

**UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2011

SIMONA HEJCMANOVÁ

**Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická**

**Realizace regionálních individuálních vzdělávacích programů
ve vybraném úřadu práce**

Simona Hejčmanová

**Bakalářská práce
2011**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Simona HEJCMANOVÁ**
Osobní číslo: **H08450**
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**
Studijní obor: **Komunitní studia**
Název tématu: **Realizace regionálních individuálních vzdělávacích programů ve vybraném úřadu práce**
Zadávající katedra: **Katedra sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se bude zabývat problematikou regionálních individuálních vzdělávacích projektů a jejich realizací. Bude analyzovat vývoj konkrétního zadaného projektu v jednotlivých fázích. Od zadání požadavků ze strany úřadu práce až po samotnou realizaci projektu. Cílem práce je formulovat doporučení ke zdokonalení procesu projektování.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

Tauer, V. (2009) : Získejte dotace z fondů EU: tvorba žádostí a realizace projektu krok za krokem Bartoňková, H. (2006): Projektování vzdělávací akce Barták, J. (2008): Jak vzdělávat dospělé Mužík, J. (2005): Didaktika profesního vzdělávání dospělých Národní vzdělávací fond (2004): Příručka dobré praxe: příklady úspěšných projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR i v zahraničí Odborné zdroje k tématu (časopisy, internet,?)

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jaroslav Paulovič
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 30. dubna 2010

Termín odevzdání bakalářské práce: 31. března 2011



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.

děkan

L.S.



doc. MgA. Tomáš Petrání, Ph.D.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2010

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 24. 3. 2011

Simona Hejcmanová

Poděkování:

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Jaroslavu Paulovičovi za cenné rady, připomínky a konzultace při vypracování práce.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá realizací regionálních vzdělávacích programů na Úradě práce v Kolíně pořádané v roce 2009. V úvodních dvou kapitolách jsou objasněny základní pojmy týkající se úřadů práce a charakteristika okresu Kolín. Dále následuje kapitola o rekvalifikaci, která vysvětluje tento pojem a její sounáležitosti. V navazující části jsou analyzovány dva rekvalifikační kurzy a to Obsluha osobního počítače a individuální kurz Sociální poradce. V závěru práce jsou navržena doporučení ke zlepšení procesu projektování rekvalifikačních kurzů.

KLÍČOVÁ SLOVA

Rekvalifikace, úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti

TITLE: Realization of the regional individual educational projects in the selected employment service

ANOTATION

This thesis deals with the realization of regional educational programs organized by the Employment Agency in Kolin in year 2009. The first two chapters introduce the basic terms concerning the Employment Agency and include the characteristic of the district Kolin. The next following chapter represents the term retraining, its explanation and belongings. The two retraining courses such as Using a personal computer or an individual course Social consultant are analysed in the practical part. In conclusion, there are some recommendations concerning improvements of projection of retraining courses.

KEYWORDS

retraining, employment agency, active employment policy

OBSAH:

Úvod	2
1. Vymezení pojmů	4
2. Úřady práce ČR	7
2.1. Úřad práce v Kolíně.....	7
2.1.1. Organizační struktura	8
2.2. Charakteristika okresu Kolín.....	9
2.2.1. Situace na trhu práce v regionu.....	10
2.3. Národní politika zaměstnanosti.....	11
2.4. Aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce v Kolíně.....	13
3. Rekvalifikace	16
3.1. Poslání rekvalifikací v systému celoživotního učení.....	17
3.1.1. Data o rekvalifikacích v ČR.....	18
3.2. Financování rekvalifikací.....	21
3.3. Rekvalifikační kurzy pořádané ÚP v Kolíně v roce 2009.....	21
3.4. Realizace rekvalifikačního kurzu.....	23
3.5. Účastník rekvalifikačního kurzu.....	25
3.6. Rozhovor: Pracovnice Úřadu práce v Kolíně.....	25
3.6.1. Shrnutí rozhovoru.....	27
4. Rekvalifikační kurz Obsluha osobního počítače	28
4.1. Sociální struktura klientů rekvalifikačních kurzů.....	30
4.2. Rozhovory s lektory vzdělávacího kurzu.....	31
4.2.1. Shrnutí rozhovorů s lektory.....	37
5. Rekvalifikačního kurz Sociální poradce	39
5.1. Praktický příklad: Absolventka rekvalifikačního kurzu Sociálního poradce...40	
5.1.1. Shrnutí rozhovoru.....	42
5.2. Občanské poradenské středisko o.p.s. Hradec Králové.....	43
5.2.1. Shrnutí rozhovoru.....	45
Závěr	47
Seznam použité literatury	49
Seznam tabulek a grafů	50
Příloha	51

