 Uskutečnění rekvalifikace	31
3.4 Nezaměstnanost.....	31
3.5 Úřad práce	36
3.5.1 Historie úřadu práce	36
3.5.2 Současný stav	36
3.5.3 Činnosti úřadu práce.....	37
3.6 Region	38
3.6.1 Historie vzniku regionů	38
3.6.2 Vývoj regionů v České republice	39
3.6.3 Rozvoj regionu	41

3.6.4 Rozvoj měst a venkova.....	42
3.6.5 Životní prostředí	42
3.7 Shrnutí teoretické části.....	43
4 Charakteristika prostředí.....	44
4.1 Prostředí Rakovnicko a Mostecko	44
4.1.1 Středočeský kraj	45
4.1.1.1 Region Rakovnicko.....	46
4.1.1.2 Možnost vzdělávání na Rakovnicku	47
4.1.1.3 Nezaměstnanost Rakovnicka	47
4.1.2 Ústecký kraj.....	48
4.1.2.1 Region Mostecko	49
4.1.2.2 Možnost vzdělávání na Mostecku.....	50
4.1.2.3 Nezaměstnanost na Mostecku.....	51
5 Terénní šetření	53
5.1 Analýza uskutečněných rekvalifikací 2016-2019	53
5.1.1 Rakovnicko.....	53
5.1.2 Mostecko	56
5.1.3 Porovnání Rakovnicka a Mostecka	59
5.2 Kvantitativní šetření	61
5.2.1 Prezentace dat z Rakovnicka	63
5.2.2 Prezentace dat z Mostecka.....	75
5.2.3 Porovnání Rakovnicka a Mostecka	87
5.3 Kvalitativní šetření	89
5.3.1 Otázky a odpovědi na Rakovnicku.....	90
5.3.2 Otázky a odpovědi na Mostecku	92
5.3.3 Porovnání Rakovnicka a Mostecka	94
6 Zhodnocení výsledků a diskuze	97
7 Závěr	101
8 Použité zdroje	103
9 Přílohy.....	108

Seznam obrázků

Obrázek č.1 **Maslowova hierarchie potřeb**

Obrázek č.2 **Regiony se soustředěnou podporou státu**

Obrázek č.3 **Podíl nezaměstnaných osob v ČR**

Seznam tabulek

Tabulka č.1 **Nezaměstnanost v ČR**

Tabulka č.2 **Nezaměstnanost na Rakovnicku**

Tabulka č.3 **Nezaměstnanost na Mostecku**

Tabulka č.4 **Rekvalifikanti Rakovnicka**

Tabulka č.5 **Rekvalifikanti Rakovnicka dle vzdělání**

Tabulka č.6 **Rekvalifikanti Mostecka**

Tabulka č.7 **Rekvalifikanti Mostecka dle vzdělání**

Tabulka č.8 **Rekvalifikanti na Rakovnicku v % na obyvatele v regionu**

Tabulka č.9 **Rekvalifikanti na Mostecku v % na obyvatele v regionu**

Tabulka č.10 **Otázka č.1 Rakovnicko**

Tabulka č.11 **Otázka č.2 Rakovnicko**

Tabulka č.12 **Otázka č.3 Rakovnicko**

Tabulka č.13 **Otázka č.4 Rakovnicko**

Tabulka č.14 **Otázka č.5 Rakovnicko**

Tabulka č.15 **Otázka č.6 Rakovnicko**

Tabulka č.16 **Otázka č.7 Rakovnicko**

Tabulka č.17 **Otázka č.8 Rakovnicko**

Tabulka č.18 **Otázka č.9 Rakovnicko**

Tabulka č.19 **Otázka č.10 Rakovnicko**

Tabulka č.20 **Otázka č.11 Rakovnicko**

Tabulka č.21 **Otázka č.12 Rakovnicko**

Tabulka č.22 **Korelační koeficient – hodnoty a jejich význam**

Tabulka č.23 **Hodnoty korelací na Rakovnicku**

Tabulka č.24 **Otázka č.1 Mostecko**

Tabulka č.25 **Otázka č.2 Mostecko**

Tabulka č.26 **Otázka č.3 Mostecko**

Tabulka č.27 **Otázka č.4 Mostecko**

Tabulka č.28 **Otázka č.5 Mostecko**

Tabulka č.29 **Otázka č.6 Mostecko**

Tabulka č.30 **Otázka č.7 Mostecko**

Tabulka č.31 **Otázka č.8 Mostecko**

Tabulka č.32 **Otázka č.9 Mostecko**

Tabulka č.33 **Otázka č.10 Mostecko**

Tabulka č.34 **Otázka č.11 Mostecko**

Tabulka č.35 **Otázka č.12 Mostecko**

Tabulka č.36 **Hodnoty korelací na Mostecku**

Tabulka č.37 **Porovnání Rakovnicka a Mostecka**

Seznam grafů

Graf č.1 Rekvalifikanti Rakovnicka dle pohlaví

Graf č.2 Rekvalifikanti Rakovnicka dle věku

Graf č.3 Rekvalifikanti Rakovnicka dle vzdělání

Graf č.4 Rekvalifikanti Mostecka dle pohlaví

Graf č.5 Rekvalifikanti Mostecka dle věku

Graf č.6 Rekvalifikanti Mostecka dle vzdělání

Graf č.7 Rekvalifikanti na Rakovnicku v % na obyvatele v regionu

Graf č.8 Rekvalifikanti na Mostecku v % na obyvatele v regionu

Graf č.9 Respondenti na Rakovnicku dle věku v %

Graf č.10 Respondenti na Rakovnicku dle vzdělání v %

Graf č.11 Motivy vzdělávání v obecné rovině na Rakovnicku v %

Graf č.12 Motivy nezájmu ke vzdělávání v obecné rovině na Rakovnicku v %

Graf č.13 Motivy vzdělávání s Úřadem práce na Rakovnicku v %

Graf č.13 Motivy nezájmu vzdělávání s Úřadem práce na Rakovnicku v %

Graf č.14 Respondenti na Mostecku dle věku v %

Graf č.15 Respondenti na Mostecku dle vzdělání v %

Graf č.16 Motivy vzdělávání v obecné rovině na Mostecku v %

Graf č.17 Motivy nezájmu ke vzdělávání v obecné rovině na Rakovnicku v %

Graf č.18 Motivy vzdělávání s Úřadem práce na Mostecku v %

Graf č.19 Motivy nezájmu vzdělávání s Úřadem práce na Mostecku v %

1 Úvod

Pokud se začneme bavit o rozvoji, mluvíme o nějaké změně, která vede ke zlepšování nějakého stavu. Setkáváme se u spojení slov rozvoj města, rozvoj firem a nesmíme zapomenout ani na rozvoj osobnosti, která je provázena celým životem.

Pracovní život ve státním sektoru je podmíněn rozvojem osobnosti. Nedílnou součástí je získávání znalostí o moderních trendech a postupech. Neustálé školení a kurzy, kde se získávají nové informace, které dělají hasiče připravenější a flexibilnější. Odborně připraveni vyjždějí za lidským neštěstím.

Lidské neštěstí může mít mnoha podob. Nemusí se jednat o shořelý dům nebo o dopravní nehodu. Lidská osobnost potřebuje mít zabezpečené i pracovní příležitosti a možnosti jak získat finanční prostředky na plnění svých snů a přání. Pokud člověk přijde o práci a má minimální příjem peněz, ocitá se v podobně nepříjemné situaci, jako když je účastníkem dopravní nehody. Někdy jsou lidé situací zasaženi minimálně a jsou z toho za krátkou dobu zpět v běžném spokojeném životě. Někteří prožívají kruté chvíle a jsou odkázáni na pomoc cizích.

Když člověk chodí do zaměstnání, je vše v pořádku. Firma, u které je člověk zaměstnán, končí a lidé se ocitnou bez zaměstnání a pravidelného příjmu peněz. O situaci mohou vědět dopředu, ale mnohdy jim nedávají velkou váhu. Že je potřeba shánět jiné zaměstnání si nepřipouštějí. Však ono se to nějak vyřeší. Se slovy: „To není problém, mě vezmou kdekoliv. Práce je.“ U lidí takto končí všechny debaty o situaci, jak půjde dál. Když přijde inkriminovaný den a druhý den nejdou do práce, je vše ještě v pořádku. Nahlásit se na úřadu práce a začít se ve firmách ucházet o zaměstnání. Potřeba je pravidelně navštěvovat úřady a osobní život už není tak svobodný. Pokud nepracují ve svém oboru může dojít k zjištění, že vzdělání ze školy v oboru třeba elektrikář již není aktuální a moderní trendy se rozvinuly a jsou propracovanější. U starších ročníků může být problematické porozumění si s moderními technologiemi. Práce s počítačem je nepředstavitelný problém i pro mladší ročníky s nižším vzděláním. Možnosti na zaměstnání se začínou zmenšovat a pozitivní přístup k hledání práce upadá. Situace s přibývajícím týdny se obvykle zhoršuje a do rodiny přináší značné nepokoje a hádky.

Jeden člen rodiny pracuje, může mít i 2 práce, a partner se nepodílí na finanční situaci rodiny. Začíná to nepříjemnými pocity u všech členů rodiny a negativní stres se projevuje více a více. Situaci lidé mohou řešit alkoholem, válením na gauči, hledáním problémů, ale aktivní přístup k řešení nepříjemné situace není. Lidé se často domnívají, že obvykle za tuto situaci může někdo jiný, ne však nezaměstnaný. Sebevědomí a situace, když člověku nevycházejí věci, je špatná, to každý uzná a nechut' k další činnosti je na světě. Finance, na které rodina je zvyklá, najednou nejsou a naspořené peníze se mnohdy odnášejí do pivnic, utrácejí se za nepotřebné věci.

Podobné zkušenosti v rodině mohou zažívat mladí i staří lidé. Starší to nejspíše snášejí hůř. Diplomová práce je zaměřená na rozvoj lidské populace ve spojitosti s úřadem práce. Lidé se mohou vzdělávat v dnešní době takřka v čemkoliv a v jakémkoliv věku a za jakékoliv situace. Zaměstnavatel, pokud má větší cíle, vzdělává své podřízené, aby byl připraven na konkurenci a mohl nabízet kvalitní produkty a služby.

V osobním životě se lidé vzdělávají neustále, jen si to mnohdy ani neuvědomují. Vše kolem nás se rozvíjí a my jsme součástí těchto změn.

Diplomová práce bude zaměřena na lidi, kteří jsou spojeni s úřadem práce. Nemusí to být jen ti, kteří ztratili zaměstnání. Úřad práce nabízí více možností se vzdělávat. Většina práce bude věnována rekvalifikačním kurzům a postojům ke vzdělávání. Lidé si rekvalifikací mohou rozšířit možnosti uplatnění na trhu práce, popřípadě prohloubit nebo obnovit znalosti, dovednosti již získané. To vše platí za určitých podmínek.

Celoživotní vzdělávání je velmi diskutované téma, které je potřebné pro rozvoj regionu. Jeden z nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti jsou rekvalifikace. V každém regionu je nezaměstnanost různá. Pro tuto diplomovou práci jsou vybrány regiony, které jsou ve výši nezaměstnanosti značně rozdílné.

2 Cíle a metodika práce

Cílem diplomové práce je návrh možností využití celoživotního vzdělávání jako potenciál regionálního rozvoje mezi lokalitami Rakovnicko a Mostecko v generačních vrstvách. Generační vrstvy vychází z rozdělení klientů na úřadu práce. Sekundárním výzkumem budou získána data z interních záznamů příslušných pracovišť úřadů práce v jednotlivých regionech. Tato analýza ukáže v jaké míře regiony rekvalifikují občany v posledních 4 letech. Jaké rekvalifikace převažují, jakého jsou rekvalifikanti pohlaví a jaké mají vzdělání.

Dílčí cíle práce jsou zaměřeny na motivy respondentů ke vzdělávání v obecné rovině vzdělávání, popřípadě školního vzdělávání a motivy k dalšímu mimoškolnímu vzdělávání jako jsou rekvalifikační kurzy. Součástí dílčího vzdělávání jsou sledovány postoje dotazovaných ke vzdělání a jaké jsou důvody nechuti rozšiřovat si dovednosti a schopnosti. V dotazníkovém šetření budou respondenti tázáni, zda mají nebo nemají zaměstnání, aby bylo ukázáno, zda zaměstnaní lidé se potřebují rekvalifikovat. Cílem je poznat názory lidí, kteří se hlásí do rekvalifikačního kurzu, nebo jsou nezaměstnaní a rekvalifikační kurz by jim mohlo otevřít nové možnosti na trhu práce. Polostrukturované rozhovory budou zaměřeny na vysvětlení získaných dat z analýzy a sdělí názory pracovníků úřadu práce k jejich činnosti při práci s rekvalifikanty a udělování rekvalifikací.

Teoretická část diplomové práce vychází z odborné literatury, ze kterých jsou čerpána data k celoživotnímu vzdělávání. Odborná publikace poslouží k ujasnění termínů při získávání informací a vzdělání. Z odborných světových publikací a časopisů jsou získávána data o nezaměstnanosti, regionech, životním prostředí, regionálním rozvoji a historii.

Dalším zdrojem informací v teoretické části jsou internetové portály Ministerstva práce a sociálních věcí a portály úřadu práce. Vhodnou inspirací a jako zdroj informací posloužily i portály Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. Zmíněné dokumenty a internetové zdroje posloužily k vyjasnění pojmů o vzdělávání, dalším vzdělávání jako jsou kurzy, školení. V následující části dalšího vzdělávání je terminologie zaměřena na

rozdělení rekvalifikačních kurzů, vysvětlení, co to je rekvalifikace a jak ji získat, co lidé musí splnit, aby mohli být rekvalifikováni. Kapitola je věnována také nezaměstnanosti. Rekvalifikace jsou nedílnou součástí úřadů práce, které nejsou opomenuty v teoretické části. Každý region je něčím charakteristický a výjimečný. Potřebná data lze získat z odborných publikací, ročenek regionů, popřípadě statistiky Českého statistického úřadu. Kraje vydávají ročenky, úřady práce mají roční zprávy o činnosti a aktivitě jednotlivých poboček. Data jsou vybírána, aby měla spojitost s prostředím Rakovnícka a Mostecka a týkala se širokého spojení rekvalifikace.

Terénní šetření v praktické části bude nejprve mapováno analýzou dat z interních dokumentů pobočky v Rakovníku a pracoviště v Mostě. Úřad práce pracuje se třemi věkovými skupinami. Tyto skupiny zůstanou dodrženy, aby se data mohla porovnávat. Analýza ukáže aktivitu jednotlivých pracovišť. Kvantitativní šetření bude probíhat na zmiňovaných pobočkách náhodným výběrem u klientů, kteří aktivně spolupracují s vybraným úřadem práce. Sociologický průzkum shromáždí názory lidí na vzdělávání, další vzdělávání v životě, motivy ke vzdělávání, postoje k nechuti se vzdělávat. Kvalitativní šetření bude uskutečněno s pracovníky úřadu práce, kteří mají bohatou zkušenost s rekvalifikacemi a komunikují přímo s žadateli o zaměstnání, nebo uchazeči o zaměstnání. Otázky pracovníci budou předem znát, aby se mohli připravit na rozhovor a popřípadě poskytnout data, které je potřeba dohledat. Názory pracovníků jsou nenahraditelné informace, které vycházejí z dlouholeté praxe v oboru a vysvětlí současnou situaci, kterou ukazuje analýza na jednotlivých pobočkách. Otázky také vysvětlí práci a úspěchy jednotlivých pracovišť. Zpracované výsledky budou diskutovány a bude stanoven závěr.

3 Teoretická východiska

3.1 Vývoj sociologie z pohledu myslitelů

Sociologie má významné místo v dění moderní doby. Zabývá se studiem sociálního života, skupin a společností, chováním člověka a lidí ve společnosti (Giddens, 1999: 14). Jandourek ve své knize Úvod do sociologie uvádí, že sociologie je oproti jiným sociálním a humanitním vědám, jako je historie, psychologie, politologie či ekonomie, něčím specifická. Sociologie vysvětluje jevy, které ve společnosti vidíme, ze speciálních příčin (Jandourek, 2009: 11). Sociolog Peter L. Berger zaznamenal spory ve vymezení významu sociologie, i když byla od svých počátků považována za vědu. Němečtí sociologové kladli důraz na rozdíl mezi společenskými a přírodními vědami mnohem silněji než francouzští či američtí sociologové (Berger, 2003: 20).

Počátky sociologie se datují od počátku 19. století, kdy se začalo rozvíjet objektivní a systematické studium lidského chování a společnosti. Věda nahradila náboženství jako klíč k chápání světa. Mezi první myslitele patří francouz Auguste Comte, kterému je přisuzována definice pojmu „sociologie“. Byl přesvědčen, že tento obor dokáže postavit zkoumání společnosti na vědecký základ. Dle jeho představ měla být sociologie velkým přínosem pro lidstvo, protože dokáže chápat, předvídat a ovlivňovat lidské jednání. Z některých Comtových názorů vycházel další francouzský myslitel Émile Durkheim, ale zároveň považoval jeho myšlenky za spekulativní. Podle Durkheima se musí zkoumat sociální fakta – aspekty sociálního života, které mají rozhodující vliv na jednání jedinců. Zabýval se především změnami, jimiž společnost procházela za jeho života. Odlišné názory od Comta a Durkheima měl i Karel Marx. Vycházel z pojetí historie, které nazýval materialistickým. Za hlavní zdroje společenské změny považoval ekonomické podmínky. Podle Marxe byly hnací silou historického vývoje konflikty mezi třídami. Myšlenky Marxe ovlivňovaly Maxe Webera, i když se k mnoha jeho názorům stavěl kriticky. Ve Weberově pojetí mají sice ekonomické faktory svou váhu, ale hodnoty a myšlenky jsou v sociální změně neméně významné. K nejvlivnějším pozdějším myslitelům patří Michel Foucault a Jürgen Habermas. Foucault zpochybnil představu, že více vědomostí znamená vždy větší svobodu. Znalosti považoval spíše za mocenský prostředek, který umožňoval lidem zařadit se do systému a kontrolovat. Habermas byl ovlivněn především Marxem a Weberem.

Habermas soudí, že žijeme ve světě, v němž má ekonomický růst přednost před vším ostatním (Giddens, 1999: 14). Tam, kde veřejné vysokoškolské vzdělávání bylo dříve široce přijímáno jako sociální právo a podmínka liberálního občanství, je nyní vysokoškolské vzdělání chápáno jako soukromá odpovědnost, investice do lidského kapitálu nezbytná k zajištění poziční výhody v hluboce nerovné společnosti (Holmwood, Bhambra, 2012: 392-401).

3.1.1 Lidský a sociální kapitál

Ekonomický termín lidský kapitál označuje znalosti a schopnosti člověka. Jeho specifickým charakterem je to, že je vázán na svého nositele. Člověk ho získává učením. Proces učení zahrnuje nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním na všech stupních škol, dále poznatky a zkušenosti získané dalším školením a praxí při práci i v osobním životě. Lidský kapitál je utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a osobních vlastnostech jako je cílevědomost, vytrvalost, ctizádostivost a schopnost komunikace (Brožová, 2003: 33).

Zatímco lidský kapitál koresponduje s individuální charakteristikou člověka, sociální kapitál je dán sítí vztahů člověka, v rámci níž uskutečňuje každý účastník diferencované relační investice. Je založen na zdrojích, které jsou sice v držení členů sítě, do níž člověk patří, a nikoli tohoto člověka samotného, kterých však tento člověk může použít a používat pro dosažení nějakého cíle, jenž umožňuje zlepšit jeho stav (Boudon, 2004: 80). Sociální kapitál je vytvářený a udržovaný. Je rozvíjený sociálními interakcemi v rámci sociálních sítí, skupin společnosti či komunit, tzn. přenosem sdílených zdrojů, informací, znalostí mezi členy sociálních sítí a skupin. Není tedy atributem jednotlivců, ale je vázán na vztahy mezi aktéry. Jedná se o propojení mezi jednotlivými členy, které jim umožňuje efektivní propojení společných cílů a přinesení prospěchu sociální skupině a společnosti jako celku. Utváření a využití sociálního kapitálu je dáno schopností lidí a sociálních skupin vytvářet vazby na jiné aktéry ve skupině nebo společnosti a vzájemné sdílení disponibilních zdrojů. Z toho vyplývá přístup ke zdrojům druhých v rámci rodiny, sociální skupiny, sociální sítě či společnosti (Majerová, Kostecký, Sýkora, 2011: 12 – 13).

Sociální kapitál představuje normy a sítě, které ulehčují kolektivní činnost. V souvislosti s empirickými výzkumy Světové banky, která podporuje srovnávací studie

o změření sociálního kapitálu a jeho významu pro rozvoj regionu v různých zemích, lze říci, že sociální kapitál je vnímán jako hodnota pozitivně ovlivňující snahy o předcházení násilí, zlepšování zdraví, kvality života a ekonomického rozvoje, stejně jako o dobré vedení komunity či regionu (Vodák, Kucharčíková, 2011: 28 - 29).

V konkrétních lokálních, regionálních nebo národních společnostech je dosažená úroveň sociálního kapitálu širokým vějířem vlivů a podmínek, které se v regionech projevují ve svém spolupůsobení různou intenzitou. Vytváří tak regionálně specifický kontext formování sociálního kapitálu. Schopnost lidí vytvářet vazby na jiné aktéry a sdílet společné zdroje je ovlivněna orientací ve složitě strukturované společnosti při využívání abstraktních institucí, které si moderní společnost vytváří pro koordinaci narůstající dělby práce a usnadnění svého dalšího rozvoje. Schopnost využívat sociální kapitál je do značné míry dána úrovní vzdělání a komunikačními dovednostmi. Vzdělání je jednoznačně ve vzájemné souvislosti s výší sociálního kapitálu a důvěry. Také platí, že vysoký sociální kapitál znamená lepší přístup ke kvalitnímu vzdělání. Vzdělání souvisí a úrovní příjmů, větší spokojeností lidí, větší mobilitou lidí a tím související poznávání jiných kultur. Vyšší vzdělání zároveň napomáhá lépe využívat sociální kapitál díky např. informační technologii. Naproti tomu nízký stupeň dosaženého vzdělání je vedle nižšího sociálního kapitálu spojen i s nejistým postavením na trhu práce či úplného vyloučení z trhu práce (Majerová, Kostelecký, Sýkora, 2011: 21 - 23). V tomto pohledu na mladistvé odborníci zaznamenali problémy s rozvojem sociálních kompetencí mezi žáky: nadměrné sebevědomí, nadměrná úroveň nároků, nízká úroveň ochoty pracovat v týmu, nedostatek takových schopností jako je schopnost reagovat a odpovědnost (Rogach, Frolova, Ryabova, Vetrova, 2019: 1160-1167).

3.2 Celoživotní vzdělávání

Vzdělávání bylo ve starověku bráno a realizováno v souladu s potřebami života tehdejší společnosti. Bylo orientováno na složky výchovy, a to mravní, rozumovou a tělesnou. Později ve středověku bylo vzdělávání zaměřeno na výchovu a vzdělávání úředníků v klášterních školách. Prvotní myšlenku celoživotního učení vyslovil v 17. století Jan Ámos Komenský. Ve svých dílech popsal koncept celoživotního učení a ideu vzdělávání všech sociálních skupin. Rozvoj techniky, průmyslu a obchodu na přelomu 18. a 19. století, zvýšil zájem o kvalifikovanou sílu, s čímž byl spojen rozvoj vzdělávání

dospělých. Ve 20. století se začalo rozšiřovat firemní vzdělávání, které reagovalo na potřebu trhu. Za zakladatele moderního pojetí celoživotního vzdělávání je považován Eduard Lindeman. Ten označil vzdělávání za nikdy nekončící proces, na kterém se musí podílet celý vzdělávací systém. V 60. a 70. letech 20. století se započalo jednat o vzdělávání na mezinárodní úrovni a začaly se vytvářet nové koncepce celoživotního učení. Také byla prosazována myšlenka rovnosti šancí ve vzdělávání (Zormanová, 2017: 26-27).

Celoživotním vzděláváním, neboli celoživotním učením rozumíme studium, ve kterémkoliv etapě života. Považuje se za nepřetržité získávání zkušeností, dovedností, intelektových schopností a potřebných praktických dovedností.

Zormanová popisuje celoživotní vzdělávání jako permanentní vzdělávání, které je tvořeno komplexem možností dalšího vzdělávání. Toto vzdělávání může být realizováno v tradičních vzdělávacích institucích i mimo ně. Je chápáno jako uvědomělý proces, který vede k formování osobnosti a postojů člověka, rozvoji jeho zájmů, osvojování vědomostí, dovedností, návyků, získávání zkušeností a učí vést člověka kvalitní, plnohodnotný život ve společnosti (Zormanová, 2017: 21).

V dnešní době je celoživotní učení vnímáno jako nezbytný proces vedoucí k aktivní zaměstnanosti a uplatnění jedince na trhu práce. Vetečka a Tureckiová vysvětlují celoživotní vzdělávání jako proces adaptace na měnící se podmínky ekonomiky, techniky a společnosti, který se stává předpokladem pro trvalý rozvoj osobnosti. Termín celoživotní učení zahrnuje všechny vzdělávací a rozvojové aktivity v průběhu celého života. Celoživotní vzdělávání, zvyšování kvalifikace a rozvoj klíčových kompetencí souvisejí s uplatněním člověka na trhu práce (Veteška, Tureckiová, 2008: 13 – 14).

Rabušic a Rabušicová, kteří prováděli výzkum s názvem Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu, priority, příležitosti a možnosti rozvoje, rozdělují ve své knize *Učíme se po celý život?* celoživotní učení na 3 základní charakteristiky. Za první, že vzdělávání není již omezeno jen na určitou fázi života, tzn. docházky do školy, ale trvá po celý život. Za druhé, že se nejedná jen o formální vzdělávání ve vzdělávacích institucích, tzn. ve školách, ale o všechny formy a typy učení bez ohledu na instituci. Za třetí, že se jedná o poskytnutí příležitosti pro všechny, bez ohledu na věk, zájem, nadání či postavení (Rabušic, Rabušicová, 2008).

Starší lidé, kteří jsou více komunikativní a předpokládá se, že mají větší všeobecný přehled se lépe začleňují a jsou mnohdy ochotni pomáhat s výukou. Naplňují tak volný čas. Podobný výzkum byl zaměřen na míru integrace učitelů mezi pedagogický kolektiv. Mladí učitelé volí více samostatné vzdělávání, kdežto starší pedagogové volí skupinové formy dalšího rozvoje (Vališová, Andres, Šubert, 2015). Z toho vyplývá, že lidé ve starším věku se chtějí prakticky učit od druhých nebo věci dělat společně. Mladí volí raději samostudium.

Díky novým technologiím se zdá být ohrožena starší generace, která je aktivně zapojena na trhu práce. Ve skutečnosti starší generace není v horším postavení ve srovnání s ostatními věkovými skupinami. Jakmile se stane nezaměstnaným, má daleko nižší šance na návrat na trh práce. Při návratu do zaměstnání byla do studie zohledněna i úroveň dosaženého vzdělání, které nebylo výhodou (Železná, Kreidl, 2016).

3.2.1 Vzdělávání

Proces, který napomáhá a podporuje učení, je vzdělávání. V České republice se setkáváme se dvěma druhy učení. Učení se může být organizované, záměrné se strukturou obsahu učení. Takovému učení říkáme formální. Může však být i v neformální podobě a znalosti po procesu učení jsou totožné. Opakem je informální učení, které postrádá záměr, nemá žádnou strukturu a ani formu. Takové učení probíhá při volnočasových aktivitách (Národní ústav pro vzdělávání, 2011 - 2019).

Se vzděláváním je spojen i pojem proces, kterým dosáhneme určitého stupně vzdělání. Osvojené znalosti, schopnosti a dovednosti, které jedinec získá formálním vzděláváním je chápáno jako získaná kvalifikace.

Prvotní učení začíná po narození. Novorozenec má vývojem nastaveno, aby dokázal přežít. Vše ostatní je potřeba se naučit. Po objevování nových věcí si dítě začíná hrát a tím se učí prvními dovednostem. První oficiální vzdělávání nastane nástupem do školského systému na základní školu, kde děti získají základní vzdělání. Posláním školy je zprostředkovávat vědomosti, dovednosti, schopnosti a vychovávat žáky. Práce školy se uskutečňuje na základě hodnot a norem. Podporuje motivaci a výkonnost žáků a vede je ke vzájemné ohleduplnosti a toleranci (Belz, Siegrist, 2001: 19). Po základní škole následuje volba oboru, ve kterém se dále vzdělávají. Takové vzdělání vede k budoucí profesi. Česká

republika nabízí mnoho učebních oborů, kde žák získá znalosti a dovednosti v praktickém oboru. Tyto obory jdou obvykle rozšířit o následné vzdělání s maturitní zkouškou. Střední školy nabízejí vzdělání ukončené maturitní zkouškou. V dospělém věku je neustále možnost studovat na vysokých školách. Během života si člověk může osvojit nebo rozšířit znalosti, schopnosti. Získat nové kompetence může pomocí rekvalifikačních kurzů, stáží, školení a dalších kurzů. V pozdějším věku je možnost studií na univerzitách třetího věku.

3.2.2 Školský systém

Do školního systému povinně člověk vstoupí okolo šestého roku života. Zákon 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v § 36 přesně definuje podmínky zápisu dětí do školy. Myslí se i na cizince, občany členských států, na které se také vztahuje povinná školní docházka. Předtím, než dítě nastoupí do školy, může navštěvovat školku. Je obecně známo, že dítě do školky může nastoupit ve třech letech života. Od pátého roku života, to je poslední rok před nástupem do školy, je docházka do školky povinná, aby se děti sblížily mezi sebou, spolupracovaly ve skupině a respektovaly jeden druhého bez rodičů.

Veškeré formy a stupně studia najdeme vysvětlené a popsané v již zmiňovaném školském zákoně. Tato práce je zaměřena hlavně na vzdělávání v dospělosti.

Po střední škole se ve vzdělávání dá navázat studiem na vysoké škole, nebo chodit do práce a studovat při práci. Začít studovat se dá v jakémkoliv věku. Vysoká škola je dvojího typu a to univerzitní nebo neuniverzitní. Paní Veronika Kudrová a Jiří Smrčka vysvětlují rozdělení vysokých škol takto: Nezáleží na tom, zda jde o vysokou školu veřejnou, státní nebo soukromou. Skutečností ovšem zůstává, že většina veřejných vysokých škol a obě státní vysoké školy jsou univerzitního typu, přičemž ze 44 soukromých vysokých škol, jejichž seznam vede Ministerstvo školství, jsou univerzitními pouze tři (Kudrová, Smrčka, 2013).

České právo rozeznává tři druhy vysokých škol, pro které definuje různé atributy vnitřního uspořádání a různou míru samosprávy, odlišuje je ale také režimem vzniku a právní subjektivitou. Vedle veřejných vysokých škol, které jsou pokračovateli nejstarších českých univerzit, rozlišuje též vysoké školy státní a soukromé. Zatímco veřejné a státní vysoké školy slouží zejména k uspokojování veřejných (státních) potřeb,

neboť veřejné vysoké školy umožňují získat bezplatné vysokoškolské vzdělání v širokém spektru oblastí a též v obdobně širokém spektru vykonávají vědecko-výzkumnou činnost; státní vysoké školy vzdělávají nezbytně potřebné odborníky pro ozbrojené a bezpečnostní složky České republiky, soukromé vysoké školy vznikají zásadně za účelem tvorby vlastního zisku (Kudrová, Smrčka, 2013).

Dle zákona o vysokých školách se akademické tituly uvádějí před jménem. Za nejnižší stupeň vysokoškolského vzdělání se považuje bakalářské studium. Pokračovat se dá magisterským studiem s titulem Mgr, popřípadě Ing. pokud se jedná ekonomické obory, nebo technické obory. Po úplném středoškolském vzdělání se dá získat titul doktor všeobecného lékařství (MUDr.), doktor zubního lékařství (MDDr.) a doktor veterinárního lékařství (MVDr.). Bude-li se pokračovat ve studiu dále a vykoná se rigorózní zkouška, získá se titul doktor. Z titulů doktor nejsou uvedeny v zákoně dva tituly, které může udělit akademie věd. Jedná se o doktor věd a čestný doktorát. Pokud naše kariéra povede akademickou sférou, můžeme získat titul docent a profesor. Profesorský titul se nedá získat jako většina titulů. Právo jmenovat absolventy profesorem má prezident. Výše zmíněné tituly se píšou před jménem a dotyčného získaným titulem oslovujeme. V České republice lze získat tituly, jež budeme psát za jménem. Jedná se o vyšší úroveň vysokoškolského studia. Student musí absolvovat doktorské studium a obhájit disertační práci. Zmíněné tituly jsou jen výjimkou ze všech možných titulů.

Studenti v České republice mají možnosti studovat v zahraničí. V Evropské unii je rovný přístup ke vzdělání a všichni studenti mají stejné možnosti. Průvodce občana Evropskou unií upozorňuje na práva občana, který má možnost vzdělávat se v zahraničí, zdokonalovat se ve svém povolání, připravovat se na něj, provádět výzkumy ve státech Evropské unie. Podmínky ke studiu jsou rovné pro všechny. Vzdělávací zařízení nesmí preferovat nebo odmítat určitou národnost. V Evropské unii nejsou sjednoceny vzdělávací systémy (Greger, 1999).

3.2.3 Kurzy

V praxi bývá jako kurz označována vzdělávací aktivita, která slouží k osvojení určité znalosti nebo dovednosti (Tureckiová, 2004:102). Za kurz se považuje souvislý po sobě navazující soubor přednášek nebo cvičení, který má společné téma. Do kurzu je potřeba se přihlásit a je o tom řádně vedená dokumentace. U většiny kurzů na závěr

posluchač složí zkoušku a může získat osvědčení. Horník rozděluje kurzy na standardní a zakázkové. Zakázkové kurzy nejsou opakující se a mají charakter vyladování již nabraných znalostí. Standardní kurzy mají charakter nezbytného minima, které je potřeba pro zdárné fungování a jsou zaměřeny na osvojení si základních znalostí a dovedností, jejichž absence nebo snížená úroveň limituje výkonnost člověka. Dále Horník definuje kurzy katalogové a e-learningové. Katalogové kurzy představují standardizovaná řešení do zásoby. Jsou děleny podle osnovy, tj. odborné kurzy, měkké dovednosti (jako je kooperace, výkonnost, asertivita, řešení konfliktů, komunikační schopnosti, atd.), IT školení, jazyková školení a školení povinná ze zákona. U katalogových kurzů je důležité, aby mohly většině lidem poskytnout potřebné základní dovednosti. E-learning je standardizovaná forma vzdělávání, protože se ke každému dostává identické sdělení. Mohou být v podobě jednotlivých kurzů nebo kurzů zakomponovaných do dalších vzdělávacích aktivit (Horník, 2007: 124).

3.2.4 Školení

Školení je často zaměňováno se slovem kurz. Používá se často na krátkodobé akce. Pokud se jedná o školení, jedná se o dlouhodobější proces, které vede k prohloubení znalostí a dovedností. Užívá se k doplnění informací k vykonávané profesi. Školení může mít různé formy. Lze ho rozlišit na cyklické, kde má školení určitou periodicitu a frekvenci. Funkční, které je cílově a obsahově zaměřené na osvojení a prohlubování všeobecných i speciálních vědomostí a dovedností pracovníků v návaznosti na specifiku profese a podmínkách pracoviště. Účelové, které spočívá v poskytování a doplňování poznatků a dovedností potřebných k výkonu dané profese (Palán, 2002).

3.2.5 Stáže a praxe

Stáž je definována jako dlouhodobý studijní pobyt na podobném pracovišti. Může probíhat uvnitř firmy, mimo firmu, nebo také jako forma přípravy na zaměstnání (Tureckiová, 2004: 104). Stáž pochází z francouzského slova stage, což znamená školení, nebo zkušební doba. Na stáži chodili studenti při studiu, kde získávali užitečné informace a dovednosti. Slovo stáž se dnes užívá pro školící programy, které nejsou praktické. Lidé jezdí na stáži do zahraničí. Novějším pojmem je praxe, která je spojená s jednáním, konáním, zkušeností. Praxe se užívá ve vzdělávacích programech k prohlubování praktických dovedností. Praktikanti by měli po absolvování samostatně zvládat

proškolenou činnost. V dnešní době lidé často nerozlišují slova praxe a stáž. Považují je za totožné.

3.2.6 Univerzita 3. věku

Řadí se do skupiny celoživotního vzdělávání, kde se mohou lidé vzdělávat v každém věku. Speciální vzdělávací kurzy jsou vhodné nejen pro seniory, jak mnozí lidé univerzitu třetího věku vnímají. Původcem vzdělávacích programů je Francie. Do České republiky se tento druh vzdělání dostal roku 1986 založením univerzity třetího věku v Olomouci. Téměř všechny veřejné vysoké školy seniorům nabízejí možnost studovat v mnoha zajímavých oborech, jako je kultura, věda, jazykové kurzy, sociální vědy, atd. Smyslem univerzit třetího věku je zapojit aktivní seniory do běžných činností mladší populace. Radost ze života, aby život dával smysl. Zdokonalení sama sebe. Získat znalost nových trendů, nebo jen být součástí nějaké sociální skupiny, kde probíhají interakce. Zkrátka neseďet doma v postproduktivním věku mezi čtyřmi zdmi.

Tyto univerzity mohou být realizovány pouze vysokými školami, resp. se jedná o dodržovanou zásadu. Vzhledem k tomu, že se jedná o formu zájmového vzdělávání, nedostávají absolventi žádný titul. Avšak k úspěšnému zakončení studia a předání osvědčení je zapotřebí splnění určitých požadavků (Janiš, Skopalová, 2016: 93).

3.3 Další vzdělávání

Další vzdělávání probíhá po vstupu do zaměstnání nebo při uplatňování se na trhu práce. Zaměřen je na získání nových kompetencí, vědomostí, dovedností pro uplatnění v osobním i pracovním životě.

Národní ústav pro vzdělání (NÚV) se v této oblasti zabývá dvěma vzájemně se doplňujícími tématy – další vzděláváním a uznáváním výsledků, jejichž společný rozvoj je jednou z podmínek realizace konceptu celoživotního učení.

V oblasti **dalšího vzdělávání**, zejména profesního a občanského, se práce NÚV soustředí především na metodickou podporu nabídky dalšího vzdělávání a na oblast zajišťování kvality v dalším vzdělávání.

V oblasti **uznávání výsledků předchozího učení** se zaměřuje především na oblast rozpracování postupů a nástrojů uznávání, které umožní zefektivnění a zkvalitnění procesu

uznávání, součástí práce v této oblasti je i informační podpora jednotlivců, autorizovaných osob, popř. autorizujících orgánů, stejně jako příprava opatření na posílení kvality a srovnatelnosti procesu uznávání (Národní ústav pro vzdělávání, 2011-2019).

Vzhledem k dnešnímu nestabilnímu trhu práce, kde převládá soukromý sektor, jsou pracovní místa nejistá. V dnešní době má mnoho lidí hypotéku a potřebují stálý měsíční příjem peněz, aby dále mohli plnit povinnosti vůči věřitelům. Člověk může přijít o práci ze dne na den, když soukromý podnikatel ukončí svoji činnost, nebo velké firmu propouští pro nadbytečnost. V dnešní době mít zaměstnání a slušný příjem je nedílnou součástí života. Lidé často nevykonávají své povolání a život je zavede do úplně jiné profese, která mnohdy nepotřebuje školu s konkrétním zaměřením. Stroje nahrazují stará řemesla a starší lidé mnohdy mají problém sehnat uplatnění. Tento problém se netýká jen starší, ale týká se celé populace v produktivním věku života. Díky rekvalifikačním lidé mohou změnit své povolání a aktivně se začlenit na trh práce. Myslím si, že možnost se rekvalifikovat je velká výhoda.

S dalším vzděláváním je spojená motivace dospělých k získávání zkušeností, kvalifikací. Celoživotní vzdělávání je v současné době často využíváno při řešení nezaměstnanosti. Především však u méně kvalifikovaných nebo nekvalifikovaných osob. Švédové tvrdí, že motivace není vrozená v jednotlivci, ale že měla by být vnímaná jako relační koncepce. Namísto co motivuje dospělé k vzdělávání, by měl být výzkum zaměřen na to, kdo tvrdí, že se jedná o problém (Ahl, 2006).

3.3.1 Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací je veřejně dostupný registr v České republice, ve kterém nalezneme uznávané úplné a profesní kvalifikace. Vše vychází z hodnotících a kvalifikačních standardů. Popisují úplné kvalifikace, které člověk většinou získá ve školním vzdělávacím zařízení (způsobilost k vykonávání konkrétního povolání – pekař, kuchař, řezník) a profesní povolání, které jsou součástí vykonávaného povolání (způsobilost vykonávat určitou činnost nebo více ucelených činností – zpracování skotu, obkladač). Národní soustava kvalifikací je spolufinancována z Evropského sociálního fondu a rozpočtu České republiky. Registr je pod patronátem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a aktivní činnosti se stará Národní ústav pro vzdělávání.

Národní soustava kvalifikací se neustále rozvíjí a kvalifikace se rozrůstají. Ministerstvem školství je zveřejněno přes 1300 kvalifikací, které jsou rozřazeny do úrovní. Největší zastoupení 67% má úroveň 3 (vyučení, řemeslné obory), 20% má úroveň 4 (maturitní), úrovně 5-7 jsou vysokoškolské, kde je okolo 5% kvalifikací. Úroveň 2 (7%) je pouze základní vzdělání a se zvláštními vzdělávacími potřebami žáků. I tito lidé s 2. úrovní vzdělání, potřebují získat nějakou kvalifikaci (strážný, sportovní masáž), aby se uplatnili na trhu práce. Jako pomocné a doplňující informace se dají dohledat v národní soustavě povolání, která je také veřejně dostupná. Jako dílčí složka je centrální databáze kompetencí. Systém pro správu znalostí, dovedností a měkkých kompetencí.

3.3.2 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí prohloubení, udržení, obnovení dosavadních znalostí a kvalifikací. Bobysudová ve své informační brožuře popisuje rekvalifikaci jako rozšíření či změnu dosavadní kvalifikace získáním nových znalostí a dovedností teoretickou i praktickou přípravou. Rekvalifikace neznamena zvýšení stupně vzdělání (Bobysudová, 2005: 31). Rekvalifikací se dá získat nová kvalifikace. Vhodné především pro lidi, kteří v životě nenachází uplatnění. Zvýší se pro ně uplatnění na trhu práce. Rozsah a obsah rekvalifikačního kurzu je závislý na dosavadní kvalifikaci uchazeče, zdravotní způsobilosti, zkušenostech a schopnostech. Absolvent se vzdělává teoretickou formou studia a praktickými dovednostmi, které vychází ze zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Žádosti o rekvalifikaci posuzuje příslušné pracoviště Úřadu práce ČR podle možnosti uplatnění osoby na trhu práce. Rekvalifikace jsou nástroje, které pomáhají na trhu práce uchazečům o zaměstnání najít vhodné zaměstnání. Také napomáhají zaměstnavatelům, kteří hledají pracovní sílu s potřebnou kvalifikací. Rekvalifikace má pomoci lidem, kteří chtějí aktivně pracovat a ztratili zaměstnání, nebo jim hrozí ztráta zaměstnání. Rekvalifikace nemá snižovat nezaměstnanost. Nelze těmito kurzy nahradit úplné vzdělání získané ve školském systému, ale mají obnovit a prohloubit již dříve získané dovednosti a znalosti v řemeslných, IT, technických a dalších oborech (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

3.3.3 Rekvalifikační kurzy

Otevřeme-li si internetový prohlížeč a do vyhledávače zadáme rekvalifikační kurz, vyběhne na nás nespočet odkazů na různá odvětví, kde můžeme získat novou kvalifikaci

pro určitou činnost. Kompletní seznam rekvalifikačních kurzů není k dispozici na stránkách Úřad práce ČR. Nabídky na vzdělávání lze dohledat například na www.eudat.cz, nebo www.narodnikvalifikace.cz. Zpracované doporučené obsahy rekvalifikačních programů jsou k dispozici na stránkách MŠMT v sekci další vzdělávání / Rekvalifikace. Rekvalifikační kurz je hrazen na základě písemné dohody mezi uchazečem o zaměstnání, nebo zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Uchazeč o zaměstnání musí splnit podmínky, absolvovat kurz a složit závěrečnou zkoušku. Na rekvalifikační kurz není žádný právní nárok. Rekvalifikační kurz však není uzavřen veřejnosti, ale kurzovné je hrazeno žadatelem.

Do rekvalifikačního kurzu mohou být zařazeni pouze uchazeči, kteří musí splňovat kvalifikační podmínky pro daný kurz, jako je požadovaný stupeň vzdělání, zdravotní způsobilost, trestní bezúhonnost, psychická způsobilost. Přednostně je rekvalifikační kurz nabízen aktivně spolupracujícím lidem s úřadem práce. Úřad práce ČR se při zprostředkování rekvalifikačního kurzu řídí principy 3E (účelnost, hospodárnost, efektivita), aby byla reálná šance pro zdárné dokončení kurzu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

Zaměstnavatelé, kteří zvyšují svým zaměstnancům vzdělání, či pracovní schopnosti pomocí rekvalifikačního kurzu, mohou být částečně hrazeny náklady (kurzovné) na základě písemné smlouvy s úřadem práce. Úřadu práce ČR podporuje zaměstnavatele pomocí projektu POVEZ II.

3.3.4 Projekt POVEZ II

Projekt POVEZ II, nebo-li Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II se věnuje problematice začlenění pracovní síly při měnící se situaci na trhu práce. Aby podnik rozšiřoval a zvyšoval produktivitu a obstál v konkurenci, potřebuje vzdělávat zaměstnance. Projekt je zaměřen na zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Zabývá se i záporným přístupem zaměstnavatele ke zvyšování vzdělání zaměstnanců.

Projekt je určen pro zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a nestátní organizace. Do projektu nemohou být zařazeni zaměstnavatelé, kteří sídlí v Praze. Žadatelé, kteří z veřejných zdrojů čerpají finanční prostředky na vzdělávání

zaměstnanců, a také nemohou žádat zaměstnavatele, kteří jsou vyloučeni dle pravidel o poskytování veřejné podpory.

V projektu POVEZ II mohou zaměstnavatelé získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců do výše 85% nákladů kurzu a odškodnění mezd za dobu kurzu. Maximální částka činí 198Kč/hod. OSVČ i zaměstnavatel mohou získat příspěvek na externí vzdělávání či rekvalifikaci pro zaměstnance. Lze žádat i na potenciální zaměstnance. V obou případech se musí jednat o odborné kurzy. Příspěvek lze obdržet i na podnikové lektory, kteří zabezpečují vzdělávání zaměstnanců.

Aby zaměstnavatel získal příspěvek na vzdělávání zaměstnanců, je povinen vyplnit Žádost o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II. Dále musí dodat veškeré přílohy a potvrzení, že není dlužníkem vůči státu. Když je žádosti vyhověno, se zaměstnavatelem nebo OSVČ je ujednána písemná dohoda na maximální dobu 18 měsíců, kde vzdělávání musí začít do 6. měsíce data dohody. Na mzdy a vzdělávání mohou zaměstnavatelé a OSVČ čerpat maximálně 6 000 000 Kč (Janovská, 2017).

3.3.5 Typy rekvalifikací

Profesní rekvalifikace poskytuje kvalifikaci pro novou profesi, například zedník, tesař, zámečnick, instalatér, prodavač, ošetřovatelka, účetní, sekretářka, správce výpočetní sítě, programátor. V dělnických profesích poskytují kurzy obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení. Doplnková rekvalifikace doplňuje, rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi. Například svářečský průkaz pro uchazeče kvalifikované v kovo profesích, odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb. pro uchazeče kvalifikované v elektro profesích, vazačský průkaz, lešenářský průkaz jako doplněk stavebních profesí, řidičský průkaz nezbytný pro výkon různých zaměstnání, znalost obsluhy osobního počítače pro technickohospodářské profese (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

3.3.6 Druhy rekvalifikace

3.3.6.1 Rekvalifikace zvolená

V souladu s ustanovením § 109 písm. a) V rámci této formy rekvalifikace si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání může zvolit a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a úřad práce mu ji může za stanovených podmínek uhradit. Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předkládá na příslušný úřad práce svůj požadavek, který je následně posuzován v odborné komisi. Pokud úřad práce shledá, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče na trhu práce, je pro uchazeče vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná a jeho žádost má všechny náležitosti, může po absolvování kurzu uhradit cenu rekvalifikačnímu zařízení. Uchazeč, který si o kurz žádal a se kterým je uzavřena dohoda, má některé povinnosti, aby cena rekvalifikace byla úřadem práce vzdělávacímu zařízení uhrazena. Především musí doložit do 14ti dnů po ukončení rekvalifikace osvědčení o úspěšném absolvování. Při zvolené rekvalifikaci úřad práce nehradí náklady na lékařské vyšetření ani jiné nutné náklady spojené s rekvalifikací, uchazeči nenáleží podpora při rekvalifikaci, výhodou je naopak možnost vybrat si kurz přímo šitý na míru tam, kde to dotyčnému klientovi vyhovuje, za cenu v místě obvyklou. Pokud se uchazeč rozhodne požádat o zvolenou rekvalifikaci, je potřeba minimálně 30 dní před začátkem kurzu předložit na úřad práce vyplněný formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ aby bylo možné posoudit požadavek odbornou komisí a administrativně ho zpracovat. Ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci je posuzováno období tří po sobě následujících let - v tomto období nesmí částka poskytnutá úřadem práce na zvolené rekvalifikace přesáhnout 50 000 Kč. V případě neúspěšného ukončení rekvalifikace hradí náklady rekvalifikace uchazeč / zájemce o zaměstnání (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

3.3.6.2 Rekvalifikace zabezpečená úřadem práce

Rekvalifikaci zajistí a hradí uchazeči o zaměstnání v plné výši úřad práce. Nejedná se o nárokovatelnou rekvalifikaci, což znamená, že uchazeč může požádat, ale o poskytnutí vzdělávání rozhoduje úřad práce. Kurz je přidělen i ve větší vzdálenosti. Což vychází ze zadávací dokumentace a odvíjí se od smluvených akreditovaných vzdělávacích zařízení. V případě, že uchazeč nedokončí kurz, mohou být vymáhány veškeré náklady s kurzem. Jedná se o kurzovné, cestovné či náklady spojené s ubytováním.

3.3.7 Uskutečnění rekvalifikace

Úřad práce umožňuje rekvalifikační kurzy v rekvalifikačních zařízeních. Taková zařízení musí být akreditována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Může se jednat o vzdělávací zařízení, jako jsou střední odborné učiliště, střední odborné školy, vyšší odborné školy, vysoké školy. Také může jít o soukromá vzdělávací zařízení. V těchto vzdělávacích zařízeních lze získat doklad o kvalifikaci, který je celostátně uznávaný. Rekvalifikace probíhá jako rozšiřující vzdělání, nikoli jako počáteční vzdělání. Díky Zákonu, č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, lze získat potřebou profesní kvalifikaci, ale také úplnou profesní kvalifikaci. Některé úplné kvalifikace se skládají z více profesních kvalifikací. Po splnění všech potřebných kvalifikací a doložení potřebné dokumentace, bude umožněno v příslušném vzdělávacím zařízení složit závěrečnou zkoušku v patřičném oboru před akreditovanou osobou (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

3.4 Nezaměstnanost

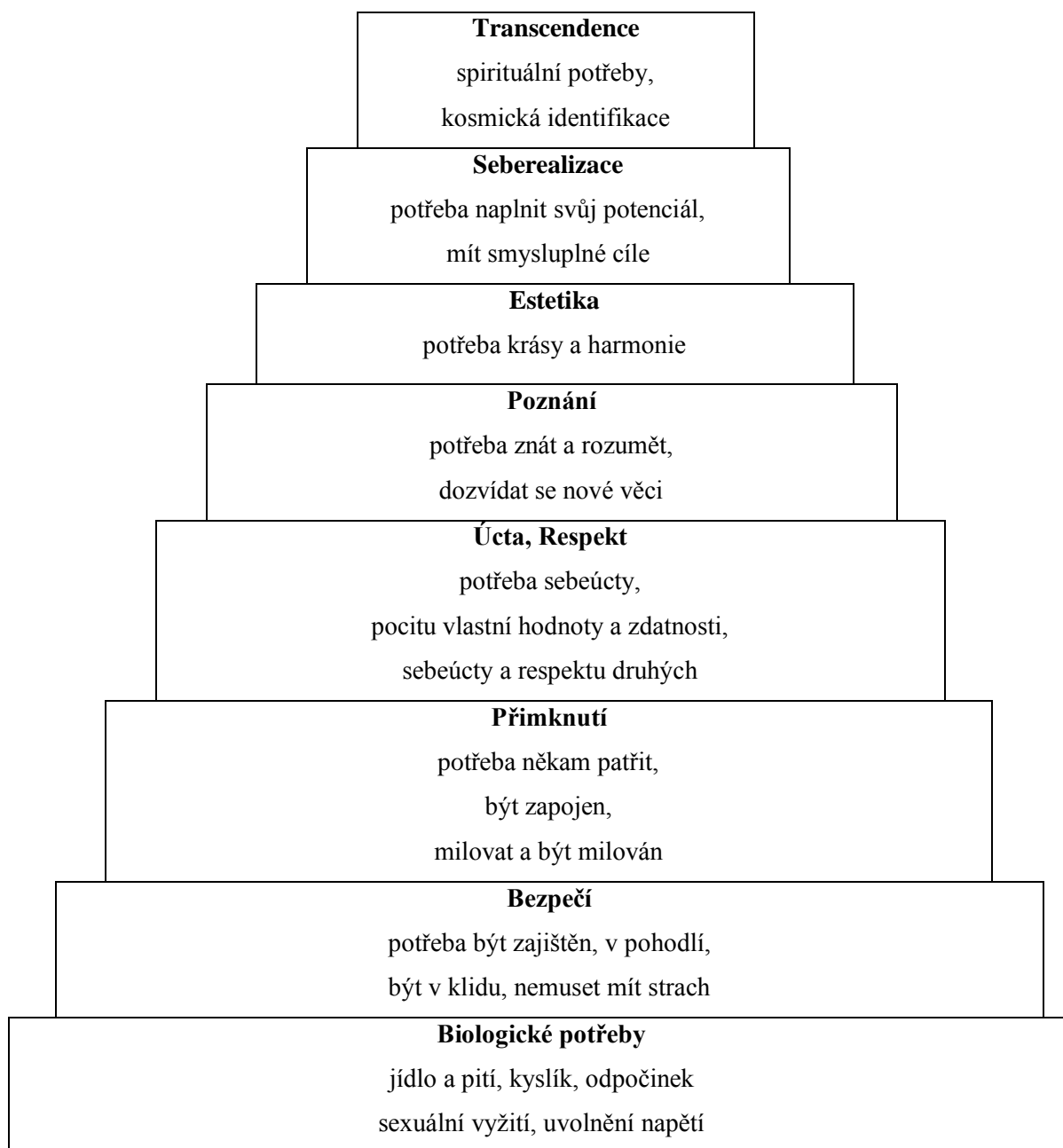
Mluvíme-li o nezaměstnanosti, mluvíme o stavu, který ukazuje nerovnováhou na trhu práce. Za nezaměstnaného lze považovat osobu, která hledá aktivně práci, je starší patnácti let a může nastoupit do nového zaměstnání. Brožová popisuje nezaměstnaného jako toho, kdo je schopen pracovat, je ochoten do určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání a aktivně ho hledá (Brožová, 2012: 227 – 228). Neschopnost účastníků pracovní síly najít práci, tak popisuje nezaměstnanost B. R. Schiller (Schiller, 2004: 105). Evidence na úřadu práce je dobrovolná!!! V České republice rozlišujeme dva ukazatele míry nezaměstnanosti. Obecnou míra nezaměstnanosti zjišťuje Český statistický úřad. Jedná se o podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, to znamená součtu zaměstnaných a nezaměstnaných očištěná od sezónních vlivů. Registrovaná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Data se získávají ze státních zdrojů (Úřad práce), nebo soukromých zdrojů, které zprostředkovávají práci.

Evropská unie otvírá více možností na hledání zaměstnání. Každý občan má právo na rovný přístup v pracovních příležitostech v zemích Evropské unie (Gregar, 1999). Pro pracovní pohovor, výběrové řízení musí být dodrženy rovné podmínky. Občan kteréhokoliv státu EU se může přihlásit do výběrového, popřípadě konkurzního řízení

v jiném státu. Pravidla se týkají i veřejného sektoru, ale ČR si vyhrazuje omezení rovných pravidel, z důvodu ochrany vnitřní bezpečnosti. Týká se policie, armády, justiční složky. Další problém, kde je nesoulad při hledání zaměstnání v zahraničí, je uznávání diplomů a dosažené kvalifikace v jiném státě.

Strategie v EU podporuje zaměstnanost díky integrovanému a koordinovanému systému v unii. Proti nezaměstnanosti se musí bojovat rozvojem lidských zdrojů. Přijmout taková opatření, aby lidé, kterým hrozí ztráta zaměstnání, nebo jsou nezaměstnaní, nebyli vytlačováni na okraj trhu práce (Evropská komise, 2002). Cílem EU není pouze zajistit vytváření více pracovních míst, ale také poskytnout lepší příležitosti na trhu práce pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva, jako jsou například mladí a starší lidé či lidé se zdravotním postižením (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003: 10). Sociální a finanční problémy se promítají i na zdraví jedince (Bolecký, 2002).

Obrázek č.1 Maslowova hierarchie potřeb



Zpracování vlastní podle Říčan (2007: 107)

Maslow sestavil hierarchii potřeb, které jedinec potřebuje naplnit, aby se mohl posunout výše v tabulce. Obecně se říká, že práci každý potřebuje a je důležitá pro pohodový a spokojený život. Práce je důležitou podmínkou k pocitu seberealizace a společenské užitečnosti.

Člověk má radost z dobře vykonané práce, z hotového celku (Buchtová, 2002). Lidé si budují vztah k pracovišti, ke kolegům, k vykonávané práci. Pokud vznikne nějaká

nejistota a podezření na ztrátu zaměstnání, nebo to vyvrcholí ztrátou zaměstnání, vede to k problémům na úrovni biologické, psychické a sociální (Bolecký, 2002). Faktory působí na organismus a promítají se do našeho zdraví. V České republice se této problematice věnuje B. Buchtová.

Definice nezaměstnanosti může být brána třeba jako „stav, ve kterém jedinec schopný práce práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít.“ Za nezaměstnaného by měl být považován ten, kdo je aktivní pracovní síla a hledá pracovní místo.

Při sledování nezaměstnanosti se setkáme s dobrovolnou nezaměstnaností. Tito lidé upřednostňují svůj volný čas před výkonem zaměstnání. Nechtějí podstoupit výkon práce za určitou mzdu. Volný čas má pro ně větší hodnotu. Dále se můžeme setkat s nedobrovolnou nezaměstnaností, kde nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce za mnohdy nižší mzdu, ale nemůže ji najít. Krebs ve své knize Sociální politika popisuje nedobrovolnou nezaměstnanost jako stav, kdy poptávka po pracovních silách je nižší než nabídka, kdy existuje větší počet volných pracovních sil na trhu práce (Krebs, 1991: 47).

Pro vysvětlení příčiny nezaměstnanosti byly rozlišovány další příčiny nezaměstnanosti. *Frikční nezaměstnanost*, dalo by se říci nejčetnější a nejrozsáhlejší skupina, do které spadají lidé hledající první zaměstnání, z důvodu stěhování, po likvidaci pracoviště a následném propuštění, lidé, kteří dobrovolně opustili práci a hledají si lépe ohodnocené zaměstnání. Další je *strukturální nezaměstnanost*. Vzniká v určitých odvětvích. Nedostatečnou poptávkou klesá výroba a navyšuje se nepotřeba zaměstnanců. Vzniká poptávka na jiném trhu, kde se navyšují početní stavy zaměstnaných. Obvykle se jedná o jiné profese, a tak vzniká nerovnováha na trhu práce. Ekonomicky se zdá být vše v pořádku, ale v realitě lidé nesplňují podmínky kvalifikace. Strukturální nezaměstnanost bývá spojována s omezenou dopravní dostupností a stěhováním za prací. Jedná se o hlavní faktor ovlivňující regionální rozdíly míry nezaměstnanosti (Fuchs, 2002).

Nezaměstnanosti, která se pravidelně opakuje, říkáme *cyklická nezaměstnanost*. Je spojována s ekonomikou. Při poklesu hospodářské aktivity cyklická nezaměstnanost narůstá a při růstu je potlačována. Nebo lidé nastoupí do zaměstnání a práce je neosloví, nebo je náročná a oni nikde nevydrží dlouho. Dostávají se do cyklicky, která může mít cyklus 3 až 4 měsíce. Lidé, kteří vykonávají zaměstnání v letních, nebo zimních měsících pracují o sezónu. Jedná se *sezónní nezaměstnanost*. Mohou to být zaměstnanci obce, kteří

se starají o zeleň, v zimních měsících správci na horských chatách. Mareš ještě doplňuje neúplnou zaměstnanost a nepravou zaměstnanost. Neúplnou zaměstnanost popisuje jako existenci pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci, která využívá plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Do nepravé nezaměstnanosti spadají lidé, kteří jsou sice nezaměstnanými, ale ani práci nehledají, nabízenou práci odmítají a snaží se vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti v plném rozsahu (Mareš, 1998: 21).

V současné době je nezaměstnanost v České republice na nejnižší úrovni od roku 1996. Na trhu práce je volných více jak 300 tisíc pracovních míst, což nutí firmy k investování do automatizací.

Český statistický úřad uvádí, že obecná míra nezaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2018 je 2,2 %. Míra zaměstnanosti činí 59,2 %. V červnu 2018 byl počet volných míst 301 516. Celková nezaměstnanost činila 223 786 osob. Míra nezaměstnanosti byla 2,9 %.

Tabulka č.1 **Nezaměstnanost v ČR**

Období	Celková nezaměstnanost	Míra nezaměstnanosti v %	Počet volných míst
6-19	195 723	2,60*	342 510
5-19	200 675	2,60*	346 552
4-19	209 828	2,70*	339 919
3-19	227 053	3,00*	339 331
2-19	241 417	3,20*	333 111
1-19	245 057	3,30*	331 453
12-18	231 534	3,10*	324 410
11-18	215 010	2,80*	323 542

*Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let v %
Zpracování vlastní podle Peníze.cz 2000-2019

Nezaměstnanost hrozí především lidem s nízkou kvalifikací a vzděláním. Nebo také příliš úzkou kvalifikací v oboru, kde je málo příležitostí, jako jsou například horníci (Sokol, Mičienka, Jirásková, 2002: 52). Dalšími rizikovými skupinami jsou zejména zdravotně znevýhodněné osoby, absolventi škol, starší lidé, lidé bez kvalifikace a Romové (Sociální práce v praxi: 301-302).

3.5 Úřad práce

3.5.1 Historie úřadu práce

Úřady práce jsou v historii České republiky poměrně novodobou institucí. Před rokem 1989 jich nebylo zapotřebí díky vytvoření 100% zaměstnanosti (Kaczor, 2015: 97).

Úřad práce ČR vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v ČR v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb. o zřízení úřadů práce. Na úřady práce tehdy přešla působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby příslušela okresním národním výborům. Tímto způsobem byl institucionálně zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil 1. 2. 1992 v účinnost zákon o zaměstnanosti.

Ještě v roce 1990 fungovalo v rámci ČR celkem 76 úřadů práce, a to ve všech okresech a v hlavním městě Praze. O šest let později, po vzniku dalšího okresu – Jeseník – stoupl počet úřadů práce na 77. V roce 2003, v souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy, bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. V roce 2004 pak převzaly úřady práce agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kromě Prahy, kde došlo k převodu agendy až po pěti letech (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

3.5.2 Současný stav

Nabytím účinnosti Zákona č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky byly zřízeny úřady práce České republiky k 1. dubnu 2011. Tento zákon doprovázejí další zákony, které upřesňují působení a možnosti úřadu. Dříve úřady práce byly zřízené podle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů se původní okresní úřady práce podle tohoto zákona považují za kontaktní pracoviště krajských úřadů práce. Nejvyšším správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nižší instance je generální ředitelství, dále pak krajské úřady práce, které jsou shodné s územím krajů. V krajích zůstaly pobočky tehdejších okresů a na některých místech jsou posíleny o detašovaná pracoviště a fungují jako kontaktní pobočky.

3.5.3 Činnosti úřadu práce

Generální ředitelství ve své působnosti plní mnoho úkolů, které jsou spojené s řízením a kontrolou činnosti krajských poboček úřadu práce. Metodicky usměrňuje pobočky v krajích v jednotlivých oblastech. Zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Organizuje spolupráci se státními složkami státní správy v poskytování investičních pobídek. Uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost. Zabezpečuje vzdělávání svých zaměstnanců a úkoly v personalistice (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

Krajské pobočky Úřadu práce ČR plní své úkoly v rámci kraje, kde ve spolupráci s kontaktními pracovišti vytvářejí podmínky pro vytváření státní politiky zaměstnanosti. Spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů. Vedou evidenci volných pracovních míst a monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce. Poskytují zaměstnavatelům i fyzickým osobám poradenské služby o dalším vzdělávání, při změně zaměstnání. Zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Zajišťují rekvalifikaci zájemcům a uchazečům o zaměstnání. Zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky. Zabezpečují výplatu podpory v nezaměstnanosti a výplatu sociálních dávek (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

Kontaktního pracoviště může být součástí i detašované a dislokované pracoviště. Tato pracoviště jsou organizační útvary krajských poboček. Své úkoly plní zejména v oblastech evidence uchazečů, zájemců o zaměstnání a zprostředkování zaměstnání. Sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech. Je nápomocno pro zdravotně postižené v možnostech pracovního uplatnění. Jedná s uchazeči o možnosti rekvalifikace. Podílí se v realizaci nástrojů aktivní politiky, v podpoře nezaměstnanosti rozhoduje ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši. Zpracovává výplaty podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Dále se podílí na činnosti v oblastech nepojistných sociálních dávek, pomoci v hmotné nouzi, dávky osobám se zdravotním postižením (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

3.6 Region

Regionem můžeme rozumět územní celek. Dle zvolených kritérií se může vyčlenit z širšího území. Tato kritéria jsou obvykle zvolena za určitým cílem, např. ekonomickým či sociálním. Území může být různě velké, homogenní nebo heterogenní, vytvořené uměle shora na základě politické objednávky nebo zdola na základě společného zájmu. Obecná definice regionu neexistuje (Majerová, Kostelecký, Sýkora, 2011: 108).

Maier definuje region jako území různého druhu, které je rozlišováno podle svých charakteristik. Rozlišuje regiony fyzické, administrativně správní a funkční. Fyzické regiony jsou vytvářeny územím se stejnými nebo podobnými přírodními podmínkami a jsou vymezené přírodními bariérami jako je pohoří, pobřeží, moře, vodní toky, atd. Administrativně správní jsou regiony s pevně vymezenými hranicemi. Funkční regiony je takové území, které v nějakém ohledu funguje jako jeden celek, bývá vymezen přechodovými rozhraními (Maier, 2012: 170).

Region je z geografického hlediska pojímán buď na mezinárodní, nebo národní úrovni. Region na mezinárodní úrovni představuje prostorovou strukturu, která má specifické rysy (ekonomické, politické, sociální nebo kulturní) Rozkládá se na území více států. Jako příklad lze uvést region euro-středomořský, východní Evropa, Střední Asie či region asijsko-tichomořský. Národní úroveň regionu je administrativní či geopolitická oblast v rámci jedné země. Je základní jednotkou pro sledování regionálního rozvoje a realizaci regionální politiky. Příkladem regionu na národní úrovni je Jihočeský kraj, Kraj Vysočina, atd. (Cihelková, 2007: 15).

3.6.1 Historie vzniku regionů

Když Kryštof Kolumbus objevil Ameriku, dalo by se říci, že objevil nový region. Našel nové území na naší planetě, které zdokumentoval. „*Region budeme chápat jako komplex, vznikající regionální diferenciací krajinné sféry.*“ (Wokoun, 2008: 39) Prvotní a základní rozdělení je dle geografie členění na kontinenty. V období novověku se začala vyvíjet podstata dnešních regionů. Vycházela z geografie a vlastností zemského povrchu. Takové rozdělení utvářela sama matka příroda. Takové místo odpovídalo zájmům v dané lokalitě. Přirozenému rozdělení oponuje umělé rozdělení člověkem, tzv. politické hranice, o kterých se zmiňuje A. Wróbel. V roce 1905 zveřejnil anglický geograf Herbertson první

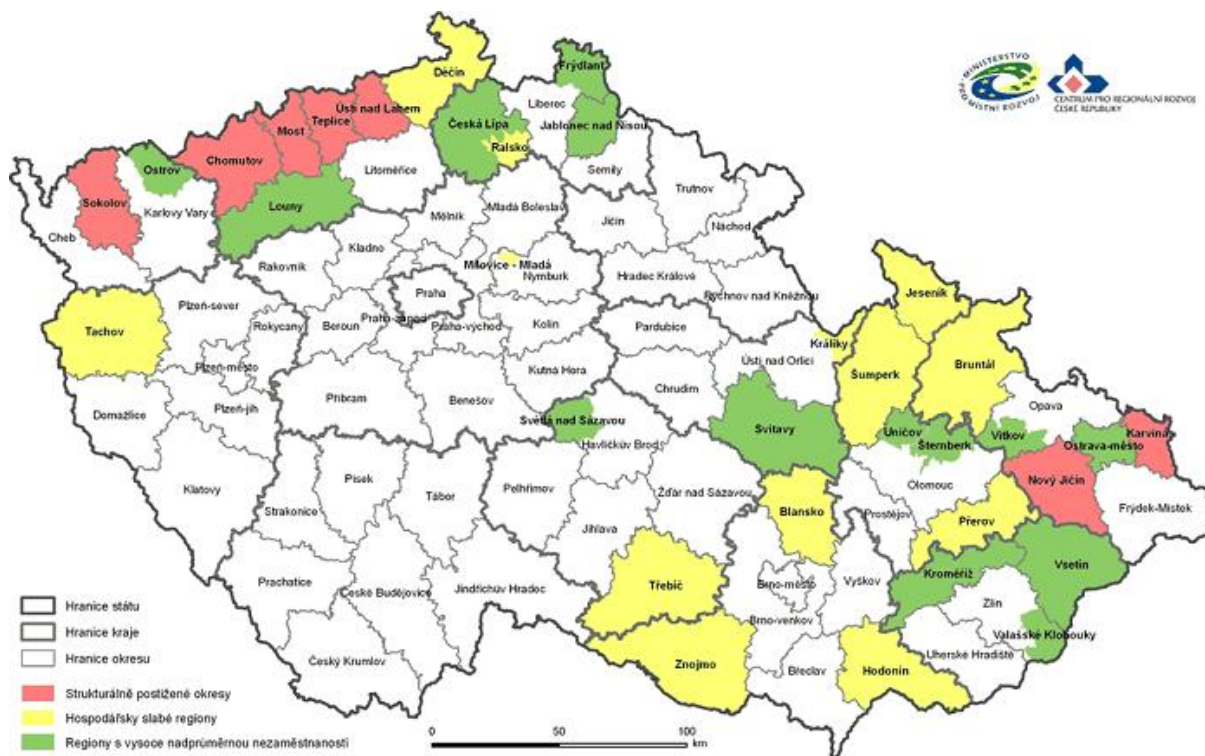
koncepti Přírodního geografického regionu. S. Pawlowsky to definoval takto: „*Geografickou krajinou nazýváme systém všech substancí a jevů geografických, které vyplňují určitý geografický prostor a dovolují rozlišit jeden prostor od druhého.*“ (Wokoun, 2008: 39) Velký význam pro formování regionu je koncepce Teorie centrálních míst. Na této koncepci měla hlavní podíl práce W. Christalleta a podobné práce dalších autorů. Práce, které autoři zhotovili, lze od sebe rozdělit na 2 kritéria. Všeobecné pojetí regionu (obecné práce o regionu) a Speciální práce o regionu (směřované k ekonomice a plánování v regionu).

3.6.2 Vývoj regionů v České republice

V České republice se právní rámec začal formovat na konci 20. století. Pojmy „region“ a „regionální“ byly často používány v politice. První vlašťovka, která měla co do činění s regionální politikou byla v roce 1990 (Ježek, 2008). Tím byly dány zásady zákona ke zpracování regionální politiky. Zásady nebyly projednány, a tak vláda měla za úkol v roce 1992 předložit první zákon o regionální politice. Ani zákon nebyl realizován. Ministerstvo hospodářství České republiky pro podporu zaostávajících oblastí sestavilo řadu opatření. Novým možností bránily omezené finanční prostředky státního rozpočtu. V roce 1992 v začala probíhat podpora malého a středního podnikání, zákon 299/1992 Sb. o státní podpoře malého a středního podnikání, jak se dočteme na stránkách www.regionálnírozvoj.cz. Obdobné informace se dočteme i na stránkách Masarykovy univerzity v kategorii regionální politiky, publikované Hanou Svobodovou a kolektivem, kde se také dozvíme, že podpory spočívaly především v poskytování lepších úvěrů. Malé a střední podnikání bylo podporováno v programu REGION. Podpora byla směřována do čtyř okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v hospodářsky problémových oblastech. „*Regionální politika nehrála v první polovině devadesátých let v České republice tak významnou roli jako ve většině zemí Evropské unie.*“ (Wokoun, 2008: 96) Díky možnému vstupu do Evropské unie, se v roce 1996 začali efektivněji hýbat věci okolo regionální politiky. Na povrch se dostávají socioekonomické oblastní rozdíly mezi lokalitami. Díky postupnému nárůstu v socioekonomickém rozvoji, kdy demokratizace, decentralizace rozhodování přispěly k tvorbě systému regionální politiky. K zásadnímu obratu přispíval i fakt, kdy byla potřeba udělat přípravu na spojení s fondy Evropské unie (Wokoun, 2011). Za výrazný pokrok se považuje vznik Ministerstva pro místní rozvoj 1.11.1996. Následovalo rozdělení na 14 krajů. Na okresní úrovni se posilovaly okresní úřady o

regionální odbory. Roku 1998 proběhla aktualizace zásad regionální politiky České republiky. Jednalo se o usnesení č. 235/1998, které regionální politiku definovalo jako výkonnou činnost státu a orgánu regionu. Hlavní náplní je harmonický a vyvážený rozvoj všech regionů, snižovat rozdílnosti mezi regiony, podpora hospodářského a sociálního rozvoje. Další podstatným bodem bylo utvoření regionální politiky do dvou úrovní. Úroveň státní, kterou zabezpečují orgány státní správy, a úroveň regionální, kterou spravují tzv. vyšší samosprávné celky. Velký význam byl kladen na přijetí regionální politiky v souladu s Evropskou unií. Na zásady před rokem 2000 navazuje zákon 248/2000 Sb. o podpoře regionálního rozvoje, který definuje pojem region. Region je definován jako územní celek, který je vymezen hranicí krajů, popřípadě sdružení obcí. Zákon definuje podmínky pro podporu regionální politiky, působnost správních úřadů v krajích a obcích. Česká republika se tímto zákonem přiblížila k legislativě Evropské unie. Následoval zákon č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách, který podporoval oblasti slev na dani, hmotné podpory na nově vybudovaná pracovní místa, podpory na rekvalifikace a školení zaměstnanců a převody pozemků. V následujícím roce 2001 začala zastupitelstva krajů vykonávat samostatnou funkci a územní celky (kraje) byly dokončeny. Vycházelo se ze zákona č. 129/2000 Sb. o krajích a zákona č. 128/2000 o obcích. V roce 2002 vznikly regionální rady pro NUTS 2 (regiony soudržnosti). Jejich činnost spočívala v zavádění a programování nových rozvojových programů. V roce 2003 se velká pozornost věnovala přípravám na vstup do Evropské unie. Po vstupu do Evropské unie Česká republika musela dodržovat předpisy, které ji omezovaly v aktivitách a zároveň otvíraly nové možnosti v regionálním rozvoji. V roce 2006 usnesením vlády č. 829 byly inovovány regiony se soustředěnou podporou státu následujícím způsobem: Regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností, strukturálně postižené regiony, hospodářsky slabé regiony. Od roku 2010 jsou regiony se soustředěnou podporou státu.

Obrázek č.2 Regiony se soustředěnou podporou státu



Zdroj: Deník veřejné správy

3.6.3 Rozvoj regionu

Regionální politika v regionu funguje na principu solidarity. Do méně vyspělých území jsou vkládány finanční prostředky, aby docházelo ke srovnávání rozdílů. Finanční prostředky pocházejí z nejbohatších, vyspělejších členských států EU. Evropská komise tvrdí, že takovýto přístup je prospěšný ve více směrech. Jednak pomáhá přímo v regionu a nepřímo zemím, které mohou těžit z investic v oblastech, kde se typy hospodaření doposud nerozvíjely. Regionální politika zvyšuje konkurenceschopnost v Evropské unii.

Pojem region se dá a nedá přesně definovat. Každý zaujímá jiný pohled na slovo region, který dává jiný význam. Z prostorového hlediska rozděluje regionální rozvoj na dva přístupy – praktický a akademický. Praktické chápání představuje zvyšování možností daného území, využití potenciálu přírodních zdrojů, zlepšení konkurenceschopnosti, zlepšení životního prostředí a úroveň obyvatel. Akademické chápání lze chápat jako regionalistika. Rozvoj v regionu je chápán jako soustava nauk, jako jsou ekonomie, sociologie, geografie. Hlavním parametrem je najít zákonitosti, umístění ekonomických

činností, nerovnováha osidlování. Hledání nástrojů k ovlivnitelným i neovlivnitelným faktorům (Damborský, 2008).

Regionální problémy mohou být způsobené řadou faktorů ekonomické i neekonomické povahy (Wokoun, 2008).

Rozvoj regionu je velkou měrou ovlivněn faktory hospodářské, sociální a environmentální politiky. Hospodářskou politiku definuje jako cílevědomý přístup státu k ekonomice své země (Štěpánek, 2008).

3.6.4 Rozvoj měst a venkova

Rozvoj města a rozvoj venkova mohou mít společné cíle, ale nemohou se shodovat. Město, urbanizované oblasti, které mají rozvinutou infrastrukturu, inženýrské sítě, celkově vymyšlený fungující systém, se nemohou srovnávat s potřebami venkova. Občané na venkově mají jiné potřeby. Venkov se nachází v určité vzdálenosti od města, což pro lidi může být překážka v momentě, kdy je potřeba zajet na úřad. Lidé v městech mohou mít výhodu v dostupnosti.

Při rozvoji městských a urbanizovaných sídel je potřeba zohlednit podporu venkova a pokoušet se o propojení větších sídel s menšími, aby se srovnávaly možnosti.

3.6.5 Životní prostředí

Jeden z hlavních faktorů pro regionální rozvoj je, v jakém životním prostředí se nacházíme. Narodili jsme se do nějakého prostředí a potřebujeme zachovat stejné, nebo lepší podmínky.

Ovzduší je jedna z nejdůležitějších složek životního prostředí. Vše, co vypustíme do ovzduší se prouděním vzduchu šíří napříč planetou a působí na jednotlivé organismy. V Evropské unii, a nejen tam, je péči o životní prostředí věnovaná velká pozornost. Postupným zhoršováním životního prostředí, které mají na svědomí technologické postupy výroby, topení nekvalitními palivy, doprava, atd. se muselo přistoupit k nějakému konceptu, který určité věci omezí, nebo donutí spotřebitele k užívání kvalitních věcí. V roce 2007 byl Ministerstvem životního prostředí zpracovaný program na snižování emisí v České republice. Zákon 201/2012 Sb. o ochraně ovzduší řeší, aby znečišťování ovzduší bylo omezeno na takovou úroveň, kdy nebude ubližováno lidskému zdraví a ekosystémům.

Důležitým dalším zákonem je tzv. vodní zákon. Zákon 254/2001 Sb. o vodách, upravuje hospodaření s vodou. Účelem zákona je ochrana podzemních a povrchových vod, stanoví podmínky k účelnému využívání vodních zdrojů, zlepšování jakosti vody a definuje možnosti při přírodních pohromách jako jsou povodně a sucha. Koncem 20. století se začala rozvíjet kanalizace na venkově. V dnešní době již většina obcí disponuje kanalizací a následným odvodem odpadní vody do čističky.

Komunální odpad se v ČR začal pečlivěji třídit začátkem 21. století. Ve vyspělejších státech se tento problém řešil již ve 20. století. Důležité je jak je s odpadem nakládáno a co se s ním bude dít. Jestli se bude někde ukládat, pálit, drtit nebo recyklovat. Všechny tyto skutečnosti upravuje zákon 185/2001 Sb. o odpadech. V zákoně jsou zakotveny normy a pravidla, které vyplývají z nařízení Evropské unie.

3.7 Shrnutí teoretické části

V teoretické části se pojednává o síle lidské osobnosti, která je schopna se neustále vzdělávat. Samozřejmě k tomu lidé potřebují nějaký důvod. Je zmíněn jak lidský, tak sociální kapitál. Vzdělání souvisí se spokojeností lidí, s úrovní příjmů či větší mobilitou. Začátek vzdělávání je ve školním systému, které je povinné. Každý dosáhne určité úrovně vzdělání a začne se začleňovat do pracovního procesu. V průběhu života se člověk neustále vzdělává, ať v práci, nebo ve svém volnu. V práci se lidé vzdělávají prostřednictvím školení. Ve svém volnu pak prostřednictvím kurzů či škol. Chtějí se lidé vzdělávat dobrovolně? Dílčí cíl práce je zjistit, jaké postoje zaujímají lidé k celoživotnímu vzdělávání. Konkrétně vzdělávání ve spolupráci s úřadem práce ve zvolených regionech. Vědí lidé, co je celoživotní vzdělávání? Jaké kvalifikace mohou získat? Regiony s rozdílným počtem obyvatel a počtem nezaměstnaných. Liší se možnosti uplatnění na trhu práce. Úřad práce zabezpečuje rekvalifikace, které může využít evidovaný uchazeč o zaměstnání, aby si zvýšil kvalifikaci a byl schopen se zapojit na trhu práce.

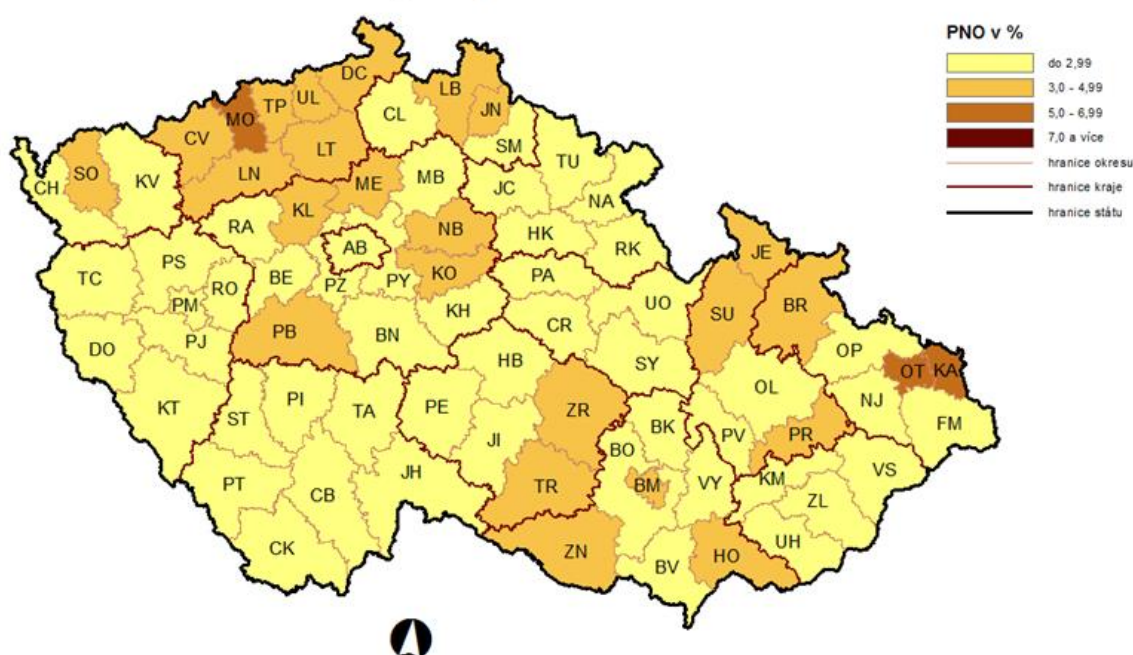
Profesorka Rabušicová a profesor Rabušic (2008) se zabývají celoživotním vzděláváním. Realizovali projekt s názvem Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu: priority, příležitosti a možnosti rozvoje. Některá jejich zjištění týkající se celoživotního vzdělávání budou výchozími body pro terénní šetření.

4 Charakteristika prostředí

Diplomová práce je zaměřena na Středočeský kraj s konkrétní lokalitou Rakovnícko. V tomto regionu žiji celý život a k 31.10.2018 je nezaměstnanost do 2,99 %.

Obrázek č. 3 Podíl nezaměstnaných osob v ČR

PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31. 10. 2018



Zdroj: Aktuálně.cz

Protikladem s vysokou nezaměstnaností okolo 6% je v Ústeckém kraj lokalita Mostecko. Níže jsou obě lokality přiblíženy a stručně charakterizovány.

4.1 Prostředí Rakovnícko a Mostecko

Diplomová práce bude zaměřena na Středočeský kraj s konkrétní lokalitou Rakovnícko, kde nezaměstnanost vykazuje nízká čísla. Nezaměstnanost je ve středočeském kraji k 31.12.2018 na úrovni 2,6%. Na Rakovnícku je nezaměstnanost o 0,3% vyšší, než průměrná nezaměstnanost v kraji. Středočeský kraj sousedí severozápadně s Ústeckým krajem, kde je situace úplně jiná. Protikladem je nezaměstnanost v Ústeckém kraji k 31.12.2018 4,5% s lokalitou Mostecka, kde je nevyšší

nezaměstnanost v kraji 5,72%. Veškeré uvedené údaje jsou získané z ročních analýz úřadu práce pro rok 2018 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

Rakovnicko se nachází v západním okraji středočeského kraje, který je poměrně vyspělý a má nízkou míru nezaměstnanosti. Nabízí dobré pracovní příležitosti a dobré a dostupné spojení s Prahou. Mostecko se nachází pod Krušnými horami, kde převládá hutní a důlní průmysl. Pracovní příležitosti jsou omezené. Město bylo v rozmachu při těžbě uhlí. V dnešní době, kdy mnoho lidí přišlo o práci důsledkem omezení těžby, Mostecko trpí vysokou mírou nezaměstnanosti.

4.1.1 Středočeský kraj

První zmínka o samostatném Středočeském kraji je od roku 1960, kdy byl územně vyčleněn jako samostatná jednotka České republiky. Ústavním zákonem v roce 2000 vznikl samosprávný celek, který je shodný územím a názvem. Své sídlo, krajské ředitelství, je umístěno v hlavním městě Praha a je společné s Prahou. Svou rozlohou 10 929 km², je téměř 2x větší jak průměrná velikost kraje. Je tedy největší kraj České republiky. Nachází se uprostřed Čech. Zabírá okolo 14% rozlohy České republiky. Dle statistického úřadu k dubnu 2018 zde žije 1 352 795 obyvatel. Informace z ročenky Středočeského kraje uvádí míru nezaměstnanosti 3,27%. Od roku 2010 začal narůstat počet obyvatel a to v důsledku stěhování za prací do přílehlých míst Prahy. Svou mohutnou rozlohou sousedí se všemi kraji v Česku. Hustota obyvatel je 120 obyvatel/km². Středočeský kraj se skládá z 12 okresů, 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 55 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Partnerskými regiony jsou v Německu Porýní – Falc, v Polsku Opolské vojvodství a ve Francii Burgundsko.

Poloha Středočeského kraje se nachází na lukrativním místě. Praha jakožto jádro Čech se nachází uprostřed a do Středočeského kraje vede hustá síť dopravní infrastruktury, což je důležité z hlediska pracovní síly pro pražský průmysl a zásobování potravinami po Čechách. Středočeský kraj je zároveň využíván k rekreaci. Čím dále od Prahy, tím se možnosti a toky peněz zmenšují.

Přes Středočeský kraj vyjma Prahy vede nejhustější železniční i silniční síť. I lodní doprava je zde zřízena. Třičtvrtě (75%) trasy vede v kraji. Významným průmyslovým odvětvím je strojírenství, chemie, potravinářství. Ještě zřídka se dá najít sklářský

a keramický průmysl. Nadnárodní společnost v kraji je Škoda Mladá Boleslav, která vyrábí automobily Škoda. Velké podniky jsou Rako III, Rakona a ČLUZ (České lupkové závody) všechny na Rakovnicku. Zemědělská výroba také nezaostává. Pěstuje se zde obilí, brambory, ovoce zelenina, ale nejvýznamnější plodina je řepka olejná. Na severu na hranici kraje je ještě pěstován chmel. Nejvyšší produkce ale spadá do oblasti okolo Žatce, který už patří do Ústeckého kraje.

4.1.1.1 Region Rakovnicko

Dal by se brát v úvahu okres Rakovník, který se nachází v nejzápadnější části Středočeského kraje. Na západě sousedí s okresem Kladno a jihozápadním směrem s okresem Beroun. Z jižní strany je obklopen okresem Rokycany, který patří do Plzeňského kraje. Dále jihozápadně je okres Plzeň sever. Tato část se rozpíná až k západu. Severním směrem je Ústecký kraj - okres Louny. Rozloha území je 896,3 km² kde žije 55 407 obyvatel. Hustota zalidnění je cca 62 obyvatele/km². Rakovnicko má 83 obcí, z toho jsou 3 města a 6 městysů.

O městu Rakovník nejsou dochované žádné důvěryhodné důkazy o vzniku města. Z kronik se dá dočíst, že nejspíše Rakovník vznikl z osady Rokytno, která byla na cestě mezi západní Evropou a středem české kotliny, kudy proudilo zboží (Bednařík, 2008). První průkazný záznam o Rakovníku je z roku 1252 a to jako místo sídla soudu. Od té doby je předpoklad, že Rakovník byl správním a hospodářským sídlem pro občany. Roku 1286 se Rakovník stal městem. Roku 1300 bylo centrum města zbudované do současné podoby, která v dnešní době je stále udržovaná a zachovalá. Půdorys náměstí je nezměněn. Postupem času se město vybuďovalo opevnění a bránilo v době válek. Významný rozmach město zaznamenalo v druhé polovině 19. století, kde se zdvojnásobil počet obyvatel. Roku 1870 měl Rakovník více jak 4500 obyvatel. Po polovině 19. století se zkvalitnila výuka a objevovali významné školy, chlapecká a dívčí. 1889 byla založena rolnicko-hospodářská škola, což Rakovníku přidávalo na významovosti. Vedle náměstí dodnes stojí a slouží ke vzdělávání žáků nejstarší gymnázium v Čechách, dříve reálka. Od náměstí za potokem vznikla Ottova mydlárna, v dnešní době Rakona. V okolí Rakovníka se těžilo uhlí a stále probíhá těžba lupku. V 19. století bylo vydáváno další povolení o hledání nových ložisek uhlí. O uhelných hlubinných dolech je zmínka z většiny vsí na Rakovnicku. Těžba v Rakovníku se majitelům nerentovala, a tak roku 1883 vybudovali továrnu na výrobu kameninových dlaždic. Začal se zpracovávat šamot v továrně známé pod názvem Šamotka.

Mezi světovými válkami se Rakovníku dařilo v rozvoji a Rakovník čítal 11 700 obyvatel. Po II. světové válce byly podniky znárodněny a průmyslová výroba se rozvíjela v mnoha závodech (Bednařík, 2008).

Nyní je Rakovník rozdělen na 2 části, kde žije 17 200 obyvatel. Městská doprava je zabezpečena skromným počtem autobusových linek. Linky nabízejí dopravu občanům i do přilehlých obcí. Velmi využívaný je častý spoj Rakovník – Praha, kterým lidé cestují nejen do zaměstnání, ale také za zábavou a kulturou.

4.1.1.2 Možnost vzdělávání na Rakovnicku

V Rakovnickém okrese je mnoho venkovských základních škol, přímo v Rakovníku jsou 3 základní školy a v Novém Strašecí je jedna, která má průměrně 3 třídy na ročník. Středoškolské vzdělání v Rakovníku lze získat jak s maturitní zkouškou na gymnáziu, na obchodní akademii (ekonomická škola), na zemědělské škole, tak na učebních oborech zámečnick, kuchař číšník, opravář zemědělských strojů, zahradník a cukrář. Mnohé výuční obory lze rozšířit o dva roky vzdělávání a zakončit maturitní zkouškou. Vysokoškolský titul na Rakovnicku získat nelze. Další vzdělání lze získat za pomoci úřadu práce, který zabezpečuje a zprostředkovává rekvalifikační kurzy.

4.1.1.3 Nezaměstnanost Rakovnicka

Na Rakovnicku ke konci července 2018 činila nezaměstnanost 2,7%, což je cca 1100 uchazečů o zaměstnání, uvádí Úřad práce ČR (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Úřad práce ČR).

K zaměstnanosti v této lokalitě přispívá velkou měrou mnoho podniků, které zaměstnávají velkou část populace a do mnohých jezdí autobusy, které svázejí zaměstnance z jiných regionů, dokonce i krajů. Práci nabízejí Valeo – automatizace, díly do automobilů, P&G Rakona – výroba pracích prostředků, Eberspächer – výfukové systémy do automobilů, Keramické závody – výroba dlaždiček a mnoho dalších menších firem. Mimo Rakovník jsou významné České lupkové závody – těžba a pálení lupku v Novém Strašecí.

Tabulkač.2 Nezaměstnanost na Rakovnicku

Rakovnicko	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce				Podíl nezaměstnaných osob (%)			
	Celkem STŘ.kraj	Rakovnicko			Celkem STŘ.kraj	Rakovnicko		
		celkem	muži	ženy		celkem	muži	ženy
2017	27 545	1 248	511	737	3,17	3,48	2,77	4,23
2016	37 393	1 687	732	955	4,31	4,65	3,93	5,43
2015	46 957	2 133	971	1 162	5,41	5,78	5,12	6,48
2014	55 691	2 674	1 273	1 401	6,36	7,14	6,62	7,69

Zpracování vlastní podle Českého statistického úřadu dne 5.9.2019

Z tabulky je patrné, že počty nezaměstnaných se každým rokem ve Středočeském kraji snižují. Na Rakovnicku je vždy nepatrně vyšší nezaměstnanost než v kraji.

4.1.2 Ústecký kraj

V 10. století, kdy na území byly obývané hrady, byla lokalita mocná. Počátkem 13. století se začala budovat královská města Žatec, Louny, Kadaň, Litoměřice, Ústí nad Labem a také Most. Postupně se nejdůležitějším a nejvýznamnějším městem staly Litoměřice. Rozvoj se v polovině 18. století pozastavil, protože byl ovlivněn válkami. Před druhou světovou válkou se území připojilo k Německu, protože převážná část obyvatel byla německé národnosti. Po skončení války proběhl další proces, kde němečtí občané byli vysídleni a volné území se zaplňovalo Čechy, Slováky, Maďary a Romy. V 60. – 80. letech byla krajina poškozována v důsledku těžby uhlí. Těžbě ustupovalo mnoho vesnic i královské město Most. Po roce 1990 je těžba v útlumu.

Ústecký kraj najdeme na severozápadě Čech a shodně jako Středočeský kraj byl v roce 2000 povýšen na samosprávný celek. Sousedí s Libereckým, Středočeským, Plzeňským a Karlovarským krajem. Dalším sousedním územím je Sasko, které patří Německu. Krajské sídlo se nachází v Ústí nad Labem. Rozloha celého území je 5 335 km² (6,8% území ČR) na které žije 820 434 obyvatel dle statistického úřadu k 30.9.2018. Hustota zalidnění čítá 154 obyvatel/km². Obecná míra nezaměstnanosti je 3,6 %. Celé území Ústeckého kraje tvoří 7 okresů, ve kterém najdeme 16 správních obvodů s rozšířenou působností a 30 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Kraj spolupracuje se zahraničím, především v rozvoji cestovního ruchu s okresem Ostróda.

Ústecký kraj má různorodé oblasti, které se svými vlastnostmi velmi liší. V pánevní oblasti je ve velké míře zastoupen chemický průmysl a těžba uhlí. Nachází se zde vyšší hustota velkých měst (Most, Litvínov, Teplice, Chomutov) a zároveň vyšší koncentrace obyvatel. Okolí Litoměřic a Loun je zemědělská oblast s velkým množstvím venkovských míst, kde téměř není průmysl. Podél hranic s Německem je zlehka osídlený horský pás bez výrazné hospodářské aktivity. Horská část navazuje na Děčínsko, které hraničí se Saskem. Jedná se o periferní území s horší dostupností do centrální části. Není zde těžký průmysl, ani zemědělská výroba.

Když se otevřely hranice, v kraji bylo potřeba budovat rychlé a spolehlivé spojení se sousedním Německem. Ústecký kraj se zaměřil na budování a zlepšování stávajícího spojení po kraji i mimo kraj. Buduje dálnici z Prahy do Drážďan, železniční trať z Děčína přes Prahu až do Vídně. Další doprava do zahraničí je možná už ze Středočeského kraje po řece Labi.

Díky svému průmyslu, dolům a tepelným elektrárnám byla část kraje proslulá svým špatným životním prostředím. V posledních letech po malých krůčcích dochází k zlepšování díky omezenému a efektivnějšímu provozu, modernizace, kvalitnějším filtrům, čističkám. Zemědělství je známé pěstováním chmele v okolí Žatecka. V okolí Litoměřicka a Mostecka a podél řeky Labe je významná ovocnářská oblast, ve které má vinařství dobrou pověst.

4.1.2.1 Region Mostecko

Region Mostecko, branný jako okres Most, najdeme téměř uprostřed Ústeckého kraje. Sousedními okresy jsou Chomutov, Teplice, Louny a v horách státní hranice Německa. Územní rozloha činí 467,16 km², na které žije dle statistického úřadu 112 594 obyvatel. Hustota zalidnění je 241 obyvatel/km². Mostecko má 26 obcí. Z toho počtu je 6 měst.

V Kosmově kronice české je již zmíněna i historie města Most. Přes močálovité podloží vedla stezka po dřevěných mostech, které spojovaly Prahu s Německem. Odtud zřejmě nynější název Most. Do roku 1238 se jednalo o osadu, ale za vlády Přemyslovců bylo místo povýšeno na město. Město bohatlo díky obchodu a pěstování vinné révy. Na přelomu 15. – 16. století bylo město modernizováno. V 19. století v okolí Mostu byly nalezeny obrovské zásoby nerostného bohatství. Díky těžbě uhlí se město začalo rozmáhat.

Do města byla roku 1950 přivedena železnice. Sídlil zde krajský soud, byl postaven cukrovar, pivovar, ocelárna a továrna na výrobu porcelánu. Díky průmyslu se zvyšoval počet obyvatel. Po roce 1920 žilo v Mostě přes 27 tisíc obyvatel. Pouhých 32% obyvatel bylo československé národnosti. Druhá světová válka velmi poničila město a většina obyvatel byla vysídlena. Po roce 1954 obrovskou měrou začala stoupat těžba uhlí na 50 mil. tun za rok při které se odebralo 120 mil. m³ zeminy. Byla potřeba někde ubytovat dělníky, a tak se začaly stavět moderní byty. Krajina byla zpustošená a nehezká. Lidem se přestávalo líbit okolí vybudovaného sídliště, a proto se začal zalesňovat vrch Šibeník.

Roku 1964 vláda rozhodla o likvidaci města, které mělo být přemístěno z lukrativního ložiska uhlí. Mělo získat velké finanční prostředky na vybudování nového města a ještě měly přibýt peníze do rozpočtu. Roku 1965 začala výstavba nového města a demolice stávajícího města. Do dnešní doby se zachovalo málo historických objektů. Postupnou demolicí se začala řešit romská otázka. Byla potřeba přemístit cca 1000 Romů. Vybuďovalo se vlastní sídliště na okraji města, kam byli přemístěni. Město se dále rozrůstalo. V roce 1975 byl kvůli těžbě a zachování kulturní památky přesunut i kostel Nanebevzetí Panny Marie o 841 m. Poslední demolice ve starém městě skončily na jaře 1987, ze starého Mostu nezbylo téměř nic.

V dnešní době se Most skládá z 8 částí, které jsou na katastrální výměře 87 km² a celé Mostecko má rozlohu 1105km². V samotném městě žije okolo 66,5 tisíce obyvatel. Po městě je možné pohybovat se městskou hromadnou dopravou, autobusy, trolejbusy a nadzemní dráha (tramvaje) propojují i nedaleký Litvínov.

4.1.2.2 Možnost vzdělávání na Mostecku

Město Most nabízí základní vzdělání v 15 zřízených základních školách, které jsou adekvátně rozmístěny. Z toho jsou dvě zaměřeny umělecky a jedna je speciální. Středních škol je 11 v různých oborech. Odborné školy, na kterých se dá získat výuční list, ale také maturitní zkouška v oborech technických, ekonomických, sociálních, průmyslových, pedagogických i diplomacie a veřejné správy. Nechybí zde ani gymnázium. Obdobné možnosti vzdělání nabízejí v regionu i města Žatec a Litvínov. Není to však v takové míře. Vysoká škola finanční a správní nabízí vzdělávání v tomto oboru. Další možnosti vzdělávání umožňují detašovaná pracoviště vysokých škol.

Česká zemědělská univerzita (ČZU) se sídlem v Praze nabízí vzdělání na Provozně ekonomické fakultě.

Vysoká škola chemicko-technologická (VŠCHT) se sídlem v Praze umožňuje vzdělávání v oboru organické a anorganické chemie.

Vysoká škola báňská (VŠB) se sídlem v Ostravě nabízí vzdělání v oboru hornického inženýrství a s tím spojených oborů.

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně (UJEP) se sídlem v Ústí nad Labem má několik fakult, mimo jiné Fakultu životního prostředí a Fakultu sociálně ekonomickou.

V Mostě soukromý sektor nabízí jazykové vzdělání v anglickém a německém jazyce. Další vzdělání lze získat za pomoci úřadu práce, který zabezpečuje a zprostředkovává rekvalifikační kurzy. V Mostě je zřízeno rekvalifikační a informační centrum (RIC). Jednatel společnosti RIC Bc. Pavel Prošek mi sdělil, že jsou soukromý subjekt, který čerpá peníze z operačních projektů zaměstnanosti EU. Nakupují akreditované kurzy, které jsou zaštitěné MŠMT a zájemcům zprostředkovávají vzdělávání. S úřadem práce mají nepsanou dohodu, aby nedocházelo k dvojímu čerpání peněz na osobu. Další kvalifikace lze získat od individuálních akreditovaných poskytovatelů rekvalifikace.

4.1.2.3 Nezaměstnanost na Mostecku

Dle statistického úřadu byla léte 2018 historicky nejnižší nezaměstnanost v ČR v rámci Evropy. Výjimku tvořila severní Morava a severní Čechy. Kde byla v rámci území nejvyšší nezaměstnanost. Český statistický úřad uvádí v Ústeckém kraji nezaměstnanost 4,29% s klesající tendencí. Na konci roku 2018 byl podíl nezaměstnaných na Mostecku ve velkých číslech a to 5,1%, což je cca 26 000 lidí.

V Mostě a okolí se dá sehnat práce ve velkých společnostech, které se zabývají těžbou uhlí. V nedalekém Litvínově je velkým zaměstnavatelem chemička Unipetrol. Firma je oblíbená studenty, kteří ji považují za nejlepšího zaměstnavatele v regionu. Další významnou společností je Gremmer a.s. Společnost se zabývá výrobou a vývojem interiérových částí v osobních a nákladních automobilech, vlacích a autobusech. Své komponenty mají užítkovost i mimo Českou republiku. Mezi Žatcem a Mostem je velká průmyslová zóna Joseph, kde se nachází několik větších firem. Firma Nemark Czech

Republic se věnuje výrobě hliníkových komponentů, především do osobních automobilů. Podobná výrobní technologie je u firmy Starcam. Do zóny patří také firma AFSI Europe, která vyrábí kapalinové filtry. Firma Yankee vyrábí kvalitní svíčky. Zmíněné firmy zaměstnávají poměrně velký počet obyvatel Mostecka.

Tabulkač.3 **Nezaměstnanost na Mostecku**

Mostecko	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce				Podíl nezaměstnaných osob (%)			
	<i>Celkem Ústecký kraj</i>	<i>Mostecko</i>			<i>Celkem Ústecký kraj</i>	<i>Mostecko</i>		
		<i>celkem</i>	<i>muži</i>	<i>ženy</i>		<i>celkem</i>	<i>muži</i>	<i>ženy</i>
<i>2017</i>	28 941	5 445	2 414	3 031	5,39	7,27	6,23	8,4
<i>2016</i>	42 257	7 638	3 479	4 159	7,79	10,08	8,89	11,35
<i>2015</i>	48 900	8 512	3 938	4 574	8,91	11,1	9,98	12,29
<i>2014</i>	59 123	9 907	4 629	5 278	10,67	12,79	11,67	13,96

Zpracování vlastní podle Českého statistický úřadu dne 5.9.2019

Z tabulky je patrné, že počty nezaměstnaných se každým rokem v Ústeckém kraji snižují, ale na Mostecku je vždy vyšší nezaměstnanost než v kraji.

5 Terénní šetření

Praktická část diplomové práce obsahuje analýzu uskutečněných rekvalifikací od roku 2016 do roku 2019. Terénní šetření bylo realizováno pomocí kvantitativního šetření a následným zpracováním získaných dat. Kvantitativní řešení obsahuje vyjádření pracovníků úřadu práce k problematice vzdělávání za jejich pomoci.

5.1 Analýza uskutečněných rekvalifikací 2016-2019

5.1.1 Rakovnicko

Za poslední necelé 4 roky se v období 2016-2019 uskutečnilo 254 úspěšně dokončených rekvalifikačních kurzů, které byly hrazené státem. Lidem pomohly zvýšit znalosti, schopnosti, dovednosti a zároveň se zvětšila šance uplatnění na trhu práce. Docházelo ke změně druhu rekvalifikace. Za poslední 2 léta lidé sami volili kurz, který budou navštěvovat a se souhlasem úřadu práce ho úspěšně absolvovali. Do kurzů se hlásí i lidé se zdravotním omezením.

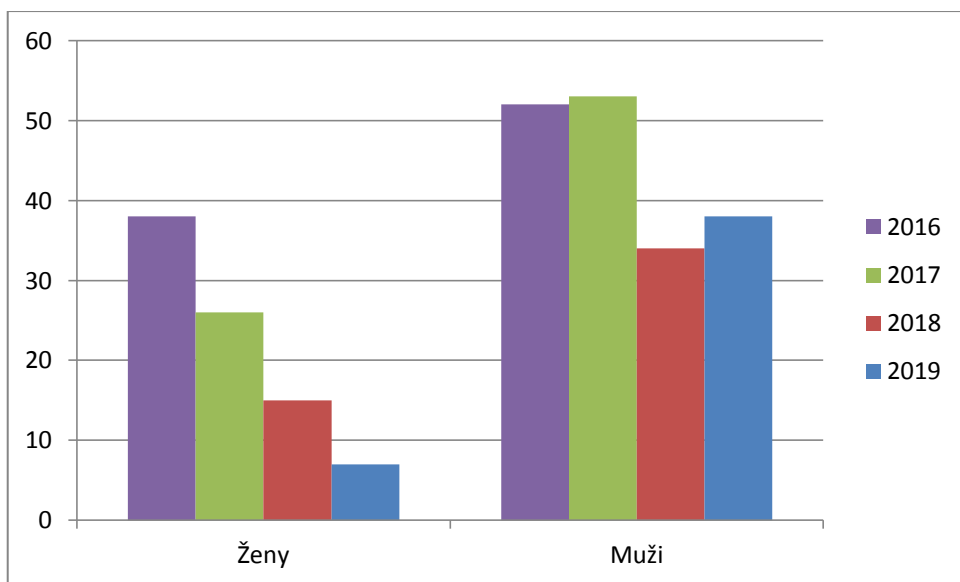
Tabulka č.4 **Rekvalifikanti Rakovnicka**

Rok	Rekvalifikace		Pohlaví		Věk			Zdravotní omezení
	Zvolená	Zabezpečená	Ženy	Muži	Do 25 let	26 - 50	Nad 51 let	
2016	15	75	38	52	11	67	12	23
2017	13	66	26	53	8	62	9	23
2018	48	1	15	34	2	45	2	5
2019	45	0	7	38	9	30	6	3

Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Rakovník 2019

Od roku 2016 mají zdárně absolvované rekvalifikace klesající tendenci.

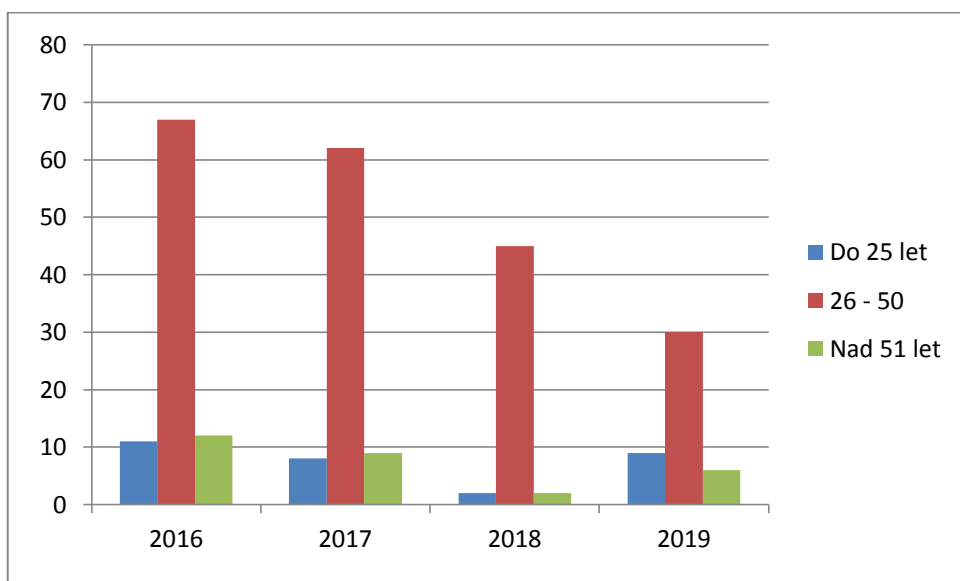
Graf č.1 Rekvalifikanti Rakovnicka dle pohlaví



Zdroj: zpracování vlastní dle statistiky Úřadu práce Rakovník2019

Na grafu je patrné, že za poslední 4 roky se počty rekvalifikovaných osob znatelně snižují. Ženy měly menší zájem o další kvalifikaci než muži. Nejvíce mužů se rekvalifikovalo v roce 2017 a bylo jich 53 a žen v roce 2016 pouze 38.

Graf č.2 Rekvalifikanti Rakovnicka dle věku



Zdroj: zpracování vlastní dle statistiky Úřadu práce Rakovník2019

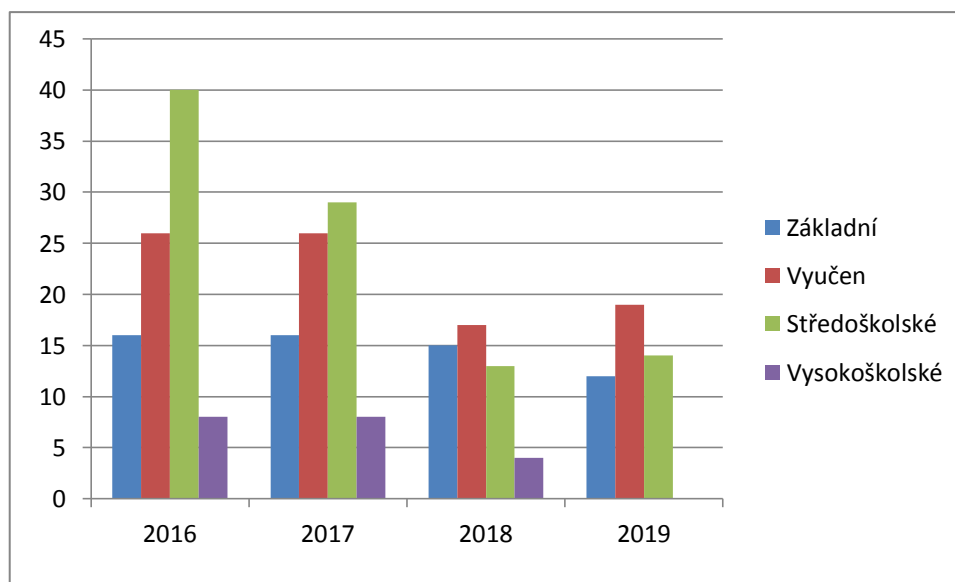
Jako u předchozího grafu je patrné, že zájem o rekvalifikaci se snižuje. Podobný zájem vykazují věkové skupiny do 25 let a nad 51 let. Za poslední 3 roky počet absolventů rekvalifikačních kurzů nedosáhl 10 účastníků v každé věkové skupině. Největší zájem měli lidé ve věky mezi 26 – 50 rokem života.

Tabulka č.5 **Rekvalifikanti Rakovnícka dle vzdělání**

Rok	Vzdělání			
	Základní	Vyučen	Středoškolské	Vysokoškolské
2016	16	26	40	8
2017	16	26	29	8
2018	15	17	13	4
2019	12	19	14	0

Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Rakovník 2019

Graf č.3 **Rekvalifikanti Rakovnícka dle vzdělání**



Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Rakovník 2019

Nejmenší zájem o rekvalifikační kurzy na Rakovnícku mají vysokoškolsky vzdělaní lidé. V roce 2016 a 2017 bylo nejvíce zájemců středoškolsky vzdělaných. V letech 2018 a 2019 převyšují počty u lidí s vyučným listem. Lidé se základním vzděláním každý rok vykazují počty okolo 15 osob, vyjma roku 2019.

5.1.2 Mostecko

Na Mostecku v průběhu posledních 4 let, to je od roku 2016 – 2019 září, bylo uskutečněno 518 úspěšně dokončených rekvalifikačních kurzů. Lidé si rozšířili možnosti uplatnění na pracovním trhu. Zvýšili své znalosti, schopnosti, dovednosti. V roce 2016 proběhlo více jak 200 úspěšných kurzů, kde zvolené rekvalifikace vykazují největší zastoupení. V následujícím roce 2017 zvolené rekvalifikace proběhly v polovičním počtu. V roce 2018 v součtu obou druhů rekvalifikací dosáhla na poloviční hodnotu rekvalifikantů v porovnání s rokem 2016. Velkým překvapením byl rok 2019. Neuvěřitelných 12 schválených a úspěšně dokončených rekvalifikací. Čísla jsou velmi nízká. Nejspíše byla v tomto roce nastavena přísnější kritéria v posuzování potřebnosti rekvalifikace. Zájemců o rekvalifikační kurz je nespočet, jsou však zamítaná z nejrůznějších důvodů jako např.: Kurz je příliš dlouhý, kurz je neefektivní, po patřičném rekvalifikačním kurzu (kvalifikaci) není poptávka na trhu práce, atd. Rekvalifikováni byli i lidé se zdravotním omezením, ale i u nich může být kurz zamítnut, pokud nesplňuje kritéria zvýšené péče.

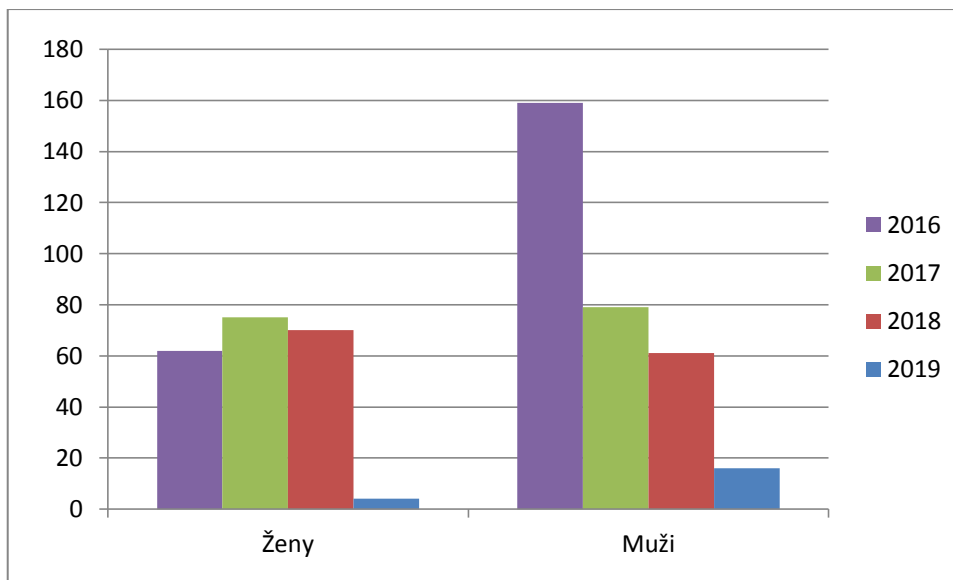
Tabulka č.6 **Rekvalifikanti Mostecka**

Rok	Rekvalifikace		Pohlaví		Věk			Zdravotní omezení
	Zvolená	Zabezpečená	Ženy	Muži	Do 25 let	26 - 50	Nad 51 let	
2016	135	86	62	159	32	151	38	18
2017	71	83	75	79	19	111	24	26
2018	71	60	70	61	25	79	27	23
2019	13	7	4	16	5	10	5	4

Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Most 2019

Od roku 2016 mají zdárně absolvované rekvalifikace klesající tendenci.

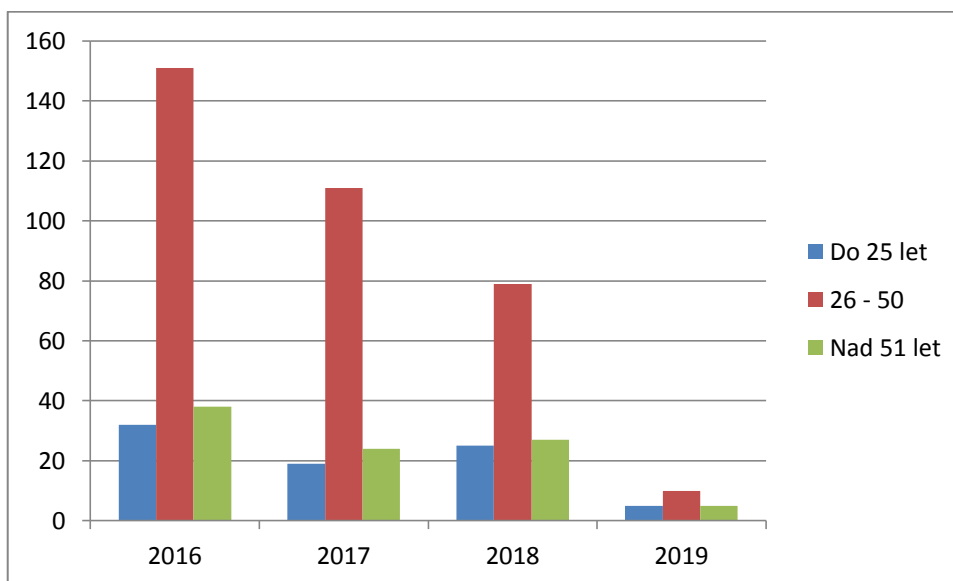
Graf č.4 **Rekvalifikanti Mostecka dle pohlaví**



Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Most2019

Graf jasně ukazuje pokles lidí, kteří se rekvalifikovali za poslední 4 období. V roce 2016 že muži rekvalifikovali 2x více než ženy. Rok 2017 jsou muži i ženy na podobných číslech a v roce 2018 ženy předčily muže. Jak již bylo zmíněno, rok 2019 je na minimálních číslech.

Graf č.5 **Rekvalifikanti Mostecka dle věku**



Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Most 2019

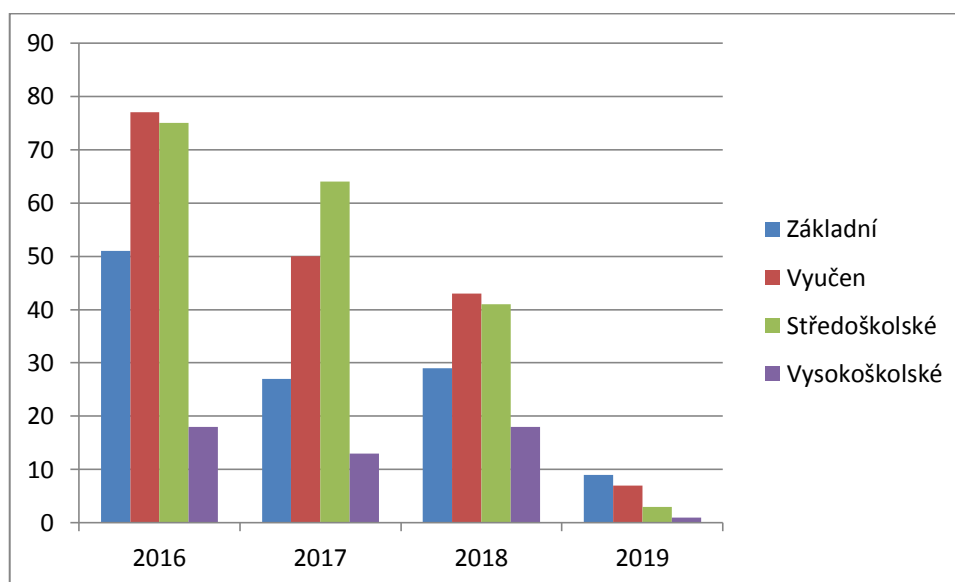
Rozřazení osob podle věku také ukazuje snižující se počty úspěšně dokončených kurzů. Z celého grafu lze vyčíst, že nejvíce úspěšných rekvalifikantů je ve věku 26-50 let. V každém roce tvoří dominantní skupinu. Samozřejmě vyjma roku 2019, který je unikátní, jak již bylo zmíněno. Věkové skupiny do 25 let a nad 51 let ukazují podobná čísla.

Tabulka č.7 **Rekvalifikanti Mostecka dle vzdělání**

Rok	Vzdělání			
	Základní	Vyučen	Středoškolské	Vysokoškolské
2016	51	77	75	18
2017	27	50	64	13
2018	29	43	41	18
2019	9	7	3	1

Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Most 2019

Graf č.6 **Rekvalifikanti Mostecka dle vzdělání**



Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Most 2019

Rekvalifikační kurz absolvovalo v každém roce nejméně vysokoškolsky vzdělaných lidí. V dalších zastoupení se to každý rok liší. V roce 2016 se nejvíce lidí rekvalifikovalo s výučním listem, i když středoškolsky vzdělaných lidí bylo o 2 méně. Rok 2017 ukazuje nejvíce absolventů kurzů pro středoškoláky.

5.1.3 Porovnání Rakovnícka a Mostecka

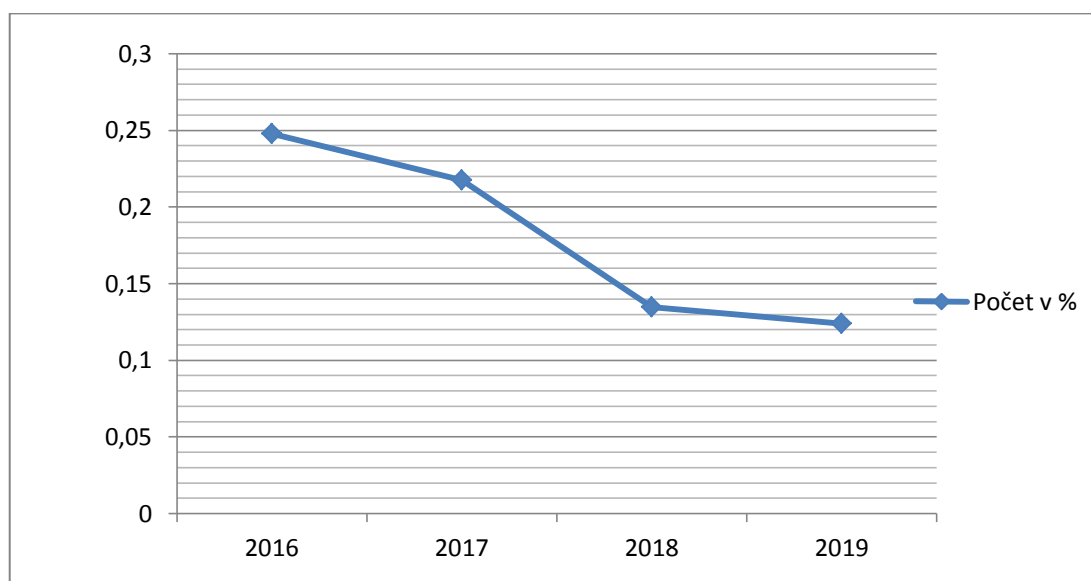
Aby se daly získané hodnoty snadněji a přehledněji porovnat, získaná čísla jsou převedena na procenta. V obou regionech jsou sečteny zvolené a zabezpečené rekvalifikace, dělené počtem obyvatel v produktivním věku, kdy by mohla být schválena a uskutečněna rekvalifikace v regionu. Věk je stanoven na 15-65 let. Mladší 15 let jsou povinni školní docházkou a nad 65 let lidé přecházejí do důchodu a počty, které by se přičítaly k děliteli, jsou zanedbatelné. Pro Rakovnícko je výchozím číslem 36 338 z 55 407 obyvatel Rakovnícka, jak již bylo zmíněno v kapitole 4.1.1.1 Region Rakovnícko. Pro region Mostecko se jedná o číslo 74 762 z 112 594 obyvatel Mostecka uváděné kapitole 4.1.2.1 Region Mostecko. Data jsou získána telefonicky na Českém statistickém úřadě.

Tabulka č.8 **Rekvalifikantina Rakovnícku v % na obyvatele v regionu**

Rok	Počet v %	Počet rekv.
2016	0,2477	90
2017	0,2174	79
2018	0,1348	49
2019	0,1238	45

Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Rakovník 9/2019

Graf č.7 **Rekvalifikanti na Rakovnícku v % na obyvatele v regionu**



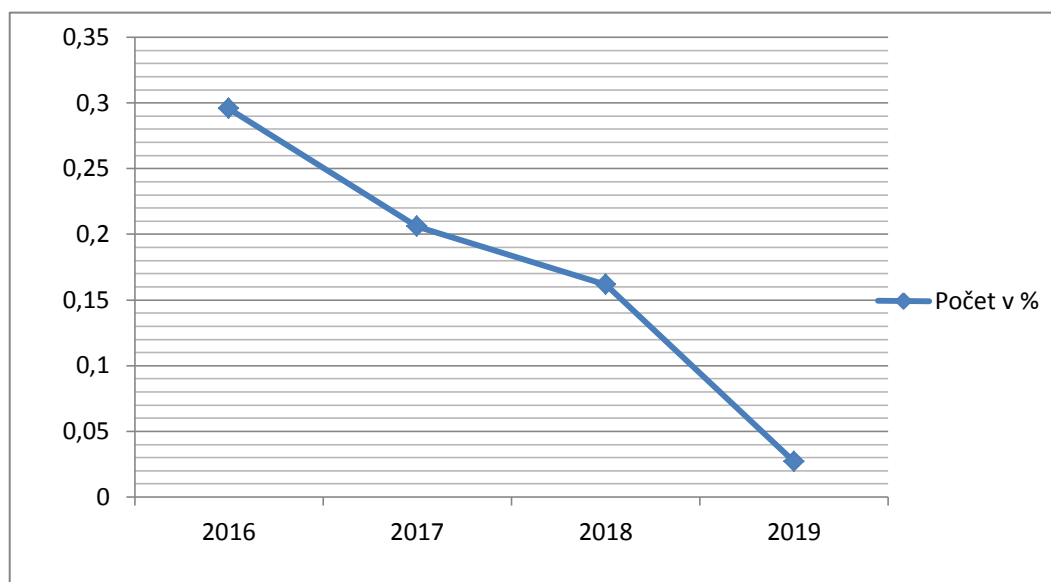
Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Rakovník 2019

Tabulka č.9 **Rekvalifikanti na Mostecku v % na obyvatele v regionu**

Rok	Počet v %	Počet rekv.
2016	0,2956	221
2017	0,206	154
2018	0,1618	121
2019	0,0268	20

Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Most 9/2019

Graf č.8 **Rekvalifikanti na Mostecku v % na obyvatele v regionu**



Zdroj: zpracování vlastní dle interní statistiky Úřadu práce Most 2019

Porovnáme-li přepočtené hodnoty na procenta mezi regiony, dozvíme se, že aktivnější v počtu rekvalifikovaných osob v roce 2016 byl mostecký region. Rekvalifikoval 221 osob což je 0,2956% obyvatel na Mostecku, kdežto Rakovnicko 0,2477%. V roce 2017 byl aktivnější rakovnický region a v roce 2018 se zase aktivnějším stalo Mostecko. V tento roce už bylo rekvalifikujících se osob na Mostecku o 100 méně než roku 2016. Rok 2019 v obou regionech vykazuje rozdílné průběhy. Zaměříme-li se na Rakovnicko je vidět pokles, který se mírní oproti předchozím rokům. Rok 2019 je analyzován do září a je předpoklad navýšení čísel, která by mohla překonat rok 2018 v počtu úspěšných rekvalifikantů. Graf pro Mostecko ukazuje odlišný průběh v 2016-2019. Graf má také klesající tendenci, kde v roce 2018 se pokles snížil oproti předchozím rokům. Zajímavostí

je rok 2019, kde rekvalifikováno bylo pouhých 20 osob ze 74 762 obyvatel což činí 0,0268%.

Všichni již zmínění rekvalifikanti úspěšně dokončili proces vzdělávání. Žadostí o rekvalifikaci bylo jistě o hodně více. Uchazečům ale nebylo vyhověno z nejrůznějších důvodů, jak již bylo zmíněno v analýze Mostecku. Což by vysvětlovalo nízké číslo na Mostecku, kde žádosti o rekvalifikace byly zamítnuté.

5.2 Kvantitativní šetření

Cílem kvantitativního šetření je zjistit, jaké postoje zaujímají lidé ke vzdělávání v obecné rovině. Metodika bude vycházet podle předem stanovených kroků, se kterými se obvykle setkáváme (Disman, 2002:120). Lidé s nízkým vzděláním se často ocitají jako nezaměstnaní na úřadu práce. Bez zaměstnání se lidé mohou ocitnout ze dne na den a každý k této problematice přistupuje jinak. Lidé s nižším vzděláním obtížněji nacházejí uplatnění na trhu práce, než lidé s vyšším vzděláním.

Stanovení pracovních hypotéz

Hypotéza H1: Populace, která se domnívá, že jim stačí to, co umí, nebude pravděpodobně příliš motivována k tomu, aby se dále učila a navyšovala své dovednosti a kompetence, než ta, která se to nedomnívá.

Existence závislosti v odpovědích na otázku č.2 a č.3 je počítána pomocí korelačního koeficientu.

Hypotéza H2: Člověk s vyšším vzděláním má vyšší šanci na zlepšení své pracovní situace než člověk s nižším vzděláním.

Existence závislosti v odpovědích na otázku č.1 a vzděláním je počítána pomocí korelačního koeficientu.

Hypotéza H3: S vyšším vzděláním se snižuje neochota dále si rozšiřovat vzdělání než lidé s nižším vzděláním.

Existence závislosti v odpovědích na otázku č.3 a vzděláním je počítána pomocí korelačního koeficientu.

Hypotéza H4: V odborném vzdělávání se lidé obracejí spíše na odbornou pomoc než na tu, kterou nabízejí média.

Existence závislosti v odpovědích na otázku č.4 a č.7 je počítána pomocí korelačního koeficientu.

Rozhodnutí o populaci a vzorku

Diplomová práce je zaměřena na rozdílné kraje a rozdílné regiony, které vykazují velký rozdíl v nezaměstnanosti. Dotazníky budou rozdávány lidem ve Středočeském kraji v regionu Rakovnicka a v Ústeckém kraji v regionu Mostecka na kontaktních pracovištích úřadů práce a náhodně vybraným lidem z veřejnosti.

Pilotní studie

Než byl sestavován dotazník, byly problémy týkající se motivace a přístupu lidí ke vzdělávání konzultovány s pracovníci úřadu práce na úseku poradenství a další vzdělávání. Následovalo dotazování uchazečů a žadatelů o zaměstnání, proč se dostavili na již zmiňované pracoviště. Tato studie posloužila k zjištění, zda lze získat požadované odpovědi na dané hypotézy.

Technika sběru informací

Data v kvantitativní formě šetření budou získána pomocí dotazníkového šetření v regionu Rakovnicko a Mostecko.

Uspořádání dotazníku

Dotazník je rozdělen do tří na sebe navazujících částí, kde druhá část navazuje na první a třetí slouží i identifikaci respondentů.

V první části jsou respondenti tázáni, jakou váhu dávají vzdělání v obecné rovině. Jak jsou spokojeni s jejich dosaženými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi. Zda jsou ochotni se dále vzdělávat v zaměstnání, osobním životě, či se nechtějí již dále vzdělávat. Na základě kladné nebo záporné odpovědi je zkoumán motiv jejich postoje.

Ve druhé části dotazníku jsou otázky zaměřeny na potřebu se vzdělávat, když hrozí ztráta zaměstnání, nebo lidé o práci přišli. Jaký způsob by volili, zda by se obrátili na úřad práce, který je zřízen pro pomoc lidem. Úřad práce zabezpečuje rekvalifikační kurzy, a tím

nabízí možnosti dalšího vzdělávání. Zkoumán je opět postoj a motiv na možnost rozšířit si znalosti a dovednosti.

Třetí část dotazníku je identifikační, aby se respondenti dali rozdělit do kategorií a výsledky rozdělit podle pohlaví, věku (je zachováno rozdělení dle statistiky úřadu práce po školním vzdělávání do 25 let, 26 let až 50 let a nad 51 let), vzdělání,...

Předvýzkum

Dotazník byl nejprve rozdán kolegům (hasičům) z Hasičského záchranného sboru v Rakovníku. Cílem bylo zjistit, zda je dotazník srozumitelný a formulovaný s plynulou návazností. Po vyhodnocení dotazníků byly opraveny chyby a následnou konzultací jsem zjistil, že postoje a motivy ke vzdělávání jsou rozdílné a v otázkách na motivy byla rozšířena škála výběru. Dotazník bude sloužit jako dobrý nástroj pro sběr potřebných informací. Dotazník, který byl předkládám respondentům, je doložen v příloze č.1

Sběr dat

Respondenti byli osloveni shodně na Rakovnicku a Mostecku. Byli tázáni lidé, kteří na Úřadu práce jsou evidováni, ale i lidé, kteří Úřad práce nenavštěvují, nebo nevyžadují pomoc. Data byla sbírána v období 5.9.2019 – 20.11.2019

5.2.1 Analýza dat z Rakovnicka

Dotazník na Rakovnicku vyplnilo celkem 159 respondentů, jen 147 dotazníků bylo kompletně vyplněno a mohou být interpretovány.

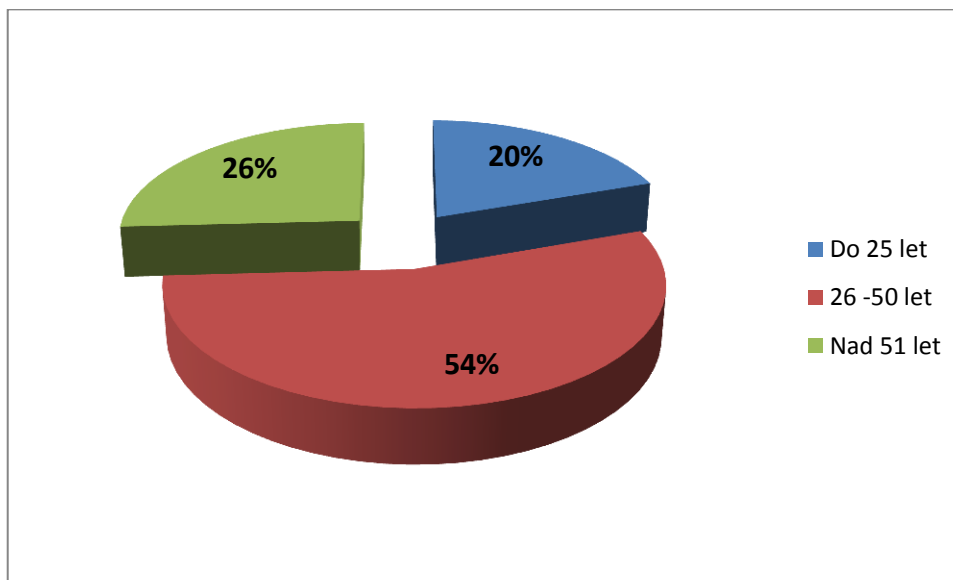
Muži vyplnili dotazník v 54 případech (36,8%) a ženy měly větší zastoupení a to v 93 případech (63,2%).

Stálý pracovní poměr z dotazovaných má 20 osob, což je (13,6%) a pracovní poměr nemá 127 osob (86,4%).

Ve městě žije 54 dotazovaných respondentů (36,8%) a na venkově 93 dotazovaných respondentů (63,2%).

Úřad práce má stanovené rozdělení věku do 3 kategorií. V dotazníku byly věkové skupiny dodrženy. Respondentů do 25 let je 29 (20 %). Nejpočetnější skupina je ve věku 26 – 50 let, kde je 80 (54 %) dotazovaných. Starší generace nad 51 let je 38 (26 %).

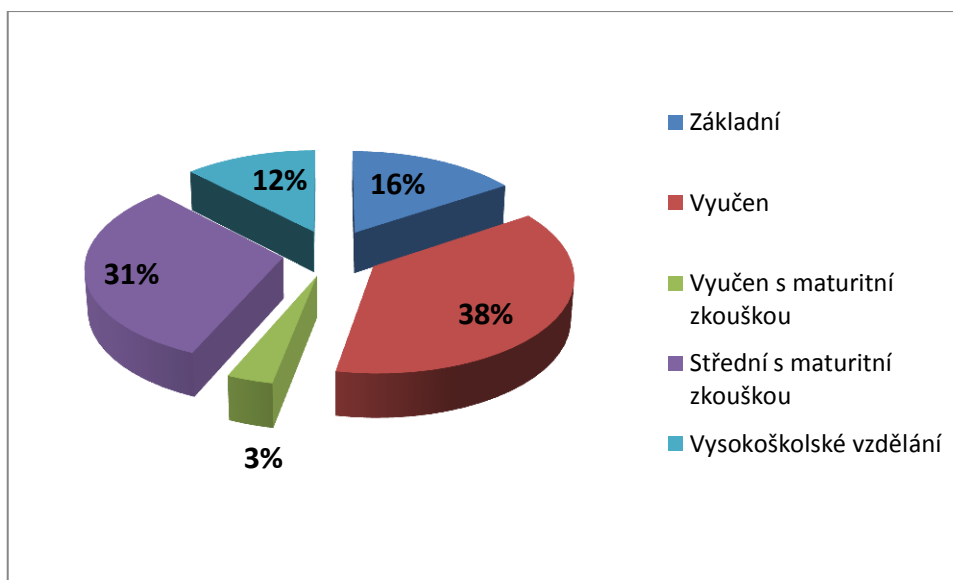
Graf č.9 Respondenti na Rakovnicku dle věku v %



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Z pohledu dosaženého vzdělání respondentů se lidé, kteří mají co dočinění s úřadem práce rozdělili takto. Nejpočetnější kategorie je s výučním listem, ke které se přihlásilo 55 respondentů (38 %). Druhá početně obsáhlá skupina je střední vzdělání s maturitní zkouškou 46 respondentů (31 %). Další skupiny už nejsou tak početné. Pouze základní vzdělání přiznalo 23 dotazovaných (16 %) a vysokoškoláků je méně - 18 (12%). Vyučen s následnou maturitní zkouškou dotazník vyplnilo 5 lidí (3 %).

Graf č.10 Respondenti na Rakovnicku dle vzdělání v %



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Data o obecném vzdělávání a vzdělání na Rakovnicku

Na toto téma byly zaměřeny první 3 otázky (otázka 1-3), kde otázka č.3 rozřazovala respondenty, zda mají zájem se dále vzdělávat či nikoliv. Otázka č.1 zkoumala mínění dotazovaných ohledně uplatnění na trhu práce v závislosti na stupni vzdělání. Otázkou č.2 je sledován postoj k vlastnímu vzdělání respondentů, jejich spokojenost se vzděláním. Do obecného šetření patří následně otázky č.4 a č.5, které vystihují kladný postoj ke vzdělání a otázka č.6 je zaměřena na negativní motivy vzdělávání. Otázka č.4 ukazuje v jakém oblasti mají respondenti zájem se vzdělávat. Otázka č.5 je zaměřena na motivy respondentů ke kladnému přístupu k rozšíření si vzdělání.

Otázka č.1 poukazuje na mínění respondentů, zda v dnešní době mají lidé větší šance uplatnit se na trhu práce s vyšším vzděláním. Převážná většina dotazovaných a to celých 75% si myslí, že vyšší vzdělání zvyšuje šance na získání zaměstnání. Jasně ne vyslovilo 10%.

Tabulka č.10 **Otázka č.1 Rakovnicko**

otázka č.1	<i>Myslíte si, že lidé s vyšším vzděláním mají v dnešní době větší šance se uplatnit na trhu práce?</i>	Počet res.	%
	Ano	48	33%
	Spíše ano	62	42%
	Spíše ne	22	15%
	Ne	15	10%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.2 byla směřována na spokojenost s dosaženými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi. Jasně ztotožnění se s kladným tvrzením je u 20%. Nespokojenost je u 11% osob. Spíše ano zvolilo 39% a spíše ne 30% respondentů. Převládá tedy vždy ve stejné úrovni odpovědi kladný vztah ke svému vzdělání.

Tabulka č.11 **Otázka č.2 Rakovnicko**

otázka č.2	<i>Myslíte si, že Vaše znalosti, dovednosti a kompetence, jsou pro Vás dostatečné?</i>	Počet res.	%
	Ano	30	20%
	Spíše ano	57	39%
	Spíše ne	44	30%
	Ne	16	11%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.3 rozdělovala respondenty, kteří se chtějí, nebo nechtějí dále vzdělávat nad rámec svého dosaženého vzdělání. Ze 147 dotazovaných je ochotno 88 osob se dále vzdělávat, což je 60%. Jasný zájem projevilo 42 %. Oproti tomu 40% se nechce vzdělávat a považuje zřejmě své znalosti, dovednosti za dostačující. Jasně ne vyslovilo 17 % respondentů.

Tabulka č.12 **Otázka č.3 Rakovnicko**

otázka č.	<i>Máte dosažený určitý stupeň vzdělání. Jste ochotni dále se vzdělávat?</i>	Počet res.	%
3	Ano	62	42%
	Spíše ano	26	18%
	Spíše ne	34	23%
	Ne	25	17%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.4 navazovala na otázku č.3 a týkala se 60% respondentů, kteří odpověděli na otázku ano, spíše ano. Ti, kteří se vzdělávat chtějí, odpovídali na otázku, v jaké oblasti by chtěli rozšiřovat své znalosti, dovednosti a kompetence. Vybírali ze dvou možností. V oblasti práce, nebo v oblasti osobního života. V této otázce 60% projevilo zájem o vzdělávání spojené s výkonem zaměstnání a zbylých 40% by upřednostnilo rozvoj v osobním životě.

Tabulka č.13 **Otázka č.4 Rakovnicko**

otázka č.	<i>V jaké oblasti byste si chtěl/a rozšířit své znalosti, dovednosti a kompetence?</i>	Počet res.	%
4	V oblasti práce	53	60%
	V oblasti osobního života	35	40%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

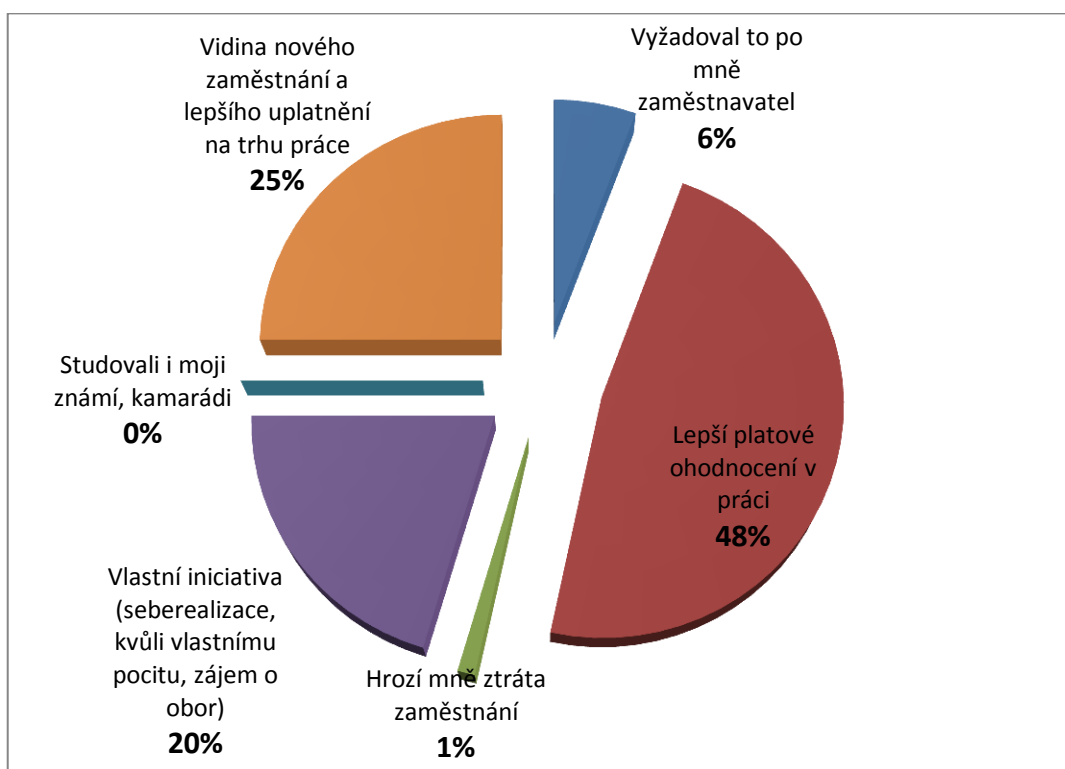
Otázka č.5 také navazuje na otázku č.3 a zkoumá motiv respondentů ke vzdělávání. Opět se otázka týká 60% respondentů, kteří na otázku č.3 odpovídali kladně. V odpovědích se ztotožňovali s motivem, který je pro ně dominantní. Necelých 50% dotazovaných se chce vzdělávat, aby byli lépe finančně ohodnoceni u zaměstnavatele. S vidinou nového zaměstnání se ztotožnilo 25% osob a 1/5 respondentů se chce vzdělávat z vlastní iniciativy. Jeden respondent přiznal, že mu hrozí ztráta zaměstnání a u 6% to vyžadoval zaměstnavatel.

Tabulka č.14 **Otázka č.5 Rakovnicko**

otázka č.	<i>Jaký máte motiv ke vzdělávání?</i>	Počet res.	%
5	Vyžadoval to po mně zaměstnavatel	5	6%
	Lepší platové ohodnocení v práci	42	48%
	Hrozí mně ztráta zaměstnání	1	1%
	Vlastní iniciativa (seberealizace, kvůli vlastnímu pocitu, zájem o obor)	18	20%
	Studovali i moji známí, kamarádi	0	0%
	Vidina nového zaměstnání a lepšího uplatnění na trhu práce	22	25%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.11 **Motivy vzdělávání v obecné rovině na Rakovnicku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.6 navazuje na otázku č.3 a zkoumá postoje respondentů k neochotě se vzdělávat. Tato otázka se týkala 40% respondentů, kteří na otázku č.3 odpověděli ne, spíše ne. Na věk se vylouvalo 44%. Při vyhodnocování dotazníků se mnohdy nejednalo pouze o respondenty starší 50 let. S myšlenkou, že na vzdělávání nemá, se ztotožnilo 22% dotazovaných. 14% je přesvědčeno, že vzdělání jim vyšší postavení ve společnosti nezajistí. Studium považuje k ničemu 8% lidí. Do možnosti vyjádřit vlastní motiv

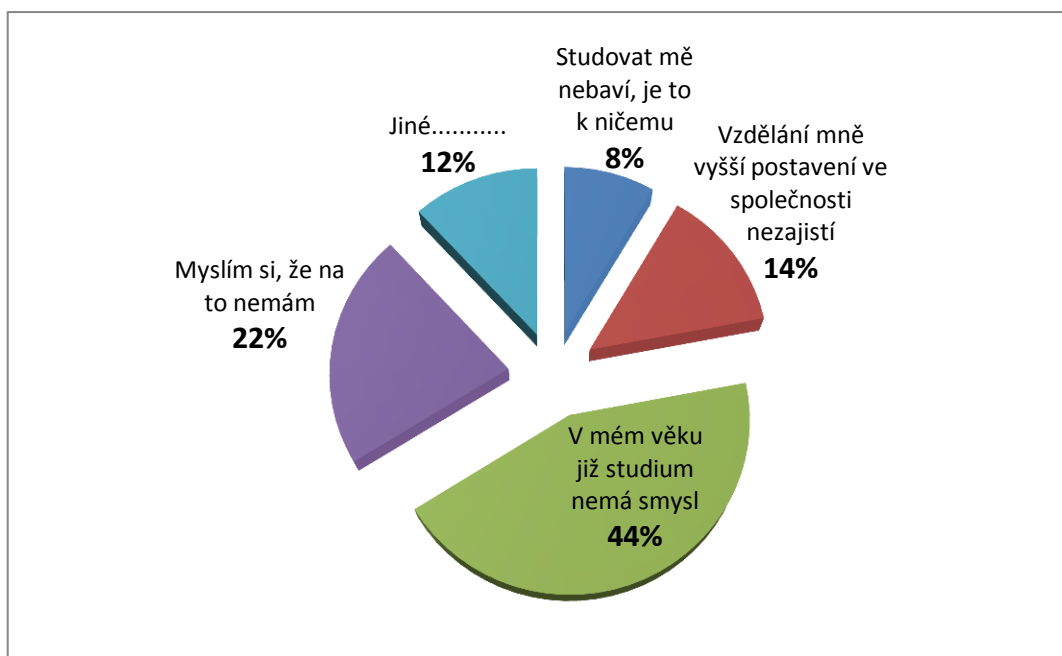
k nechuti vzdělávat se vyjádřilo 12% a mají k tomu nejružnější důvody jako jsou: „*Děti; špatná dostupnost na vzdělávání; není motivace – mám VŠ a chtěla bych praxi; čas rodina; nemoc; málo času (jsem sama na 2 děti); radši chodit do zaměstnání, než se vzdělávat*“

Tabulka č.15 **Otázka č.6 Rakovnícko**

otázka č.	Jaký je Váš důvod k tomu, že se vzdělávat nechcete?	Počet res.	%
6	Studovat mě nebaví, je to k ničemu	5	8%
	Vzdělání mně vyšší postavení ve společnosti nezajistí	8	14%
	V mém věku již studium nemá smysl	26	44%
	Myslím si, že na to nemám	13	22%
	Jiné.....	7	12%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.12 **Motivy nezájmu ke vzdělávání v obecné rovině na Rakovnícku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Data o dalším vzdělávání při ztrátě zaměstnání na Rakovnícku

Této části bylo v dotazníku věnováno 6 otázek. Otázka č.7 a č.8 je zaměřena na pomoc ze strany úřadu práce. Otázka č.9 a č.10 se týkala rekvalifikačních kurzů a otázka č.11 a č.12 jsou opět zaměřeny na motivy k zájmu, či nezájmu rekvalifikačních kurzů.

Otázka č.7 byla zaměřena na pomoc v oblasti práce. Jakým způsobem by respondenti zjišťovali informace. Většina respondentů bude pomoc hledat na internetu a následně vyhledá odbornou pomoc. Může se jednat o úřad práce, vzdělávací zařízení, nebo jiné služby, které lidem pomáhají při odborném rozvoji. Na úřad práce se obrátí 27%, kam přijdou s problémem. K samostatné činnosti se přihlásilo 18% zmiňovaných.

Tabulka č.16 **Otázka č.7 Rakovnícko**

otázka č.	<i>Pokud byste potřeboval/a pomoc v oblasti práce, jakým způsobem byste zjišťoval/a informace?</i>	Počet res.	%
7	Obrátil/a bych se na odbornou pomoc jako je např. úřad práce	39	27%
	Sám/Sama vyhledáváním na internetu	26	18%
	Vyhledáváním na internetu a poté bych vyhledal/a odbornou pomoc	82	56%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.8 byla konkrétně položena, zda by respondenti využili služeb úřadu práce. Pouhé 3% striktně odmítají pomoc úřadu práce. K odpovědi spíše ne se přiklání 14% dotazovaných, což není jasně vyslovená odpověď.

Tabulka č.17 **Otázka č.8 Rakovnícko**

otázka č.	<i>Pokud byste potřeboval/a pomoc v oblasti práce, obrátil/a byste se na úřad práce?</i>	Počet res.	%
8	Ano	71	48%
	Spíše ano	52	35%
	Spíše ne	20	14%
	Ne	4	3%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.9 byla položena opět konkrétně a to, zda dotazovaní vědí, že mohou žádat o rekvalifikační kurz. Jelikož respondenti jsou z řad lidí, kteří nějakým způsobem jsou v kontaktu s úřadem práce, ať už uchazeči o zaměstnání, nebo žadatelé o zaměstnání tak překvapivě 9% dotazovaných neví, že si za podpory úřadu práce mohou zvýšit kvalifikaci.

Tabulka č.18 **Otázka č.9 Rakovnicko**

otázka č.	<i>Víte o možnosti, že můžete žádat o rekvalifikační kurz na úřadu práce?</i>	Počet res.	%
9	Ano	134	91%
	Ne	13	9%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.10 vysvětluje otázku č.9, kde je upřesněno, že úřad práce nabízí službu při ztrátě zaměstnání. Jedná se o nabídku rekvalifikačních kurzů, které jsou při ztrátě zaměstnání hrazené státem. Otázka zněla, zda by této nabídce bylo využito.

Nadpoloviční většina 57% projevilo jasný zájem o rozšíření či prohloubení si kvalifikace. Dalších 30% respondentů by se nejspíše do rekvalifikačního kurzu také přihlásilo. Pouhé 3% dotazovaných jasně vyslovilo ne rekvalifikačnímu kurzu.

Tabulka č.19 **Otázka č.10 Rakovnicko**

otázka č.	<i>Při ztrátě zaměstnání můžete využít služeb úřadu práce. Jedná se o nabídku rekvalifikačních kurzů, které jsou při ztrátě zaměstnání hrazené státem. Využil/a byste této nabídky?</i>	Počet res.	%
10	Ano	84	57%
	Spíše ano	44	30%
	Spíše ne	15	10%
	Ne	4	3%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.11 navazuje na otázku č.10 a je určená pro 87% respondentů, kteří by využili rekvalifikační kurz. Zkoumá motiv respondentů, proč mají zájem využít rekvalifikační kurz.

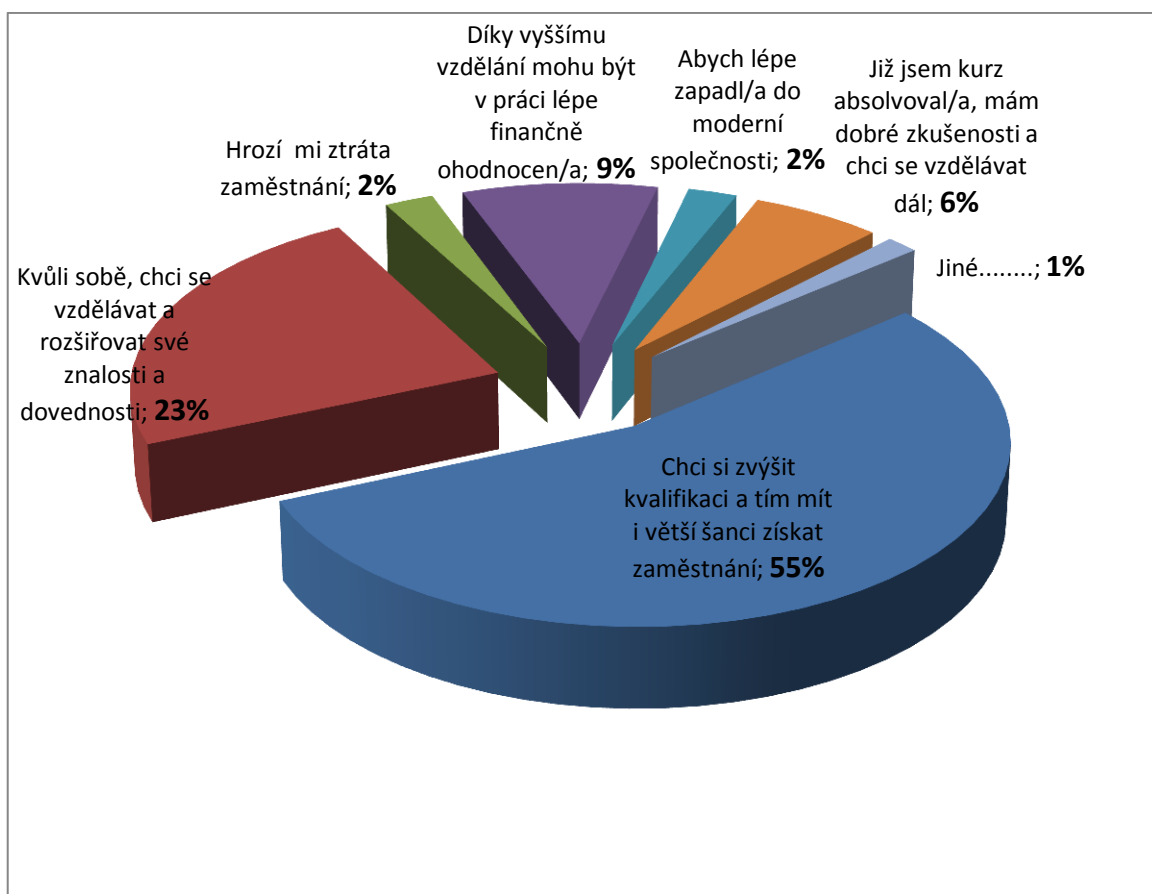
Více jak polovina dotazovaných si chce zvýšit kvalifikaci a tím mít větší šanci získat zaměstnání. Další dvojciferné číslo a to 23%, kdy lidé si chtějí rozšiřovat své znalosti a dovednosti kvůli svému osobnímu rozvoji. Jiný motiv označili dva lidé, ale pouze jeden vysvětlil, jaký má motiv. „*Chci změnit obor*“

Tabulka č.20 **Otázka č.11 Rakovnicko**

otázka č.	Proč byste této nabídky využil/a?	Počet res.	%
11	Chci si zvýšit kvalifikaci a tím mít i větší šanci získat zaměstnání	70	55%
	Kvůli sobě, chci se vzdělávat a rozšiřovat své znalosti a dovednosti	30	23%
	Kvůli tomu, že mi hrozí ztráta zaměstnání	3	2%
	Kvůli tomu, že díky vyššímu vzdělání mohu být v práci lépe finančně ohodnocen/a	12	9%
	Abych lépe zapadl/a do moderní společnosti	3	2%
	Již jsem kurz absolvoval/a, mám dobré zkušenosti a chci se vzdělávat dál	8	6%
	Jiné.....	2	2%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.13 **Motivy vzdělávání s úřadem práce na Rakovnicku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.12 vycházela z odpovědi č.10 a týkala se 13% respondentů, kteří nemají zájem o vzdělávání (rekvalifikaci) za pomoci úřadu práce. Zde se jedná o velmi malou

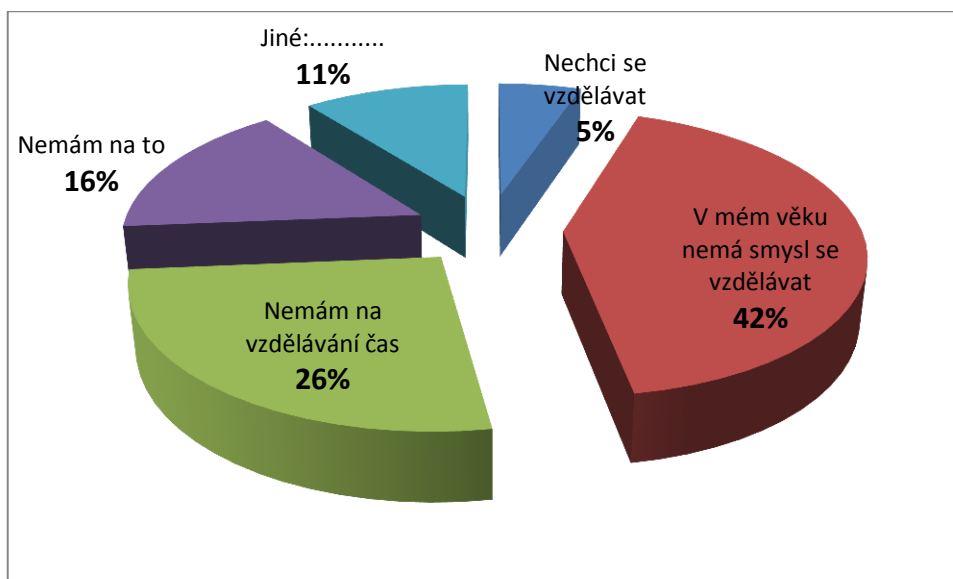
skupinu respondentů, kteří mají nejrůznější důvody, proč se nechtějí vzdělávat. Jako překážku věku se odkazuje 8 z 19 respondentů. Což je 42%. Na čas se vmlouvá 26% dotazovaných. Jeden respondent jasně vyslovil nezájem o vzdělávání. Dva respondenti specifikovali své důvody. „*Nechci se vzdělávat za pomoci úřadu práce; Vyhledal jsem si sám a zvýšil i odbornost.*“

Tabulka č.21 **Otázka č.12 Rakovnicko**

otázka č.	Proč byste této nabídky nevyužil/a?	Počet res.	%
12	Nechci se vzdělávat	1	5%
	V mém věku nemá smysl se vzdělávat	8	42%
	Nemám na vzdělávání čas	5	26%
	Nemám na to	3	16%
	Jiné:.....	2	11%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.13 **Motivy nezájmu vzdělávání s úřadem práce na Rakovnicku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Výpočet statistické závislosti na Rakovnicku

Testováním hypotéz v kvantitativním výzkumu lze rozeznat, zda je nějaký vzájemný vztah mezi dvěma proměnnými (Disman 2002:76).

Korelace vyjadřuje vzájemný vztah mezi X a Y. Pokud se mění veličina X dochází korelativně ke změně i u hodnoty Y. Funguje to i naopak. Při správné korelaci je závislost odpovědí pravděpodobná. Korelační koeficient je v rozmezí -1 až +1.

Tabulka č.22 Korelační koeficient – hodnoty a jejich význam

Perfektní pozitivní korelace	(r = 1)	S rostoucí hodnotou X hodnota Y vzrůstá. Hodnotu Y odhadneme na základě znalosti hodnoty X bez jakéhokoliv omylu.
Naprostá nezávislost	(r = 0)	Znalost hodnoty X nezlepší naši schopnost odhadnout správně hodnotu Y.
Perfektní negativní korelace	(r = -1)	S rostoucí hodnotou X hodnota Y klesá. Hodnotu Y odhadneme na základě znalosti hodnoty X bez jakéhokoliv omylu.

Zdroj: vlastní zpracování podle Disman (2002:207)

Pro testování hypotéz a výpočet korelačního koeficientu byl použit Pearsonův vzorec:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Získané hodnoty pro statistické testování na Rakovnicku jsou zanesené a prezentované v níže uvedené tabulce.

Tabulka č.23 Hodnoty korelací na Rakovnicku

Hypotéza	Závislost	Korelace
H1	otázka č.2 a č.3	-0,18
H2	otázka č.1 a č.15	0,38
H3	otázka č.3 a č.15	-0,35
H4	otázka č.4 a č.7	1

zdroj: vlastní zpracování dle terénního šetření

V případě hypotézy H1 byla korelačním koeficientem mezi otázkou č.2 a otázkou č.3 ukázána negativní korelace o hodnotě -0.18. Respondenti, kteří nadpoloviční většinou byli spokojeni se svým vzděláním, nadpolovičně volili, že se chtějí dále vzdělávat.

Hypotéza H1 na Rakovnicku je zamítnutá. Nedokázalo se prokázat závislost odpovědí na Rakovnicku.

U hypotézy H2 zjištěna přímá závislost o hodnotě korelace 0,38. Východiskem byly otázky č.1 a č.15. Závislost se odvíjela z názorů respondentů, zda si myslí, že vyšší vzdělání umožní vyšší šance na uplatnění na trhu práce spojené s dosaženým vzděláním.

Hypotéza H2 na Rakovnicku byla potvrzena. S dosaženým vyšším vzděláním se lidé přiklánějí k větším možnostem se uplatnit na trhu práce.

Nepřímá závislost s hodnotou korelačního koeficientu -0.35 vyšla při výpočtu vzájemného vztahu otázky č.3 a otázky č.15 (dosažené vzdělání). Hodnota ukazuje nepřímý vztah mezi úrovní dosaženého vzdělání a neochotou se dále vzdělávat.

Hypotéza H3 na Rakovnicku je zamítnutá. S vyšším vzděláním nejsou respondenti ochotni se dále vzdělávat.

V jaké oblasti se respondenti chtějí vzdělávat, je odhaleno otázkou č.4, a jak budou postupovat, budou-li potřebovat pomoc, je v odpovědích z otázky č.7. K výpočtu korelačního koeficientu byla vynechána poslední odpověď v otázce č.7, která spojovala předchozí 2 možnosti odpovědi a udávala jen časovou posloupnost. Výpočtem zjištěn korelační koeficient 1 což je absolutní přímá závislost.

Hypotéza H4 je potvrzena. Respondenti, kteří se chtějí vzdělávat v oblasti práce vyhledávají pomoc na úřadu práce a tím získají konkrétnější informace v rámci jejich potřeb.

5.2.2 Analýza dat z Mostecka

Dotazník na Mostecku bylo ochotno vyplnit vyplnilo celkem 142 respondentů, jen ve 132 dotaznících bylo vše vyplněno a mohou být interpretovány.

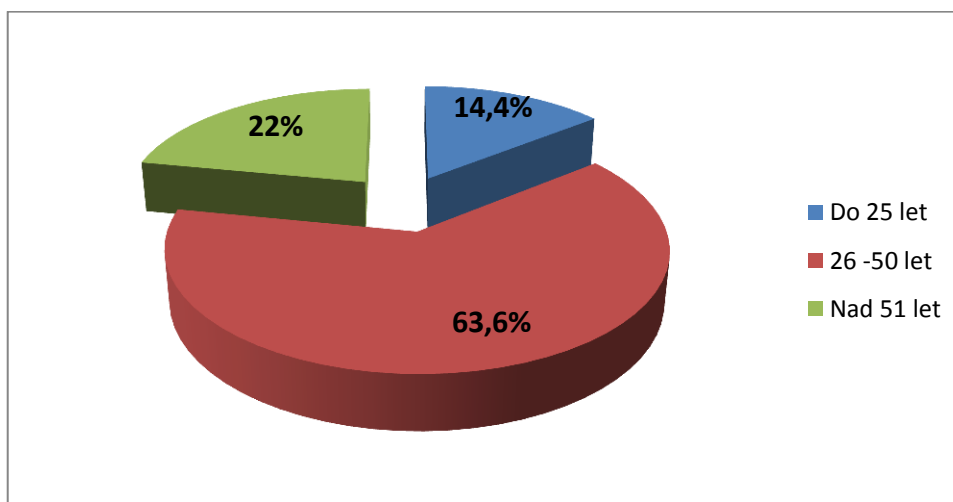
Mužská populace vyplnila dotazník v 31 (24,5%) případech a ženy vyplnily dotazník ve větším zastoupení a to 101 (75,5%) interpretovaných dotazníků.

Stálý pracovní poměr z dotazovaných má 11 osob, což je (8,3%) a pracovní poměr nemá 121 osob (91,7%).

Ve městě žije 119 dotazovaných respondentů (90,2%) a na venkově 13 dotazovaných respondentů (9,8%).

Úřad práce má stanovené rozdělení věku do 3 kategorií. V dotazníkovém šetření byly věkové skupiny dodrženy. Respondentů do 25 let se šetření účastnilo 19 (14,4%). Nejpočetnější skupina je ve věku 26 – 50 let, kde se 84 (63,6 %) dotazovaných. Starší generace nad 51 let je 29 (22 %).

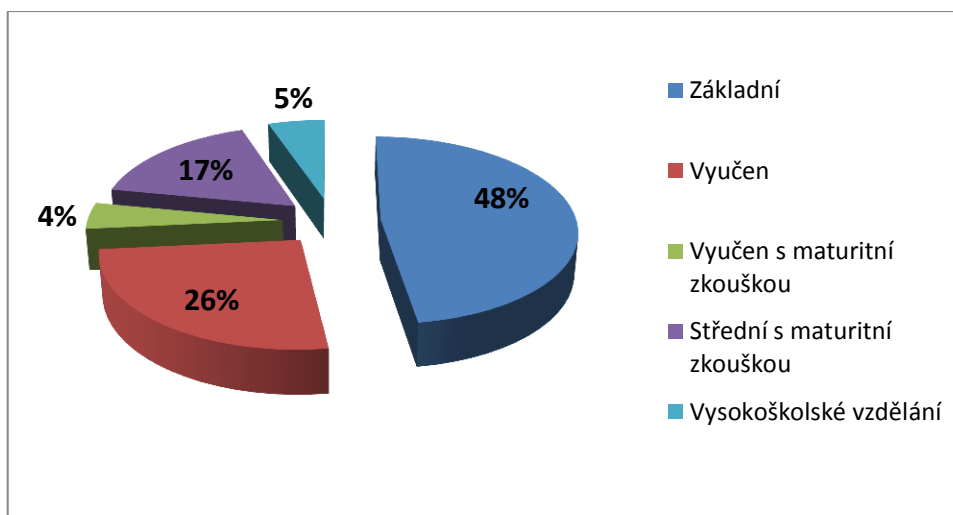
Graf č.14 **Respondenti na Mostecku dle věku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Z pohledu dosaženého vzdělání respondentů se lidé, kteří mají co do činění s úřadem práce, rozdělili takto. Nejpočetnější kategorie respondentů je se základním vzděláním, ke kterému se přihlásilo 63 respondentů (48%). Druhá početně významnější skupina je vzdělání s výučním listem 34 respondentů (26%). Třetí méně významná skupina jsou lidé se středním vzděláním s maturitní zkouškou 22 dotazovaných (17%). Dále už jsou jen skupiny v malém zastoupení. K vysokoškolskému vzdělání se přihlásilo 7 respondentů (5%) a lidí, kteří jsou vyučeni s maturitní zkouškou je 6 (4%)

Graf č.15 Respondenti na Mostecku dle vzdělání v %



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Data o obecném vzdělávání a vzdělání na Mostecku

Shodně jako v rakovnickém regionu se rozdával stejný dotazník, kde na obecné vzdělávání byly zaměřeny první 3 otázky (otázka 1-3). Otázka č.3 rozřazovala respondenty, zda mají zájem se dále vzdělávat, či nikoliv. Otázka č.1 zkoumala mínění dotazovaných ohledně uplatnění na trhu práce v závislosti na stupni vzdělání. Otázkou č.2 je sledován postoj k vlastnímu vzdělání respondentů, jejich spokojenost se vzděláním. Do obecného šetření patří následně otázky č.4 a č.5, které vystihují kladný postoj ke vzdělání a otázka č.6 je zaměřena na negativní motivy vzdělávání. Otázka č.4 ukazuje v jakém období mají respondenti zájem se vzdělávat. Otázka č.5 je zaměřena na motivy respondentů ke kladnému přístupu k rozšíření si vzdělání.

Otázka č.1 poukazuje na mínění respondentů, zda v dnešní době mají lidé větší šance uplatnit se na trhu práce s vyšším vzděláním. Převážná většina dotazovaných a to celých 80% si myslí, že vyšší vzdělání zvyšuje šance na získání zaměstnání. Jasně ne vyslovilo 8%.

Tabulka č.24 **Otázka č.1 Mostecko**

otázka č.1	<i>Myslíte si, že lidé s vyšším vzděláním mají v dnešní době větší šance se uplatnit na trhu práce?</i>	Počet res.	%
	Ano	57	43%
	Spíše ano	49	37%
	Spíše ne	16	12%
	Ne	10	8%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.2 byla směřována na spokojenost s dosaženými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi. Jasně ztotožnění se s kladným tvrzením je 25%. Nespokojenost je u 8% osob. Spíše ano zvolilo 33% a spíše ne 34% respondentů. Lidé, kteří nezaškrkli jasnou odpověď ano, nebo ne, se rozdělili takřka napůl a tvoří 67% dotazovaných.

Tabulka č.25 **Otázka č.2 Mostecko**

otázka č.2	<i>Myslíte si, že Vaše znalosti, dovednosti a kompetence, jsou pro Vás dostatečné?</i>	Počet res.	%
	Ano	33	25%
	Spíše ano	44	33%
	Spíše ne	45	34%
	Ne	10	8%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.3 rozdělovala respondenty, kteří se chtějí, nebo nechtějí dále vzdělávat nad rámec svého dosaženého vzdělání. Ze 132 dotazovaných je ochotno 71 osob se dále vzdělávat, což je 54%. Jasný zájem projevilo 32%. Oproti tomu 46% nechce se vzdělávat a považuje zřejmě své znalosti, dovednosti za dostačující. Jasně ne vyslovilo 19% respondentů.

Tabulka č.26 **Otázka č.3 Mostecko**

otázka č.	<i>Máte dosažený určitý stupeň vzdělání. Jste ochotni dále se vzdělávat?</i>	Počet res.	%
3	Ano	42	32%
	Spíše ano	29	22%
	Spíše ne	36	27%
	Ne	25	19%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.4 navazovala na otázku č.3 a týkala se 54% respondentů, kteří odpověděli na otázku ano, spíše ano. Ti, kteří se vzdělávat chtějí, odpovídali na otázku, v jaké oblasti by chtěli rozšiřovat své znalosti, dovednosti a kompetence. Vybírali ze dvou možností. V oblasti práce, nebo v oblasti osobního života. V této otázce 76% projevilo zájem o vzdělávání spojené s výkonem zaměstnání a zbylých 24% by upřednostnilo rozvoj v osobním životě.

Tabulka č.27 **Otázka č.4 Mostecko**

otázka č.	<i>V jaké oblasti byste si chtěl/a rozšířit své znalosti, dovednosti a kompetence?</i>	Počet res.	%
4	V oblasti práce	54	76%
	V oblasti osobního života	17	24%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

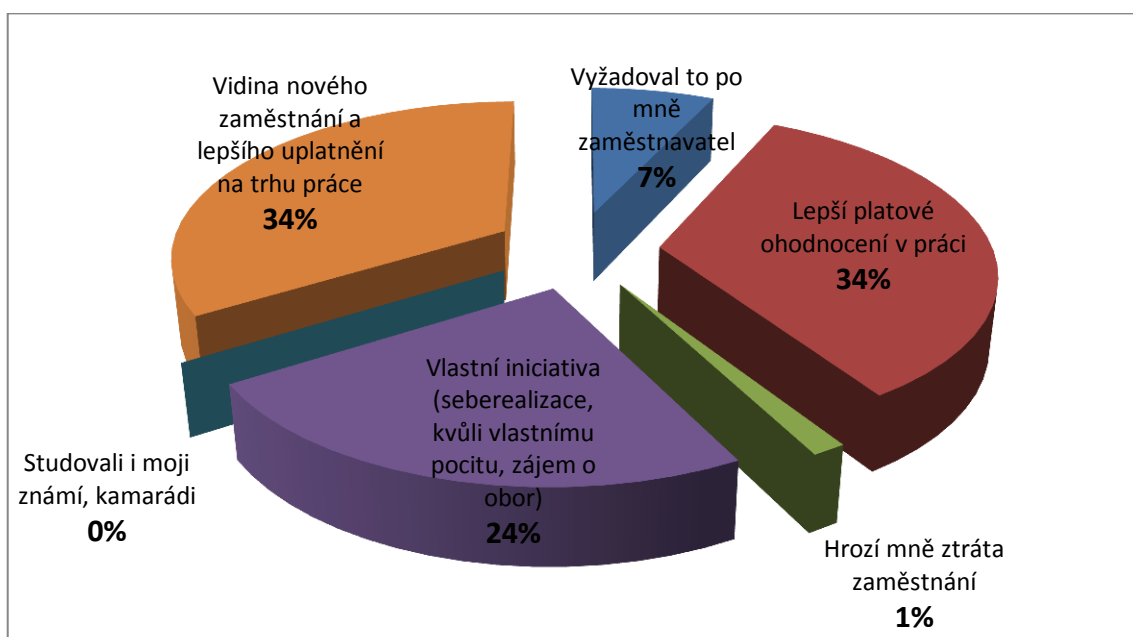
Otázka č.5 také navazuje na otázku č.3. Zkoumá motiv respondentů ke vzdělávání. Opět se otázka týká 54% respondentů, kteří na otázku č.3 odpovídali kladně. V odpovědích se ztotožňovali s motivem, který je pro ně dominantní. 34% dotazovaných se chce vzdělávat, aby byli lépe finančně ohodnoceni u zaměstnavatele. Shodně 34% vidí vidinu nového zaměstnání a necelých 25% respondentů se chce vzdělávat z vlastní iniciativy. Jeden respondent přiznal, že mu hrozí ztráta zaměstnání a u 7% to vyžadoval zaměstnavatel.

Tabulka č.28 **Otázka č.5 Mostecko**

otázka č.	Jaký máte motiv ke vzdělávání?	Počet res.	%
5	Vyžadoval to po mně zaměstnavatel	5	7%
	Lepší platové ohodnocení v práci	24	34%
	Hrozí mně ztráta zaměstnání	1	1%
	Vlastní iniciativa (seberealizace, kvůli vlastnímu pocitu, zájem o obor)	17	24%
	Studovali i moji známí, kamarádi	0	0%
	Vidina nového zaměstnání a lepšího uplatnění na trhu práce	24	34%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.16 **Motivy vzdělávání v obecné rovině na Mostecku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

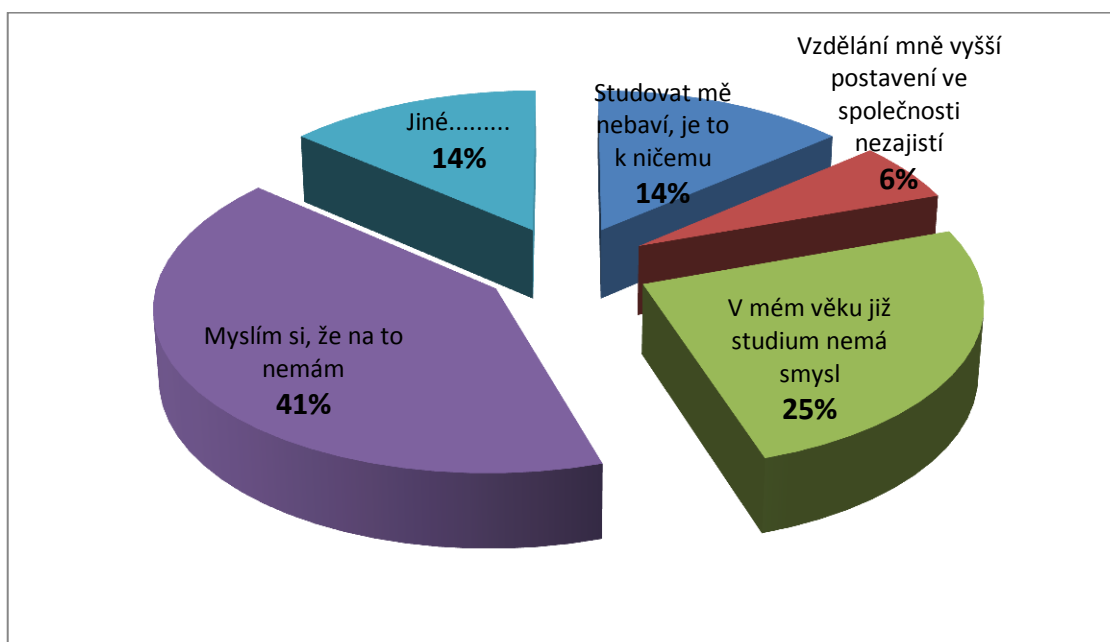
Otázka č.6 navazuje na otázku č.3 a zkoumá postoj respondentů s neochotou se vzdělávat. Tato otázka se týkala 46% respondentů, kteří na otázku č.3 odpověděli ne, spíše ne. Nejvíce zastoupené je přesvědčení respondentů, že na vzdělávání nemají - 41%, že v jejich věku již vzdělávání nemá smysl si myslí 25%. Shodně jako z Rakovnicka se převážně nejednalo o věkovou skupinu nad 50 let. 14% je přesvědčeno, že vzdělání je k ničemu. Do možnosti vyjádřit vlastní motiv k nechuti vzdělávání se shodně vyjádřilo 14%. Mají k tomu nejrůznější důvody, ale pouze 3 je vyjádřili a to ve strohých odpovědích: „*VŠ vzdělání, mám VŠ vzdělání a zdraví*“.

Tabulka č.29 **Otázka č.6 Mostecko**

otázka č.	<i>Jaký je Váš důvod k tomu, že se vzdělávat nechcete?</i>	Počet res.	%
6	Studovat mě nebaví, je to k ničemu	7	14%
	Vzdělání mně vyšší postavení ve společnosti nezajistí	3	6%
	V mém věku již studium nemá smysl	13	25%
	Myslím si, že na to nemám	21	41%
	Jiné.....	7	14%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.17 **Motivy nezájmu ke vzdělávání v obecné rovině na Mostecku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Data o dalším vzdělávání při ztrátě zaměstnání na Mostecku

Tato část je totožná jako na Rakovnicku, které bylo v dotazníku věnováno 6 otázek. Otázka č.7 a č.8 je zaměřena na pomoc ze strany úřadu práce. Otázka č.9 a č.10 se týkala rekvalifikačních kurzů a otázka č.11 a č.12 jsou opět zaměřeny na motivy k zájmu, či nezájmu rekvalifikačních kurzů.

Otázka č.7 byla zaměřena na pomoc v oblasti práce. Jakým způsobem by respondenti zjišťovali informace. Pomoc na internetu a následně odbornou pomoc vyhledá 43% respondentů. Může se jednat o úřad práce, vzdělávací zařízení, nebo jiné služby, které

lidem pomáhají při odborném rozvoji. K samostatné činnosti se přihlásilo 33% zmiňovaných. Na Úřad práce se obrátí 24%, kam přijdou s problémem na státem zřízené odborné pracoviště.

Tabulka č.30 **Otázka č.7 Mostecko**

otázka č.	<i>Pokud byste potřeboval/a pomoc v oblasti práce, jakým způsobem byste zjišťoval/a informace?</i>	Počet res.	%
7	Obrátil/a bych se na odbornou pomoc jako je např. Úřad práce	32	24%
	Sám/Sama vyhledáváním na internetu	44	33%
	Vyhledáváním na internetu a poté bych vyhledal/a odbornou pomoc	57	43%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.8 byla konkrétně položena, zda by respondenti využili služeb úřadu práce. Pouhé 4% striktně odmítají pomoc úřadu práce. K odpovědi spíše ne se přiklání 15% dotazovaných, což není jasně vyslovená odpověď.

Tabulka č.31 **Otázka č.8 Mostecko**

otázka č.	<i>Pokud byste potřeboval/a pomoc v oblasti práce, obrátil/a byste se na úřad práce?</i>	Počet res.	%
8	Ano	60	45%
	Spíše ano	47	36%
	Spíše ne	20	15%
	Ne	5	4%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.9 byla položena opět konkrétně a to, zda dotazovaní vědí, že mohou žádat o rekvalifikační kurz. Jelikož respondenti jsou z řad lidí, kteří nějakým způsobem jsou v kontaktu s úřadem práce ať už uchazeči o zaměstnání, nebo žadatelé o zaměstnání tak překvapivě 8% dotazovaných neví, že si za podpory úřadu práce mohou zvýšit kvalifikaci.

Tabulka č.32 **Otázka č.9 Mostecko**

otázka č.	<i>Víte o možnosti, že můžete žádat o rekvalifikační kurz na Úřadu práce?</i>	Počet res.	%
9	Ano	121	92%
	Ne	11	8%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.10 vysvětluje otázku č.9, kde je upřesněno, že úřad práce nabízí službu při ztrátě zaměstnání. Jedná se o nabídku rekvalifikačních kurzů, které jsou při ztrátě zaměstnání hrazené státem. Otázka zněla, zda by této nabídce bylo využito.

Nadpoloviční většina 61% projevilo jasný zájem o rozšíření či prohloubení si kvalifikace. Dalších 22% respondentů by se nejspíše do rekvalifikačního kurzu také přihlásila. Pouze 5% dotazovaných jasně vyslovilo ne rekvalifikačnímu kurzu.

Tabulka č.33 **Otázka č.10 Mostecko**

otázka č.	<i>Při ztrátě zaměstnání můžete využít služeb Úřadu práce. Jedná se o nabídku rekvalifikačních kurzů, které jsou při ztrátě zaměstnání hrazené státem. Využil/a byste této nabídky?</i>	Počet res.	%
10	Ano	81	61%
	Spíše ano	29	22%
	Spíše ne	16	12%
	Ne	6	5%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Otázka č.11 navazuje na otázku č.10 a je určená pro 83% respondentů, kteří by využili rekvalifikační kurz. Zkoumá motiv respondentů, proč mají zájem využít rekvalifikační kurz.

Ani jedna z odpovědí nepřevyšuje nadpoloviční většinu. Méně jak polovina 49% dotazovaných si chce zvýšit kvalifikaci, a tím mít větší šanci získat zaměstnání. Další odpovědi nepřesahují 15% hranici. Z vlastní iniciativy si chce rozšířit kvalifikaci 15% respondentů. O 2% procenta méně dotazovaných by kurz absolvovalo, aby lépe zapadlo do moderní společnosti a stejným podílem, aby mohli být lépe finančně ohodnoceny v práci.

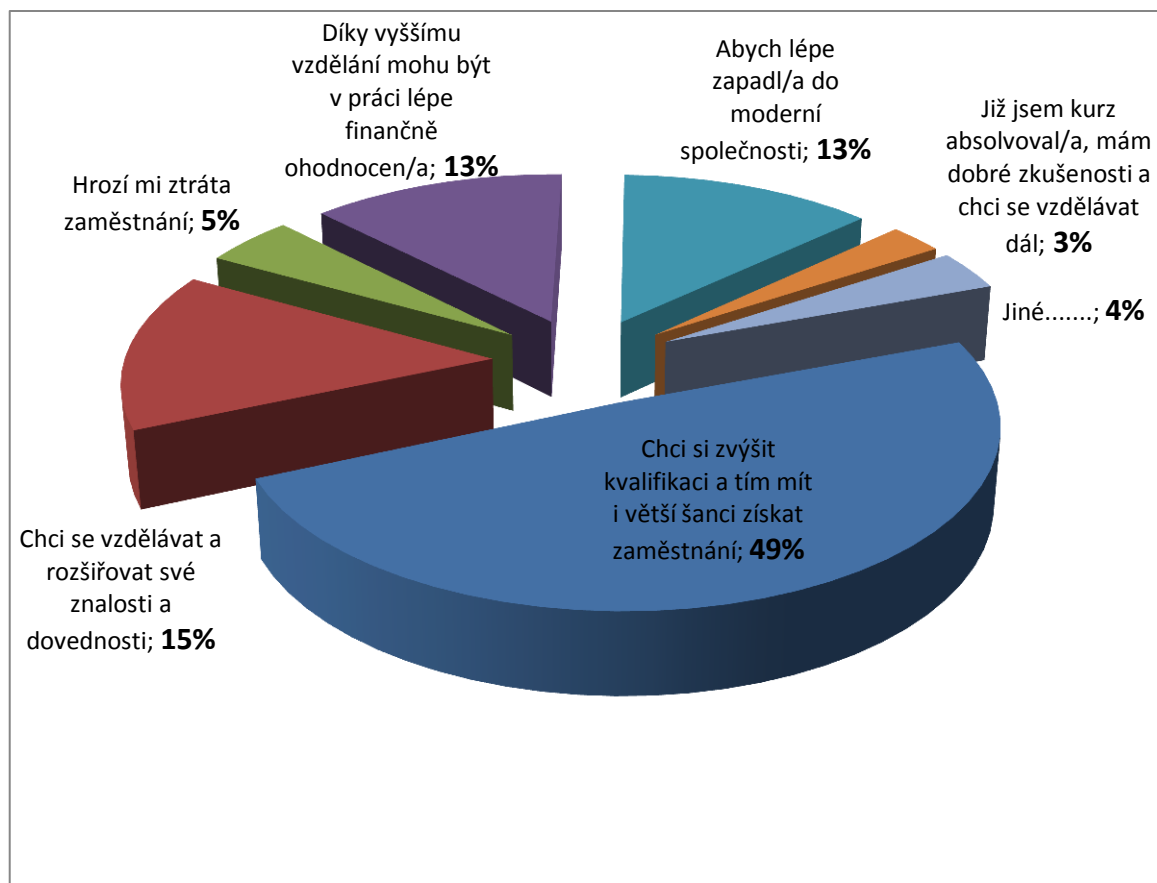
Jiný motiv označili čtyři lidé, ale pouze dva vysvětlili, jaký mají motiv. „Málo času; Zdravotní problémy “

Tabulka č.34 **Otázka č.11 Mostecko**

otázka č.	Proč byste této nabídce využil/a?	Počet res.	%
11	Chci si zvýšit kvalifikaci a tím mít i větší šanci získat zaměstnání	54	49%
	Kvůli sobě, chci se vzdělávat a rozšiřovat své znalosti a dovednosti	16	15%
	Kvůli tomu, že mi hrozí ztráta zaměstnání	5	5%
	Kvůli tomu, že díky vyššímu vzdělání mohu být v práci lépe finančně ohodnocen/a	14	13%
	Abych lépe zapadl/a do moderní společnosti	14	13%
	Již jsem kurz absolvoval/a, mám dobré zkušenosti a chci se vzdělávat dál	3	3%
	Jiné.....	4	4%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.18 **Motivy vzdělávání s úřadem práce na Mostecku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

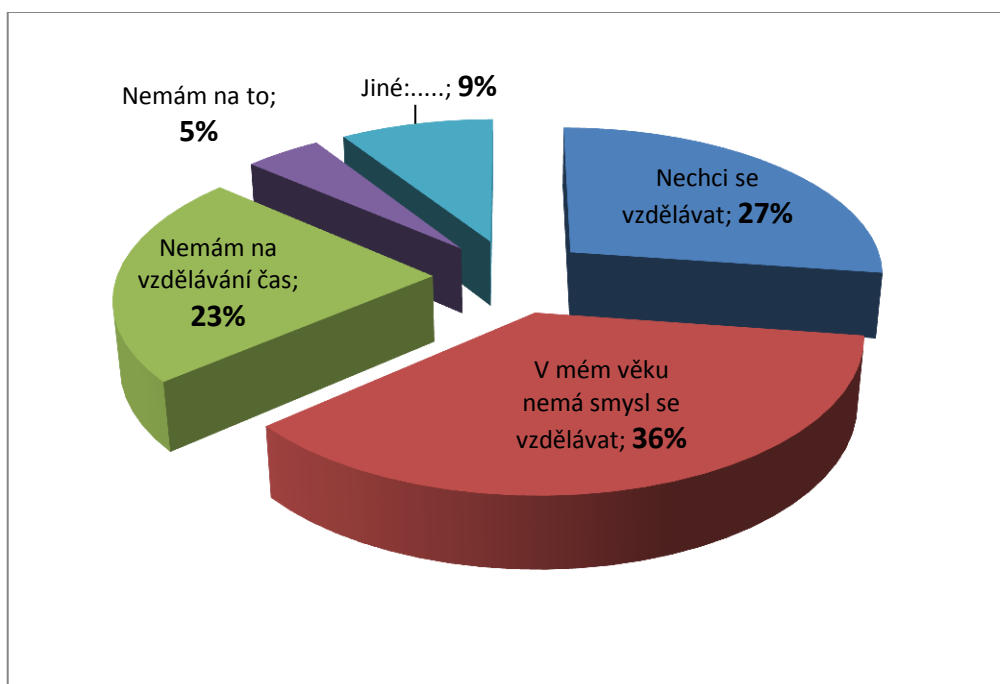
Otázka č.12 také vycházela z odpovědi č.10 a týkala se 17% respondentů, kteří nemají zájem o vzdělávání (rekvalifikaci) za pomoci úřadu práce. Zde se jedná o velmi malou skupinu respondentů, kteří mají nejrůznější důvody, proč se nechtějí vzdělávat. Jako překážku věk se odkazuje 8 z 22 respondentů. Cože je 36%. Vzdělávat se nechce 27%. Na čas se vymlouvá 23% dotazovaných. Dva respondenti specifikovali své důvody. „Mám VŠ vzdělání; Nepotřebuji rekvalifikační kurz.“

Tabulka č.35 **Otázka č.12 Mostecko**

otázka č.	Proč byste této nabídky nevyužil/a?	Počet res.	%
12	Nechci se vzdělávat	6	27%
	V mém věku nemá smysl se vzdělávat	8	36%
	Nemám na vzdělávání čas	5	23%
	Nemám na to	1	5%
	Jiné:.....	2	9%

Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Graf č.19 **Motivy nezájmu vzdělávání s úřadem práce na Mostecku v %**



Zdroj: zpracování vlastní dle kvantitativního šetření

Výpočet statistické závislosti na Mostecku

Výpočet je shodný jako v regionu Rakovnicko a dále budou uváděny jen výsledky korelačního koeficientu a výsledky k hypotézám na Mostecku.

Tabulka č.36 **Hodnoty korelací na Mostecku**

Hypotéza	Závislost	Korelace
H1	otázka č.2 a č.3	0,48
H2	otázka č.1 a č.15	0,85
H3	otázka č.3 a č.15	0,50
H4	otázka č.4 a č.7	-1

zdroj: vlastní zpracování dle terénního šetření

V případě hypotézy H1 byla korelačním koeficientem mezi otázkou č.2 a otázkou č.3 ukázána nepřímá závislost o hodnotě 0.48. Respondenti, kteří nadpoloviční většinou byli spokojeni se svým vzděláním, nadpolovičně volili, že se chtějí dále vzdělávat.

Hypotéza H1 na Mostecku neplatí, protože, respondenti, kteří se většinou domnívají, že jim stačí, co umí, jsou většinou motivováni k navyšování svých dovedností a kompetencí.

U hypotézy H2 zjištěna přímá závislost o hodnotě korelace 0,85. Východiskem byly otázky č.1 a č.15. Závislost se odvíjela z názorů respondentů, zda si myslí, že vyšší vzdělání umožní vyšší šance na uplatnění na trhu práce spojené s dosaženým vzděláním.

Hypotéza H2 na Mostecku byla potvrzena. S dosaženým vyšším vzděláním se lidé přiklánějí k větším možnostem se uplatnit na trhu práce.

Přímá závislost s hodnotou korelačního koeficientu 0.50 vyšla při výpočtu vzájemného vztahu otázky č.3 a otázky č.15 dosažené vzdělání. Hodnota ukazuje nepřímý vztah mezi úrovní dosaženého vzdělání a neochotou se dále vzdělávat.

Hypotéza H3 na Mostecku byla potvrzena. S vyšším vzděláním jsou respondenti ochotni dále se vzdělávat.

V jaké oblasti se respondenti chtějí vzdělávat je odhaleno otázkou č.4 a jak budou postupovat budou-li potřebovat pomoc je v odpovědích z otázky č.7. K výpočtu korelačního koeficientu byla vynechána poslední odpověď v otázce č.7, která spojovala předchozí 2 možnosti odpovědí a udávala jen časovou posloupnost. Výpočtem byl zjištěn korelační koeficient -1 což je absolutní přímá závislost.

Hypotéza H4 na Mostecku neplatí. Respondenti, kteří se chtějí vzdělávat v oblasti práce, vyhledávají sami pomoc na internetu a tím získají konkrétnější informace v rámci jejich potřeb. Odbornou pomoc úřadu práce nepreferují.

5.2.3 Porovnání Rakovnícka a Mostecka

Po vyhodnocení a prezentování jednotlivých regionů se můžeme podívat na jednotlivé otázky, ve kterých je mnohdy velká podobnost, i když se jedná o dva rozdílné regiony. Nechybí však rozdílnosti.

Podíváme-li se respondenty, zda mají stálý pracovní poměr, dozvíme se, že na Rakovnícku je 14% a na Mostecku 8% dotazovaných, kteří mají stále zaměstnání. Tito lidé přicházejí na úřad práce, aby si zvýšili schopnosti a dovednosti, byť to nejspíše není nezbytně nutné.

Z pohledu bydlení na Mostecku v 90% se jedná o lidi, kteří žijí ve městě. Na Rakovnícku je pouze 37% lidí z města, kteří navštěvují úřad práce. Zbytek je z přilehlých obcí, nebo ze vzdálenějších obcí od Rakovníka.

V obou regionech převažují ženy, které vyhledávají pomoc, nebo lépe řečeno, jsou bez zaměstnání. Na Mostecku je 77% žen. Na Rakovnícku mají o 10% vyšší zastoupení muži 37%.

Dle dělení věkových kategorií, které má takto rozřazen úřad práce, je v obou regionech nejvíce zasažena věková skupina 26-50 let. Na Rakovnícku je v této kategorii 54% respondentů. Kategorie pod 26 let čítá 20% a nad 50 let 26%. Mostecko má shodné pořadí. Nejrizikovější skupina 26-50 let 64%. Kategorie pod 26 let 14% a nad 50 let 22%.

Poslední identifikační otázka v dotazníku byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání. Tato otázka ukazuje zajímavá zjištění. Zaměříme-li se na 2 nejsilnější kategorie, tak na Mostecku je 48% dotazovaných se základním vzděláním a 26% s výučním listem. Dohromady se jedná o 74% respondentů, kteří mají nízké vzdělání. Na Rakovnícku jsou výsledky trochu jiné. Největší zastoupení má vzdělání s výučním listem 37% a druhá větší skupina je vzdělání střední s maturitní zkouškou 31%. Nejnižší zastoupení má v obou regionech vyučen s maturitní zkouškou. Rakovnícko 3% a Mostecko 5%.

Z těchto zjištění se dá říci, že na Rakovnicku je nejčastější jedinec, který spolupracuje s úřadem práce, žena 26-50 let, která nemá pracovní poměr, žije na venkově a má vzdělání s výučním listem. Na Mostecku se jedná o ženu 26-50 let, která nemá pracovní poměr, žije ve městě a má základní vzdělání.

V části o obecném vzdělávání a vzdělání se respondenti u většiny otázek shodují na podobném mínění, jen s rozdílným podílem v procentuálním zastoupení. Zajímavé názory se ukazují v porovnání se vzděláním. V obou regionech si 75% a více dotazovaných myslí, že s vyšším vzděláním mají větší šance se uplatnit na trhu práce. V další otázce na Rakovnicku téměř 60% považuje své vzdělání za dostatečné, 16% z dotazovaných má základní vzdělání a 37% je vyučeno. Vzdělávat by se dále na Rakovnicku chtělo 60% respondentů převážně v oblasti práce. Nejsilnější motiv pro téměř polovinu lidí je lepší platové ohodnocení v práci. K vidině nového zaměstnání se hlásí jedna čtvrtina dotazovaných. Na Mostecku 55% považuje vzdělání za dostatečné, 48% dotazovaných má základní vzdělání a 26% je vyučeno. Vzdělávat by se chtělo pouze 54% a to hlavně v oblasti práce. Dva nejsilnější motivy pro 34% respondentů jsou lepší platové ohodnocení v práci a vidina nového zaměstnání a lepšího uplatnění na trhu práce. U lidí bez motivu ke vzdělávání jsou překážkami věk a myšlenka, že na vzdělávání nemají. Na Rakovnicku vévodí myšlenka o věku a na Mostecku panuje malá sebedůvěra.

Další část dotazníku byla zaměřena na vzdělávání za pomoci úřadu práce. V případě potřeby pomoci v oblasti práce by v obou regionech lidé nejvíce využili internet a následně by spolupracovali s úřadem práce. Na Rakovnicku to je 56% a na Mostecku pouze 43%. Bez jakéhokoliv vlastního přičinění by v obou regionech jednala čtvrtina dotazovaných a rovnou by se obrátila na úřad práce. Na přímou otázku, zda by pomoc řešili s úřadem práce, se regiony shodují a přes 80% by se obrátilo na zmiňovaný úřad. Přes 90% respondentů v obou regionech ví, že na úřadu práce je možnost zažádat o rekvalifikační kurz a zároveň přes 80% dotazovaných by kurz využilo, absolvovalo. Motivy k absolvování jsou opět shodné. Nejdominantnější je zvýšit si kvalifikaci a tím mít větší šanci získat zaměstnání. Negativní postoj k rekvalifikačnímu kurzu u menšiny je směřován na věk, že už to nemá smysl. A druhý nejčastější názor na Rakovnicku je, že na vzdělávání není čas. Na Mostecku není chuť se vzdělávat.

5.3 Kvalitativní šetření

Cílem kvalitativního šetření v této práci je získat užitečné a nenahraditelné informace od pracovníků úřadu práce, kteří se zabývají problematikou spojenou s rekvalifikací. Vedou evidenci žadatelů o rekvalifikaci. Přímou komunikují s potencionálními rekvalifikanty. Jsou školení na tuto práci a mají dlouholetou praxi v oboru. Za těmito pracovníky přicházejí lidé, kteří mají práci, ale hrozí jim ztráta zaměstnání. Jak ukazují výsledky kvantitativního šetření, těchto osob je na Rakovnicku do 15% a na Mostecku do 10% dotazovaných. Naprostá většina dotazovaných je evidována na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Kvalitativní šetření by mělo odpovědět na otázky, na které se nejsme schopni zeptat nezainteresovaných osob a nelze se na ně ptát kvantitativním šetřením. Osloveni byli pracovníci pro další vzdělávání, konkrétně pracovníci s rekvalifikanty.

„Kvalitativní výzkum je nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Cílem tu je odkrýt význam pokládaný sdělovaným informacím“ (Disman, 2002:285).

Kvalitativní výzkum byl realizován na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Rakovníku a kontaktním pracovišti Úřadu práce v Mostě. Respondenti jsou zaměstnanci na již zmiňovaných kontaktních pobočkách. Na otázky formou rozhovoru mi na Rakovnicku byly ochotny odpovědět 2 pracovnice, které pracují v sektoru dalšího vzdělávání. Na Mostecku veškerou odpovědnost a informace sdílela pouze vedoucí oddělení pro další vzdělávání. Nepřála si zatěžovat své podřízené. Rozhovory se uskutečnily na přelomu roku 2019/2020. Jelikož se jednalo i o otázky na konkrétní čísla a konkrétní důvody, byli dotazovaní s otázkami předem seznámeni.

Struktura rozhovoru

Otázky do rozhovoru byly předem připravené a respondenti na ně odpovídali ve svém zaměstnání. Otázek bylo celkem 6 a dotazovaní s nimi byli dopředu seznámeni. První tři otázky byly směřované ke spojitosti s rekvalifikanty. Otázky 4 a 5 se týkají kvalifikací a pracovišť spojené s kvalifikací. Poslední 6 otázka je směřovaná na sdílení informací.

Prezentace dat

Jak již bylo zmíněno, na Rakovnicku mi na otázky odpověděly 2 pracovnice pro další vzdělávání a na Mostecku pouze vedoucí oddělení pro další vzdělávání Úřadu práce se slovy: „*Moji podřízení nemají přístup k celkovým statistikám.*“ Jednalo se vždy o pracovnice ženského pohlaví s dlouholetou praxí s rekvalifikanty.

5.3.1 Otázky a odpovědi na Rakovnicku

Kompletní a doslovné odpovědi na otázky od pracovnic Úřadu práce na Rakovnicku jsou citovány v příloze č. 2.

1. S jakou úspěšností se rekvalifikanti začleňují do pracovního procesu

Odpověď 1: Všichni lidé, kteří požádali o rekvalifikační kurz, a ten byl schválen, nastoupili do nového zaměstnání. Jen několik uchazečů je stále nezaměstnaných, ale ti si budou dodělávat dále navazující kvalifikaci. Podobná situace se odehrává každý rok.

Odpověď 2: Kolegyně potvrzuje takřka 100% úspěšnost a vysvětluje, že rekvalifikace jsou povoleny jen takové, které jsou uplatnitelné na trhu práce. Výběr spočívá v situaci na trhu práce a volných pracovních místech. Také se umožňuje rekvalifikace lidem, kteří zahajují samostatnou výdělečnou činnost.

2. V jaké míře a proč jsou rekvalifikace ve vašem regionu zamítané?

Odpověď 1: V roce 2019 ze 70 žádostí jich bylo zamítnuto 14. V roce 2018 ze 65 žádostí zamítnuto 10.

Máte někde evidované důvody zamítnutí?

Ano máme. Důvody jsou různé. Na požadovanou rekvalifikaci není poptávka na trhu práce. Nejsou splněny papírové náležitosti ze strany žadatele. Občas rekvalifikační kurz nedoporučí lékař vzhledem ke zdravotnímu stavu. Také se setkáme s nevhodně zvoleným kurzem ve vztahu ke stávající kvalifikaci žadatele a ten je taktéž zamítnut.

Odpověď 2: Rekvalifikace jsou zamítané v malé míře, protože s každým je veden profesně poradenský rozhovor a ten odhalí, zda je rekvalifikace vhodná a přínosná na trh práce.

3. Přicházejí za vámi na úřad práce lidé s jasnou představou o dalším vzdělávání (rekvalifikaci), nebo lidem nabízíte možnost se rekvalifikovat?

Odpověď 1: Obě možnosti se využívají. Lidé přijdou a mají představu. Možnost se rekvalifikovat je nabízena od pracovníků v poradenství na schůzkách, nebo informace jsou na nástěnkách.

Odpověď 2: Kolegyně potvrzuje předchozí odpověď a přidává příklady. Lidé přijdou s jasnou představou, že mají slíbenou práci a potřebují konkrétní kvalifikaci. Nebo sami aktivně hledají a vidí poptávku po řidičích autobusu. Přijdou, že by chtěli řidičský průkaz skupiny D. Část také přichází, že chce, a neví co.

4. Národní soustava kvalifikací má asi 1300 kvalifikací, pro rekvalifikační kurzy má akreditaci asi 700 subjektů. Jak využíváte celou soustavu akreditovaných vzdělávacích zařízení?

Odpověď 1: Národní soustava kvalifikací je využívána část, hlavně u méně uplatňovaných a používaných rekvalifikací.

Odpověď 2: Jelikož kolegyně převážně pracuje v poradenství, národní soustavu kvalifikací téměř nevyužije.

5. Je ve vašem regionu dostatek akreditovaných pracovišť, ve kterých se lidé mohou dále vzdělávat, a zvedly by se počty rekvalifikovaných, kdyby byl lépe dostupnější kurzy?

Odpověď 1: V našem regionu nevím o žádném akreditovaném středisku. A souhlasím, že lidem by se líbilo, kdyby nemuseli dojíždět daleko.

Odpověď 2: V regionu Rakovnicko není žádné akreditované pracoviště. Zájemci jsou odrazováni vzdáleností, strachem z neznalosti velkých měst a z finančních důvodů.

6. Máte povědomí o činnosti, úspěších, technikách s rekvalifikanty na jiných pobočkách v kraji a přilehlých krajích? Ocenili byste větší sdílení informací, spolupráci? Jak byste navrhovali sdílení informací?

Odpověď 1: Částečně víme, ale jen v rámci Středočeského kraje. Informace se dozvíme na poradách. Ale zajímalo by mě, co se děje na území našeho státu. Ráda bych se účastnila školení, porady.

Odpověď 2: Povědomí mám, ale jen ze seminářů a krajských porad. Pokud je potřeba, tak akutně řeším telefonicky i s jiným regionem. Jinak mimo kraj se informace nešíří. V našem kraji bych ocenila více setkání a sdílení informací.

5.3.2 Otázky a odpovědi na Mostecku

Kompletní a doslovné odpovědi na otázky od pracovnice Úřadu práce na Mostecku jsou citovány v příloze č. 3.

1. S jakou úspěšností se rekvalifikanti začleňují do pracovního procesu?

Odpověď 1: Rekvalifikanti se začleňují na trh práce u zabezpečených rekvalifikací mezi 60-70%. Rok 2019 byla 65% úspěšnost. Zvolené rekvalifikace jsou s úspěšností okolo 80%. Rok 2019 nelze přesně hodnotit, protože úspěšnost bude hodnocena v roce 2020.

2. V jaké míře a proč jsou rekvalifikace ve vašem regionu zamítané?

Odpověď 1: V roce 2018 bylo zamítnuto okolo 50% žádostí o zvolený rekvalifikační kurz. Žádosti jsou zamítané převážně z důvodů, že nebyly splněny požadavky, jako je poptávka na trhu práce, splnění doby pobytu v evidenci na úřadu práce, neprokázání návaznosti se svým vzděláním. Nestal ani příslib zaměstnání, nebo podnikatelský záměr v oboru, který není dlouhodobě poptáván na trhu práce.

U zabezpečené rekvalifikace neprochází požadavek schvalováním komisí. Jestliže uchazeč splní stanovené podmínky a má zájem absolvovat kurz, je do něj zařazen. Podstatnou roli zde hrají pracovníci Oddělení zprostředkování, kteří na pravidelných individuálních schůzkách dokážou vyhodnotit, zda uchazeč je vhodný pro zařazení do rekvalifikačního kurzu.

3. Přicházejí za vámi na úřad práce lidé s jasnou představou o dalším vzdělávání (rekvalifikaci), nebo lidem nabízíte možnost se rekvalifikovat?

Jen malá skupina lidí přijde na naše kontaktní pracoviště s jasnou představou o dalším vzdělávání, které by mu pomohlo. Většina nemá zájem o rozvoj sama sebe, a když už někdo zájem má, tak neví, v jakém oboru se vzdělávat. Kvůli těmto případům jsou u nás důležitě poradenské práce zaměstnanců úřadu práce. Rekvalifikace jsou nabízeny na informačních schůzkách v rámci skupinového poradenství. U lidí, kde se doba v evidenci úřadu práce blíží 5. měsíci, musí být sepsán individuální akční plán. Jedna z možností do akčního plánu je rekvalifikační kurz. Podrobnější informace uchazečům o zaměstnání, nebo žadatelům o zaměstnání jsou předávány na konzultačních schůzkách.

A kdyby někdo z uchazečů o zaměstnání projevil zájem o rekvalifikaci?

Pokud někdo projeví zájem o rekvalifikaci, je odkázán na pracovníky s rekvalifikacemi, kde se dozví kompletní informace.

4. Národní soustava kvalifikací má asi 1300 kvalifikací, pro rekvalifikační kurzy má akreditaci asi 700 subjektů. Jak využíváte celou soustavou akreditovaných vzdělávacích zařízení?

Národní soustavu kvalifikací využíváme, když potřebujeme zjistit, zda byla pro požadovanou profesi vytvořena profesní kvalifikace a jaké náležitosti musíme splnit, aby bylo vše v pořádku, a kde se autorizovaná osoba nachází.

V minulých letech jsme používali Databázi udělených akreditací rekvalifikačních programů, která byla zveřejněná na stránkách MŠMT. V databázi bylo možné během chvíle dohledat potřebné informace. Což nám usnadňovalo práci. Současný systém funguje špatně. Nemůžeme ověřit platnost akreditovaných pracovišť, a ani nic přidávat.

5. Je ve vašem regionu dostatek akreditovaných pracovišť, ve kterých se lidé mohou dále vzdělávat, a zvedly by se počty rekvalifikovaných, kdyby byly lépe dostupnější kurzy?

V našem regionu dle mého názoru máme dostatek akreditovaných pracovišť pro další vzdělávání. Tyto zařízení mají sídlo v našem regionu, nebo jsou v sousedním regionu. V Ústeckém kraji je taktéž dostatek akreditovaných pracovišť, která jsou v dobré

dojezdové vzdálenosti. Z letitých zkušeností vím, že zvýšením dostupnosti kurzů by se nezvýšili počty rekvalifikantů. Lidé, co se chtějí vzdělávat, si za vzděláním dojedou. Mnoho kurzů se nachází v Praze a z Mostu je výborné dopravní spojení. Na počty rekvalifikovaných má vliv skutečnost, že lidé musejí být rekvalifikováni v oborech uplatnitelných na trhu práce.

6. Máte povědomí o činnosti, úspěších, technikách s rekvalifikanty na jiných pobočkách v kraji a přilehlých krajích? Ocenili byste větší sdílení informací, spolupráci? Jak byste navrhovali sdílení informací?

Přehled v oblasti rekvalifikací z jiných poboček v rámci kraje máme. Informace se předávají na poradách, nebo kazuistických seminářích vedoucích poradenství a dalšího vzdělávání. Díky rozdílné situaci na trhu je pro nás podstatné postupovat jednotně v našem kraji a předávat si naše zkušenosti. Vše vychází z respektování pokynů Generálního ředitelství. Veškeré informace v rámci České republiky jsou nám předávány metodikem v rámci pravidelných měsíčních porad anebo informace máme z Oddělení zaměstnanosti.

5.3.3 Porovnání Rakovnícka a Mostecka

Pracovnice na Rakovnícku se v 5 otázkách takřka shodují v názorech, nebo se doplňují v odpovědích. Výjimku tvoří otázka číslo 4. Tady se názory rozcházejí. Jedna využívá hodně soustavu kvalifikací a druhá minimálně. Jinak z otázek je patrné, že kolegyne mají shodné informace i podobné názory na danou problematiku.

Tabulka č.37 **Porovnání Rakovnícka a Mostecka**

Otázka		Rakovnicko		Mostecko
		Odpověď 1.	Odpověď 2.	Odpověď 1.
1	Úspěšnost začleňování rekvalifikantů na trh práce	100%	100%	Zabezpečená-65%, Zvolená-80%
2	Zamítané rekvalifikace	20%	V malé míře	50%
3	Přicházejí lidé s konkrétní rekvalifikací	Ano	Ano	Málo
	Nabízíte rekvalifikaci	Ano	Ano	Ano
4	Využití soustavy kvalifikací	Ano, často	Ne	Ano

5	Dostatek akreditovaných pracovišť, které rekvalifikují	Ne	Ne	Ano
	Zvýšili by se počty rekvalifikujících	Ano	Ano	Ne
6	Povědomí o činnosti v kraji	Ano	Ano	Ano
	Povědomí o činnosti v jiných krajích	Ne	Ne	Ano
	Sdílení informací z krajů	Ano	Ano	Porady na GŘ
	Návrhy změn	Celostátní porada, školení,...	Semináře, školení	-

Zdroj: zpracování vlastní dle kvalitativního šetření

V porovnání Rakovnícka a Mostecka se už dostáváme k rozdílnostem jak názorovým, tak skutečnostním. V prvních odpovědích se dámy na Rakovnicku shodují, že u zvolených rekvalifikací se lidé začleňují do pracovního procesu 100%. Zabezpečené rekvalifikace na Rakovnicku za poslední 2 léta neprobíhají. Na Mostecku u zvolených rekvalifikací je úspěšnost vyšší, ale stále okolo 80%. U zabezpečených se úspěšnost začleňování na trh práce pohybuje okolo 65%. Rekvalifikace na Rakovnicku jsou zamítané v malé míře. Na Mostecku byly žádosti zamítané cca v 50%. Z důvodů nepotřebnosti na trhu práce, nevyřešená evidence a krátká doba v evidenci na úřadu práce. V obou regionech přicházejí lidé za pracovníci s představou, jakou kvalifikaci by potřebovali, aby si zajistili lepší postavení na trhu práce, nebo měli šanci získat místo na pracovním trhu. Převážná většina rekvalifikantů je z řad lidí, kteří jsou nezaměstnaní a jsou v evidenci úřadu práce. Takovým lidem je na pracovních schůzkách nabízena možnost se rekvalifikovat. V obou regionech se využívá Národní soustava kvalifikací. Zejména při získávání potřebných informací u neobvyklých rekvalifikací. Při ověřování, zda je vytvořena profesní kvalifikace, jaký je kvalifikační standard, atd. Rekvalifikanti z Rakovnícka musejí dojíždět na Kladno, nebo do Prahy za novým vzděláváním. Na původním okrese Rakovník se žádné akreditované pracoviště nenachází. Mostecko nabízí úplně jiné možnosti. Mnoho rekvalifikací probíhá přímo v původním okrese Most, nebo v blízkých místech okolo regionu. Na Rakovnicku se kolegyňe shodují, že bližší a dostupnější místa by lidé ocenili. Na Mostecku je názor, že zvýšením akreditovaných pracovišť se počty rekvalifikovaných nezvýší. Protože lidé, kteří se chtějí v určitém oboru vzdělávat, jsou ochotni dojíždět i do vzdálenějších měst. Co se týká sdílení informací, tak

z obou pracovišť jsou získané podobné informace. V rámci kraje jsou informace sdíleny na různých poradách vedoucích, nebo seminářích k určitému tématu. Veškeré postupy musí vycházet z pokynů Generálního ředitelství Úřadu práce ČR a musí být v každém kraji dodržovány. O jednotlivých úspěších v jiném kraji jsou pracovnice informovány jen okrajově. Na Rakovnicku by ocenily možnost účastnit se celostátních porad, školení.

6 Zhodnocení výsledků a diskuze

Praktická část diplomové práce se skládá ze tří částí šetření. První část, analýza uskutečněných rekvalifikací, nám ukazuje počty úspěšně dokončených rekvalifikací v jednotlivých regionech. Rozdělení dle věku, pohlaví a vzdělání. Druhá část je kvantitativní šetření, kde byli osloveni lidé, kteří spolupracují dobrovolně, nebo povinně s úřadem práce. Respondenti byli dotazováni na jejich postavení ke vzdělávání v obecné rovině a vzdělávání za pomoci úřadu práce. Co je vede ke vzdělávání, nebo proč nemají zájem se vzdělávat. Samozřejmě v dotazníku nechyběli identifikační otázky. V poslední části, kvalitativní části, byly uskutečněny rozhovory s pracovníky, kteří zprostředkovávají rekvalifikační kurzy lidem. Mají dlouholetou praxi v oboru a jsou v přímém kontaktu s žadateli o rekvalifikační kurz.

Z první části je patrné, že v obou regionech za poslední 4 roky rekvalifikantů ubývá. Na Mostecku byl oproti předchozím létům velký propad v roce 2019, který je vysvětlen ve kvalitativním výzkumu. Rekvalifikace jsou zamítané, protože není poptávka na trhu práce, nejsou splněny podmínky pro schválení rekvalifikačního kurzu. Poslední dva roky 2018 a 2019 na Rakovnicku jasně dominují zvolené rekvalifikace. Zabezpečená byla pouze jedna. Na Mostecku byla situace jiná. Zvolená rekvalifikace převyšuje pouze v roce 2019, v tomto roce je na Mostecku velký propad rekvalifikantů oproti předchozím létům. Bylo uskutečněno pouze 20 úspěšných rekvalifikací, z toho 13 bylo zvolených. Nižší počty rekvalifikovaných zřejmě způsobuje klesající nezaměstnanost a tím se neukazují díry na trhu práce. Převážně se nejvíce rekvalifikují muži, což neplatilo na Mostecku v roce 2018. V obou regionech byli rekvalifikanti ve věku 26-50 let. Tato skupina je nejvíce zasažena a žádá o rekvalifikaci. Z pohledů vzdělání se nejvíce rekvalifikovali lidé s výučním listem a dále v některých letech do statistiky promlouvali lidé se středoškolským vzděláním nebo lidé se základním vzděláním.

Kvantitativní šetření ukázalo postoje lidí na vzdělávání za pomoci úřadu práce. Z dotazovaných využívají rekvalifikace více jak 80% lidí, kteří nemají zaměstnání. Na Rakovnicku se jedná o lidi z venkova a na Mostecku jsou to lidé z města. V obou regionech se ve většině jedná o ženy a také v nadpoloviční většině se jedná o věk 26-50 let. Velký rozdíl v respondentech se ukázal ve vzdělání, se kterým přicházejí na úřad práce.

Na Mostecku 74% dotazovaných je s nízkým vzděláním (základní a výuční list). Rakovnicko vykazuje 37% procent s výučním listem a druhé největší zastoupení 31% je vzdělání střední s maturitní zkouškou. V obou regionech je nejčastější klient žena bez zaměstnání ve věku 26-50 let, na Rakovnicku žije na venkově a je vyučena a na Mostecku žije ve městě a má základní vzdělání. Respondenti se shodují, že s vyšším vzděláním mají větší šance se uplatnit na trhu práce. To potvrzuje hypotéza H2. Na Rakovnicku téměř 60% považuje své vzdělání za dostatečné; 16% z dotazovaných má základní vzdělání a 37% je vyučeno. Vzdělávat by se dále na Rakovnicku chtělo 60% respondentů převážně v oblasti práce. Co kdo chce dělat, nebo co se člověk chce naučit, záleží především na motivaci. Ať vnější, nebo vnitřní, je používána při řešení nezaměstnanosti, při stimulování lidí v celoživotním vzdělávání. Švédský výzkum tvrdí, že problém není v jednotlivci. Důraz by měl být kladen na lidi, kteří v tomto případě pracují s nezaměstnanými a vedou je k dosažení jejich potřeb, ne aby je motivovali, co a jak by měli dělat (Ahl, 2006). Nejsilnější motiv pro téměř polovinu lidí je lepší platové ohodnocení v práci. Na Mostecku 55% považuje vzdělání za dostatečné, kde 48% dotazovaných má základní vzdělání a 26% je vyučeno. Vzdělávat by se chtělo pouze 54% a to hlavně v oblasti práce. Dva nejsilnější motivy pro 34% respondentů jsou lepší platová ohodnocení v práci a vidina nového zaměstnání a lepšího uplatnění na trhu práce. Pojednává o tom hypotéza H1 a H3. Pokud lidé chtějí dosáhnout vyšší úrovně, potřebují k tomu vzdělání. Potvrzuje to vypracovaná esej zaměřená na vysokoškolské vzdělávání, které je chápáno jako soukromá odpovědnost, investice do lidského kapitálu nezbytná k zajištění poziční výhody v nerovné společnosti (Holwood, Bhambra, 2012:392-401). V nižším vzdělání by lidé měli přistupovat ke svým znalostem a dovednostem stejně zodpovědně. Přes 80% respondentů v obou regionech se nebrání pomoci úřadu práce a využili by pomoc. Zároveň přes 80% dotazovaných by rekvalifikační kurz absolvovalo s motivem získat vyšší, nebo další kvalifikaci, a tím získat větší šance uplatnění na trhu práce. Hypotéza H4 ukázala rozdíly v přístupu respondentů v oblasti vzdělání. Na Rakovnicku je zájem vzdělávat se v oblasti práce, kdežto na Mostecku lidé preferují soukromý život. Vzdělání dospělých nechrání před pohybem směrem dolů, ale zvyšuje pravděpodobnost pohybu směrem nahoru. Pozitivní účinek vzdělávání dospělých na vzestupnou mobilitu je výraznější u žen než u mužů (Simonová, Hamplová, 2016:3-25).

Musíme brát v potaz, že se převážně jedná o lidi, kteří jsou nezaměstnaní a mají nižší vzdělání. Ze svého osobního života vím, že lidé s nižším vzděláním se nechtějí učit něco nového a žijí ve stereotypu. U těchto lidí se mi povedlo změnit zájem ke vzdělávání v odvětví, které je baví a je jejich koníčkem.

Při problému se zaměstnáním, nebo jestliže člověku hrází ztráta zaměstnání, je potřeba situaci řešit. U podobných čísel v obou regionech okolo 25% se lidé přímo obrátí na úřad práce. Úplné samostatnosti převažuje region Mostecka. Třetina lidí tvrdí, že se postarají o nepříznivou situaci sami. Na Rakovnicku to tvrdí pouze 18%. Berme v potaz, že v tomto regionu jsou lidé více vzdělání a mají větší možnosti. Ve srovnání s výzkumem na pedagogickém kolektivu, který tvrdí, že starší lidé se raději vzdělávají ve skupinách s někým a mladší preferují samostatnou formu dalšího vzdělávání (Vališová, Andres, Šubert, 2015). V tomto případě by se dalo říci, že na Mostecku jsou nezaměstnaností zasaženi mladší lidé, kde by mohlo být efektivní vzdělávání ve vhodně rozvržených skupinách se starším a komunikativním lektorem z oboru. Starší generace by tuto skutečnosti uvítala dle tvrzení o starší generaci, kteří nejsou v horším postavení ve srovnání s ostatními věkovými skupinami. Jakmile se stanou nezaměstnanými, mají daleko nižší šance na návrat na trh práce. Při návratu do zaměstnání byla do studie zohledněna i úroveň dosaženého vzdělání, které nebylo výhodou (Železná, Kreidl, 2016).

Kvalitativní část vysvětluje a doplňuje mnoho z prvních dvou šetření. Na Mostecku se zřejmě klade větší důraz na schvalování rekvalifikací, aby se lidé uplatnili na trhu práce. Rakovnicko má uplatnění rekvalifikantů blízké se 100% a zamítaných rekvalifikací je poměrně malé množství. Nižší vzdělání může způsobit nižší možnosti při hledání zaměstnání. Výsledky ukázaly, že na Mostecku s nižším vzděláním je téměř 75% evidovaných na úřadu práce. S těmito lidmi úřednice nejvíce pracují. Pokud jsou aktivní a najdou si zaměstnání, ke kterému potřebují jinou kvalifikaci, dopomáhají jim ke vzdělání se státní pomocí. V současné době na Rakovnicku není žádné akreditované rekvalifikační pracoviště, lidé musejí dojíždět do větších měst. V dřívějších letech školy zprostředkovali rekvalifikační kurzy. Mohlo by to v regionu zvednout počty šikovných lidí, kteří vykonávají povolání a potřebují ke své činnosti okrajové znalosti v příbuzném oboru. Mostecko má středisek dostatek a dokonce je zastáván názor, že pokud se lidé chtějí vzdělávat a mít větší šance na lepší pracovní uplatnění, budou dojíždět za vzděláním i dál. Pokud člověka něco zajímá a je motivován, převážně vnitřně, je vše snadnější se naučit,

a získat. Stoupá ochota obětování času a komfortu v dojíždění. Z obou regionů je dobré spojení do větších měst. Informace mezi pobočkami v kraji jsou sdíleny na seminářích, ale mezi kraji už podrobné informace o postupech, úspěších sdílené nejsou. Samozřejmě vše musí vycházet z pokynů Generálního ředitelství, ale v detailech se jednotlivé pobočky mohou lišit. Myslím, že by úřednice ocenily společné semináře, kde by zástupci mohli sdílet informace, nebo mohli vyslechnout a připomínkovat jiné postupy a zdokonalit svoji práci.

7 Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na dva rozdílné regiony, Rakovnicko a Mostecko. Cílem práce je návrh pro zlepšení celoživotního vzdělávání lidí, kteří jsou evidováni na úřadu práce mezi regiony.

Nejvíce zasažená věková skupina na Mostecku je 26-50 let, obdobná situace je i na Rakovnicku. S touto věkovou skupinou je nejvíce potřeba pracovat. Mladší ročníky preferují samostatné vzdělávání, kde se dá měnit ještě pohled na vzdělávání. Což je případ Mostecka. Pracovníci úřadu práce by neměli motivovat lidi ke vzdělání slovy, ale měli by je vést a provádět nepříjemnou situaci. Mladé ročníky vést ke kolektivní práci se staršími ročníky. Starší ročníky vést ke spolupráci s mladými lidmi, i když jsou mnohdy drzí a odmítaví, že vše vyřeší a zvládnou sami. Do rámcových vzdělávacích programů by se měla zavést položka o rizicích při ztrátě zaměstnání a v čem je úroveň vzdělání prospěšné. Obdobně jako se lidé učí finanční gramotnosti. Pokud lidé budou projevovat zájem o vzdělání, je potřeba takového člověka podporovat. Umožnit mu vzdělávání. Potřebné je zaměření se u každého jedince na potřebu rekvalifikace s požadavky na trhu práce. Postupnými rekvalifikacemi by se dala u lidí s nízkým vzděláním budovat zodpovědnost k vlastnímu osudu v pracovním životě. Výhodné by bylo zapojit i firmy, které by si takové rekvalifikanty vychovávaly v pracovním procesu, mohli by se lidé dále vzdělávat ve firmě. Nápomocen by mohl být stát ve vzdělávání přes projekt POVEZ II. Rekvalifikace by dala prvotní startovací impulz. I takto přes rekvalifikace se dá získat vyšší školní vzdělání. Tímto by se mohlo dosáhnout vyšší úrovně znalosti cizího jazyka a získání praxe. Určitě by stálo za úvahu jednání Ministerstva školství a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, zda by nebylo přínosné vhodným způsobem do školních lavic zanást povědomí o situaci na trhu práce a jak je vzdělání v životě důležité.

Na Rakovnicku by lidé ocenili rekvalifikační střediska, do kterých by měli snadnější přístup. V tomto regionu je mnoho odborných škol, které by mohly poskytovat další vzdělávání pro veřejnost. Potřebné jednání by mělo jít ze strany Generálního ředitelství úřadu práce, nebo Ministerstva práce a sociálních věcí, o podmínkách, proč by to školy měly dělat. Podmět by měli dát pracovníci na kontaktních pobočkách, kteří

upozornují na nedostatky. S tím by měl být návrh na zlepšení. Samozřejmě by bylo vhodné do toho zapojit firmy a živnostníky, kteří jsou mistry ve svém oboru.

Na Mostecku je potřeba efektivněji pracovat s přidělováním rekvalifikací, aby se rekvalifikant zapojil na trh práce, aby nedocházelo ke stavu, že si lidé přicházejí rozšířit kvalifikace a pracují na černém trhu bez pracovní smlouvy. Každý, kdo byl rekvalifikován, by musel nějakou dobu pracovat a dokládat pracovní smlouvou, že je v oboru zaměstnán. Toto nařízení by platilo na všechny rekvalifikanty v ČR. Rekvalifikace by měla být preferována v malých skupinách za přítomnosti starších osob, kteří jsou vhodní pro další vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že byly porovnávány 2 rozdílné regiony, lze obecně říci, že lidé, kterým hrozí ztráta zaměstnání, mají přes možné překážky chuť se vzdělávat. V některých regionech více v některých méně. Každý region je v této problematice jedinečný. Na trh práce je potřebné vstupovat s jakoukoliv kvalifikací a následné potřebné změny se dají uplatnit v průběhu života.

Mladiství by měli být vedeni k odpovědnosti již od základní školní docházky. Úpravou osnov ve školách by mohla u lidí stoupnout zodpovědnost za vlastní vzdělání. U starších osob je to problematické. Ti si zvykají hůře na nové možnosti a pokroky.

Stát hraje velkou roli, zda jsou finanční prostředky vkládány na potřebné vzdělávání. Za udělování rekvalifikace jsou odpovědní pracovníci úřadu práce, kteří spolupracují s uchazeči, nebo žadateli o zaměstnání. Nápomocna by mohla být jasná představa a cílevědomost lidí, kteří přicházejí na úřad. Vlastní zodpovědnost lidí za svůj osud a možnosti v životě.

8 Použité zdroje

AHL, H. (2006) *Motivation in adult education: a problem solver or a euphemism for direction and control?*, International Journal of Lifelong Education, 25:4, 385-405, DOI: [10.1080/02601370600772384](https://doi.org/10.1080/02601370600772384)

BEDNAŘÍK, T. *Rakovnicko*, Paseka 2008. 98s. IBSN 978-80-7185-908-6

BELZ, HORST, MARCO, SIEGRIST, . *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. IBSN 80-7178-479-6.

BERGER, P. L. *Pozvání do sociologie: humanistická perspektiva*. 2.vyd., v nakl. Barrister&Principal 1. vyd. Brno: Barrister&Principal, 2003. Studium. IBSN 80-85947-90-0

BLOTEVOGEL, H.H (2000): Zur Konjunktur der Regionsdiskurse, In: *Informatiunenzur Raumentwicklung*, sešit 9/10 s.491-506

BOBYSUDOVÁ, L. *Cizinec a vzdělávání v České republice*. Praha: Organizace pro pomoc uprchlíkům, 2005. 47 s.

BOUDON, R. *Sociologický slovník*. Přeložil Vladimír JOCHMANN. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. IBSN 80-244-0735-3

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. Vysokoškolská učebnice. IBSN 978-80-245-1880-0

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. Studijní texty, sv. 26. IBSN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ B. a kolektiv *Nezaměstnanost; psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada 2002. 240s. IBSN 80 – 247 – 9006 – 8

CIHELKOVÁ, E. *Nový regionalismus: teorie a případová studie (Evropská unie)*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ekonomie. IBSN 978-80-7179-808-8

Deník veřejné správy. *Regiony se soustředěnou podporou státu* [online]. Triada, spol s.r.o., 2019 [cit. 12.7.2019]. Dostupné z: <http://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6434736>

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele* . Praha:

Karolinum,2000, ISBN 80-246-0139-7.

EVROPSKÁ KOMISE – *Evropská unie Regionů* (první vydání), Delegace Evropské komise v České republice, 2002. 48s. IBSN 80 – 238 – 8523 – 5

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. 2. upr. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. ISBN 80-86552-57-8.

GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4

GREGER P – *Průvodce občana Evropskou unií*. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 1999. IBSN: 80 – 85864 – 76 – 2

Historie, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [online]. Úřad práce ČR [cit. 12.8.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

HOLMWOOD, J., GURMINDER, K. BHAMBRA.; *Útok na vzdělávání jako sociální právo*. Čtvrť Jižní Atlantik I. dubna 2012; 111 (2): 392–401. doi: <https://doi.org/10.1215/00382876-1548293>

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8

Informace, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [online]. Úřad práce ČR [cit. 12.8.2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. vyd. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-644-5

JANIŠ, K. a SKOPALOVÁ, J. *Volný čas seniorů*. Praha: Grada, 2016. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5535-9

JANOVSKÁ, M. (2017) *Vzdělávání zaměstnanců ve vybrané společnosti*. Praha (diplomová práce). Vysoká škola ekonomie a managementu

KACZOR, P. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4

KREBS, V. *Sociální politika: vybrané problémy*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1991. ISBN 80-85341-22-0

KUDROVÁ, V a SMRČKA, J. *Základy práva vysokých škol / Typy a druhy vysokých škol* [online]. 2013 In: Fakulta informatiky Masarykovy univerzity, [cit. 26.7.2019] Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/praf/ps13/pravo_vs/web/04.html

MAIER, K. *Udržitelný rozvoj území*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4198-7

MAJEROVÁ, V., KOSTELECKÝ, T. a SÝKORA, L. *Sociální kapitál a rozvoj regionu: příklad Kraje Vysočina*. Praha: Grada, 2011. Sociologie. ISBN 978-80-247-4093-5.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-901424-9-4

MATOUŠEK O., editor KODYMOVÁ, P., editor KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. vyd. 2. Editor Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0

Nezaměstnanost [online] Peníze.cz 2000-2019 [cit. 21.7.2019] Dostupné z: <https://www.penize.cz/nezamestnanost>

Nezaměstnanost klesla na nové dno, uchazečů o práci je nejméně od června 1997 Aktuálně.cz, [online]. Aktuálně.cz [cit. 20.12.2018]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nezamestnanost-v-cesku-rijen-2018/r~9a638b08e32d11e8a09cac1f6b220ee8/>

PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

Rekvalifikace, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [online]. Úřad práce ČR [cit. 12.8.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace>

Roční statistika, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [online]. Úřad práce ČR [cit. 12.8.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocní>

Roční statistika, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [online]. Úřad práce ČR [cit. 12.8.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

ROGACH V. O., FROLOVA V. E., RYABOVA M. T., & VETROVAN A. E. (2019). *Odmítnutí zájmů a očekávání na trhu práce v oblasti vzdělávání pro současné školy*. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7 (5), 1160-1167. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.75153>

ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti, obor v pohybu*. Praha: Grada, 2007. 200 s. ISBN: 978-80-247-1174-4

SCHILLER, B. R. *Makroekonomie dnes*. Brno: ComputerPress, 2004. Business books. ISBN 80-251-0169-X

SIMONOVÁ N., HAMPLOVÁ D. 2016. „*Další vzdělávání dospělých v České republice – kdo se ho účastní a s jakými důsledky?*.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 52 (1): 3-26, <https://doi.org/10.13060/00380288.2016.52.1.240>

SOKOL, J., MIČIENKA, M. a JIRÁSKOVÁ, V. *Občanské minimum*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2002. ISBN 80-211-0410-4.

TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. Psyché. ISBN 80-247-0405-6

Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob [online] Český statistický úřad 2019 [5.9.2019] Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=31737&sp=A&pvo=ZAM12D&c=v118%7E2_RP2017MP12DP31&str=v118

VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1770-8

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců, 2., aktualizované a rozšířené vydání*, Praha: Grada, 2011, ISBN 978-80-247-3651-8

VALÍŠOVÁ A., ANDRES P. a ŠUBRT J., „*Učitelští specialisté: „Autorita” ve vztahu k sociální kompetenci*“, Mezinárodní konference o interaktivním učení (ICL) 2015, Florencie, 2015, s. 188-190.

Všeobecné informace o celoživotním vzdělání, Národní ústav pro vzdělávání, [online]. 2011-2019 Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/dv>

WEICHHART P. (1996): Die Region – Chrimäre, Artefakt oder Strukturprinzipsozialer systéme. In: Brunn, G (ed.): *Region und regionsbildung in Europa*. Schriftenreihe des Instituts für Europäische Regional forschungen I, Baden – Baden, s 25-43.

WOKOUN, R., MATES, P., KADERÁBKOVÁ, J. a kol. *Základy regionálních věd a veřejné správy*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 474 s. ISBN 978-80-7380-304-09

WOKOUN, R., MALINOVSKÝ, J., DAMBORSKÝ, M., BLAŽEK, J. a kol. *Regionální rozvoj. Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. 1.vyd. Praha: Linde, 2008. 480 s. ISBN: 978-80-7201-699-0.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. Pedagogika. ISBN 978-80-271-0051-4

ŽELEZNÁ L., KREIDL M. 2016. „Mobilita mezi zaměstnaností a nezaměstnaností u starších pracovníků v ČR.“ *Sociologický časopis / Česká sociologická recenze* 52 (4): 505-534, <https://doi.org/10.13060/00380288.2016.52.4.270>

9 Přílohy

Příloha č.1 Dotazník

Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Tomáš Polák a studuji na České zemědělské univerzitě. Chtěl bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který se týká celoživotního vzdělávání. Poslouží mi v praktické části diplomové práce při šetření rozdílnosti lidí v přístupu ke vzdělávání mezi generačními vrstvami v regionu Rakovnicko a Mostecko.

Tvrzení, se kterým se ztotožníte, zakroužkujte.

- 1) Myslíte si, že lidé s vyšším vzděláním mají v dnešní době větší šance se uplatnit na trhu práce?
 - Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne

- 2) Myslíte si, že Vaše znalosti, dovednosti a kompetence, jsou pro Vás dostatečné?
 - Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne

- 3) Máte dosažený určitý stupeň vzdělání. Jste ochotni dále se vzdělávat?
 - Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne

Odpořd': ANO - SPÍŠE ANO vynechejte otázku č.6,

NE - SPÍŠE NE vynechejte otázku č.4 a 5

4) V jaké oblasti byste si chtěl/a rozšířit své znalosti, dovednosti a kompetence?

- V oblasti práce
- V oblasti osobního života

5) Jaký máte motiv ke vzdělávání?

- Vyžadoval to po mně zaměstnavatel
- Lepší platové ohodnocení v práci
- Hrozí mně ztráta zaměstnání
- Vlastní iniciativa (seberealizace, kvůli vlastnímu pocitu, zájem o obor)
- Studovali i moji známí, kamarádi
- Vidina nového zaměstnání a lepšího uplatnění na trhu práce

6) Jaký je Váš důvod k tomu, že se vzdělávat nechcete?

- Studovat mě nebaví, je to k ničemu
- Vzdělání mně vyšší postavení ve společnosti nezajistí
- V mém věku již studium nemá smysl
- Myslím si, že na to nemám
- Jiné.....

7) Pokud byste potřeboval/a pomoc s odborným vzděláváním, jakým způsobem byste zjišťoval/a informace?

- Obrátil/a bych se na odbornou pomoc jako je např. Úřad práce
- Sám/Sama vyhledáváním na internetu
- Vyhledáváním na internetu a poté bych vyhledal/a odbornou pomoc

8) Pokud byste potřeboval/a pomoc v oblasti práce, obrátil/a byste se na Úřad práce?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9) Víte o možnosti, že můžete žádat o rekvalifikační kurz na úřadu práce?

- Ano
- Ne

10) Při ztrátě zaměstnání můžete využít služeb úřadu práce. Jedná se o nabídku rekvalifikačních kurzů, které jsou při ztrátě zaměstnání hrazené státem. Využil/a byste této nabídky?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Odpověď: ANO - SPÍŠE ANO vynechejte otázku č.12,

NE - SPÍŠE NE vynechejte otázku č.11

11) Proč byste této nabídky využil/a?

- Chci si zvýšit kvalifikaci a tím mít i větší šanci získat zaměstnání
- Kvůli sobě, chci se vzdělávat a rozšiřovat své znalosti a dovednosti
- Kvůli tomu, že mi hrozí ztráta zaměstnání
- Kvůli tomu, že díky vyššímu vzdělání mohu být v práci lépe finančně ohodnocen/a
- Abych lépe zapadl/a do moderní společnosti
- Již jsem kurz absolvoval/a, mám dobré zkušenosti a chci se vzdělávat dál
- Jiné.....

12) Proč byste této nabídky nevyužil/a?

- Nechci se vzdělávat
- V mém věku nemá smysl se vzdělávat
- Nemám na vzdělávání čas
- Nemám na to
- Jiné:.....

13) Pohlaví ?

- Muž
- Žena

14) Věková skupina?

- Do 25 let
- 26 -50 let
- Nad 51 let

15) Nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Vyučen
- Vyučen s maturitní zkouškou
- Střední s maturitní zkouškou
- Vysokoškolské vzdělání

16) Žiji

- Ve městě
- Na venkově

17) Máte stálý pracovní poměr?

- Ano
- Ne

Děkuji za ochotu a Váš čas strávený k vyplnění dotazníku.

Příloha č.2 Otázky a odpovědi na Rakovnicku

1. S jakou úspěšností se rekvalifikanti začleňují do pracovního procesu

Odpověď 1: *„Všichni, kteří loni absolvovali rekvalifikační kurz, nastoupili do zaměstnání, kromě dvou uchazečů, kteří budou v nejbližších dnech požadovat rozšíření ŘP na sk. E. Obdobná situace byla i minulých letech.“*

Odpověď 2: *„Úspěšnost je v podstatě 100%. Uchazeči absolvují takovou rekvalifikaci, aby jim umožnila uplatnění na trhu práce. Vybírají podle situace na trhu práce a skladby volných míst. Případně rekvalifikaci potřebují pro zahájení samostatné výdělečné činnosti. Někteří již mají s budoucím zaměstnavatelem předjednaný nástup, pokud budou rekvalifikováni.“*

2. V jaké míře a proč jsou rekvalifikace ve vašem regionu zamítané?

Odpověď 1: *„V roce 2019 ze 70 žádostí jich bylo zamítnuto 14. V roce 2018 ze 65 žádostí zamítnuto 10.“*

Máte někde evidované důvody zamítnutí?

„Ano máme. Důvody jsou různé. Na požadovanou rekvalifikaci není poptávka na trhu práce. Nejsou splněny papírové náležitosti ze strany žadatele. Občas rekvalifikační kurz

nedoporučí lékař vzhledem ke zdravotnímu stavu. Také se setkáme s nevhodně zvoleným kurzem ve vztahu ke stávající kvalifikaci žadatele a ten je taktéž zamítnut.“

Odpověď 2: „V malé míře. S každým zájemcem o rekvalifikaci je veden profesně poradenský rozhovor, zjišťuje se, zda má předpoklady pro absolvování rekvalifikace, zda splňuje podmínky pro nástup na danou rekvalifikaci a zda s ní najde pracovní uplatnění.“

3. Přicházejí za vámi na Úřad práce lidé s jasnou představou o dalším vzdělávání (rekvalifikaci), nebo lidem nabízíte možnost se rekvalifikovat?

Odpověď 1: „Obojí – jak s jasným cílem, tak jsou informováni na skupinových schůzkách, u zprostředkovatelek či formou letáků na nástěnce.“

Odpověď 2: „Informace o možnostech rekvalifikace jsou podávány všem uchazečům při individuálním poradenství i na skupinových informačních schůzkách. Někteří potom přicházejí s jasnou představou. Potřebuji tu a tu rekvalifikaci, abych mohl nastoupit. Mám slíbenou práci, když budu mít např. svářečský průkaz. Díval jsem se na volná místa a je tam hodně řidičů autobusu, to by mě bavilo, chtěl bych řidičský průkaz skupiny D.

Ale část přichází s tím, že neví. Chtěl bych nějakou rekvalifikaci. Jakou máte nabídku?“ (smích)

4. Národní soustava kvalifikací má asi 1300 kvalifikací, pro rekvalifikační kurzy má akreditaci asi 700 subjektů. Jak využíváte celou soustavou akreditovaných vzdělávacích zařízení?

Odpověď 1: „Ano, často. Zejména u neobvyklých rekvalifikací – kopání hrobů, kloboučnice, aranžér, atp.“

Odpověď 2: „Tuto soustavu v rámci své pracovní náplně v podstatě nevyužívám.“

5. Je ve vašem regionu dostatek akreditovaných pracovišť, ve kterých se lidé mohou dále vzdělávat, a zvedly by se počty rekvalifikovaných, kdyby byly dostupnější kurzy?

Odpověď 1: „V současné době o žádném akreditovaném středisku v okrese nevím a školy, které by rekvalifikace mohly zajišťovat (např. ISS, MOA), nemají zájem. Pochopitelně, že by uchazeči radši nedojížděli a kvalifikaci by získávali „doma“.“

Odpověď 2: „V našem regionu nejsou akreditovaná pracoviště. Pokud by tu byla, rozhodně by byla využívána. Zájemce o rekvalifikaci často odradí nutnost dojíždět např. do Prahy, Kladna, atd. U některých je to z finančních důvodů a pro některé zájemce je problém se schopností dojíždět, orientovat se v cizím prostředí.“

6. Máte povědomí o činnosti, úspěších, technikách s rekvalifikanty na jiných pobočkách v kraji a přilehlých krajích? Ocenili byste větší sdílení informací, spolupráci? Jak byste navrhovali sdílení informací?

Odpověď 1: „Povrchní povědomí máme díky poradám v rámci Středočeského kraje, ale jak si vedou kolegové v jiných krajích ne a určitě bych ráda jela třeba na celostátní poradou, výjezdní školení, atd.“

Odpověď 2: „Povědomí v rámci našeho kraje ano. Informace se sdílí na poradách, školeních a kazuistických seminářích, případně individuálně telefonicky, pokud je potřeba řešit něco neobvyklého. Mimo náš kraj se informace příliš nesdílí. Nicméně si myslím, že i rámci našeho kraje by bylo přínosné pořádat více setkání a kazuistických seminářů.“

Příloha č.3 Otázky a odpovědi na Mostecku

1. S jakou úspěšností se rekvalifikanti začleňují do pracovního procesu?

Odpověď 1: Úspěšnost zabezpečených rekvalifikací se pohybuje mezi 60 – 70 % Konkrétně v roce 2019 byla úspěšnost 65 %. U zvolených rekvalifikací je úspěšnost vyšší a v předchozích letech se pohybovala okolo 80 %. Za loňský rok zatím nelze říci konečné procento, jelikož bude efektivnost rekvalifikací ukončených v 4. čtvrtletí 2019 hodnocena až po uplynutí 1. čtvrtletí 2020. Dá se však odhadovat, že se úspěšnost bude pohybovat kolem 90 %.

2. V jaké míře a proč jsou rekvalifikace ve vašem regionu zamítané?

Odpověď 1: „V loňském roce bylo zamítnuto cca 50 % podaných žádostí o zvolenou rekvalifikaci. Žádosti byly zamítány převážně z důvodu neprokázání návaznosti na aktuální požadavky trhu práce, to znamená: ve zvolené profesi nejsou hlášena volná pracovní místa. Dalšími důvody zamítnutí byly např. nevyřešená evidence na ÚP ČR (dle sdělení Oddělení zprostředkování je či bude zahájeno správní řízení, které může ovlivnit evidenci na ÚP ČR), krátká doba evidence na ÚP ČR, kdy nevznikl dostatečný prostor pro zprostředkování zaměstnání a byly také zamítány žádosti, kde argumentem potřebnosti byl pouze příslib zaměstnání či podnikatelský záměr a zároveň se jednalo o povolání, které není dlouhodobě poptáváno na trhu práce (především oblast sociálních služeb, dále pak kouč, krupíer atd.).

Zařazování uchazečů o zaměstnání do zabezpečených rekvalifikací neprochází schvalováním v komisi rekvalifikací. Pokud uchazeč o zaměstnání splňuje vstupní podmínky pro zařazení do rekvalifikace a má zájem rekvalifikaci absolvovat, tak je do zabezpečené rekvalifikace zařazen. Zde významnou roli hrají pracovníci Oddělení zprostředkování, kteří na základě pravidelného individuálního poradenství s uchazeči o zaměstnání dokážou vyhodnotit, zda by zařazení do zabezpečené rekvalifikace bylo pro konkrétního uchazeče o zaměstnání přínosem, a to i v návaznosti na uplatnění na současném trhu práce.“

3. Přicházejí za vámi na Úřad práce lidé s jasnou představou o dalším vzdělávání (rekvalifikaci), nebo lidem nabízíte možnost se rekvalifikovat?

„Na naše kontaktní pracoviště samozřejmě přicházejí lidé, kteří mají jasnou představu o dalším vzdělávání ať už v rámci běžného systému vzdělávání (studium na SŠ, VOŠ či VŠ), nebo formou rekvalifikace. Bohužel se jedná jen o malou skupinu lidí. Převážná většina o další studium či rekvalifikace nemá zájem nebo zájem mají, ale neví, v jakém oboru se dále vzdělávat. Právě v těchto případech je důležitá poradenská práce zaměstnanců ÚP ČR směrem k uchazečům o zaměstnání (dále jen UoZ) a široké veřejnosti. Rekvalifikace jsou na našem pracovišti nabízeny v rámci skupinového poradenství jako např. Info club job/nové evidence - seznámení s právy a povinnostmi UoZ, poskytování součinnosti ÚP ČR, zprostředkování zaměstnání, výběrová řízení, možnosti dalšího vzdělávání atd., Info schůzka k Individuálnímu Akčnímu Plánu, která je určena pro UoZ, kterým se blíží 5 měsíc evidence u ÚP ČR a musí být s nimi sepsán takovýto plán. Přitom je představována aktuální nabídka služeb Kontaktního pracoviště ÚP ČR Most pro uchazeče či zájemce o zaměstnání, jejíž součástí jsou i podrobné informace o rekvalifikacích, Info schůzka rekvalifikace - podrobné informace o rekvalifikacích pro UoZ. „

A kdyby někdo z UoZ projevil zájem o rekvalifikaci?

„V případě, že UoZ projeví zájem o rekvalifikace, tak jsou odkazováni na odborné pracovníky rekvalifikací, kteří těmto UoZ poskytnou kompletní informace k zajišťování rekvalifikací na našem pracovišti. S těmito UoZ je vždy prováděn profesně poradenský pohovor v rámci individuálního poradenství.“

4. Národní soustava kvalifikací má asi 1300 kvalifikací, pro rekvalifikační kurzy má akreditaci asi 700 subjektů. Jak využíváte celou soustavou akreditovaných vzdělávacích zařízení?

„Národní soustavu kvalifikací využíváme především v případech, kdy potřebujeme zjistit, zda pro danou profesi byla již vytvořena profesní kvalifikace, jaký je kvalifikační standard (stanoveno, co musí být obsahem výuky), kdo je autorizovanou osobou. Zda je autorizovanou osobou vzdělávací zařízení v okrese Most či v Ústeckém kraji, tj. v dojezdové vzdálenosti.“

Dříve jsme při naší činnosti velmi využívali Databázi udělených akreditací rekvalifikačních programů zveřejněnou na internetových stránkách MŠMT, ve které bylo možné vyhledávat informace o udělených akreditacích. Tato databáze nám významně usnadňovala činnost, jelikož jsme během chvíle zjistili vzdělávací zařízení v ČR, která mají platnou akreditaci k realizaci určité pracovní činnosti včetně informace o hodinovém rozsahu rekvalifikace. Bohužel současný systém Akredis funguje velmi špatně, protože není možné ověřit platnost akreditace a nově udělené akreditace do systému nelze vkládat. MŠMT je o poruchovosti informováno a v loňském roce vedlo jednání s Národním ústavem pro vzdělávání (správce databáze) o jeho převedení na MŠMT.“

5. Je ve vašem regionu dostatek akreditovaných pracovišť, ve kterých se lidé mohou dále vzdělávat, a zvedly by se počty rekvalifikovaných, kdyby byly dostupnější kurzy?

„Dle mého názoru je v našem regionu dostatek akreditovaných pracovišť, ve kterých se lidé mohou vzdělávat. Jedná se o vzdělávací zařízení, která mají sídlo i pracoviště přímo v našem okrese či o vzdělávací zařízení, která mají sídlo v jiném regionu, ale v okrese Most mají jedno ze svých pracovišť. Zároveň je dostatek akreditovaných pracovišť v Ústeckém kraji, která jsou pro naše UoZ v dojezdové vzdálenosti.“

Na základě mých letitých zkušeností s realizací rekvalifikací mohu říci, že by se počty rekvalifikovaných nezvýšily, pokud by byla zajištěna lepší dostupnost kurzů. UoZ, kteří se chtějí v určitém oboru vzdělávat, jsou ochotní dojíždět i do vzdálenějších měst. Velkou výhodou určitě také je, že velké množství kurzů se realizuje v Praze, kam je z Mostu výborné dopravní spojení.“

Na počet rekvalifikantů má dnes výrazný vliv především skutečnost, že UoZ musí být rekvalifikováni v oborech, které jsou uplatnitelné na trhu práce.,,

6. Máte povědomí o činnosti, úspěších, technikách s rekvalifikanty na jiných pobočkách v kraji a přilehlých krajích? Ocenili byste větší sdílení informací, spolupráci? Jak byste navrhovali sdílení informací?

„Přehled o činnostech a úspěších v oblasti rekvalifikací na jiných kontaktních pracovištích v rámci kraje samozřejmě máme. Informace jsou pravidelně předávány na poradách vedoucích Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání Krajské pobočky ÚP ČR v Ústí nad Labem (dále jen KrP ÚL) či na různých kazuistických seminářích. K dodržení jednotného postupu v rámci našeho kraje nám výrazně pomáhá Oddělení zaměstnanosti na KrP ÚL (nejvíce metodik poradenství a rekvalifikací). Vzhledem k rozdílné situaci na trhu práce v jednotlivých krajích je pro nás důležité postupovat jednotně hlavně v rámci našeho kraje a vzájemně si předávat naše zkušenosti. To vše samozřejmě za předpokladu respektování pokynů Generálního ředitelství ÚP ČR (dále jen GŘ).

Veškeré informace týkající se oblasti realizace rekvalifikací či jejich úspěšnosti v rámci ČR jsou nám pravidelně předávány metodikem poradenství a rekvalifikací na KrP ÚL, který se každý měsíc účastní porady metodiků poradenství a rekvalifikací na GŘ. Další informace k dané problematice jsou nám předávány i z pravidelných porad vedoucích Oddělení zaměstnanosti KrP na GŘ.“