ÚVOD

V roce 2009 probíhala ekonomická krize a řadě významným a stabilním zaměstnavatelům poklesl zisk. Tím výrazně poklesly nabídky pracovních míst a to ohrozilo trh práce. Krize se nějakým způsobem dotkla většiny sektorů hospodářství. Mezi nejvíce ohrožené skupiny patřil automobilový průmysl, sklářský a textilní průmysl. Některé firmy zasáhla krize do takové míry, až zkrachovaly. Stovky, ne-li tisíce lidí ztratilo ze dne na den zaměstnání. Mezi známé případy lze zařadit sklárny ve Světlé nad Sázavou. Většina lidí pracovala ve firmě celý život a žádnou jinou práci neumí. V té době jsem si kladla otázku, co tito lidé budou dělat. Sklářství má v Čechách dlouholetou tradici, ale dlouhodobě se potýkají s poklesem zakázek a levnou zahraniční konkurencí. Proto se lidé nemohli spoléhat na to, že by se firma mohla obnovit a zahájit výrobu.

Co tedy v této situaci dělat? Měli několik možností, odstěhovat se za prací do jiného města, kde by mohli pracovat ve svém oboru. Zůstat v evidenci úřadu práce a doufat v obnovení výroby a ta poslední možnost byla se rekvalifikovat na jinou profesi.

Stát vynakládá obrovské finanční částky na pasivní politiku zaměstnanosti, ale není to řešení problému nezaměstnanosti. Ve své práci jsem se zaměřila na realizaci rekvalifikačních kurzů, neboť si myslím, že je rekvalifikace dobrým způsobem, jak řešit nezaměstnanost.

Na Úřadě práce v Kolíně jsem vykonávala svoji povinnou odbornou praxi. Během seznamování se s chodem úřadu mě zaujala možnost rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Začala jsem se o tuto sféru informovat a zde vznikl nápad zabývat se rekvalifikacemi ve své bakalářské práci.

Zaměřila jsem se na realizaci rekvalifikačních kurzů pořádané Úřadem práce v Kolíně hrazené ze svého rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti. Analyzuji dva vzdělávací projekty *Obsluha osobního počítače* a kurz *Sociální poradce*. Zvolila jsem tyto programy z důvodu nejvyšší poptávky po kurzu *Obsluha osobního počítače* a program *Sociální poradce* je příkladem individuálního kurzu. Ráda bych zdokonalila proces projektování kurzů, aby byli účastníci projektů spokojeni a hlavně se jim otevřely nové možnosti v uplatnění se na trhu práce.

V první kapitole jsou vysvětleny některé používané důležité pojmy. Druhá kapitola pojednává o úřadech práce v České republice, zejména v Kolíně, jeho organizační

strukturu, charakteristice okresu Kolín, národní politice zaměstnanosti a nakonec o aktivní politice zaměstnanosti Úřadu práce v Kolíně.

Ve třetí kapitole se zaměřím na pojem rekvalifikace. Co pojem znamená, jak se rekvalifikace financují, něco o pořádaných rekvalifikačních úřadem práce, informace o realizaci a účastníkovi rekvalifikačního kurzu, rozhovor s pracovnící úřadu práce.

Ve čtvrté je popsán rekvalifikační kurz *Obsluha osobního počítače*. Tento kurz jsem zvolila proto, neboť je o něj v poslední době největší zájem a zúčastnilo se ho nejvíce účastníků. V páté kapitole jde o individuální kurz *Sociální poradce*. Při popisu tohoto jsem využila osobních kontaktů a spolupracovala s účastnicí tohoto kurzu. Další částí je závěr práce, následuje seznam použité literatury, seznam tabulek a grafů a nakonec příloha.

K získání popisných informací byla jako metoda použita analýza dokumentů, zejména statistické povahy. Dále byly provedeny osobní rozhovory s lektory vzdělávacího kurzu *Obsluha osobního počítače*, kompetentní pracovníci kolínského úřadu práce, účastnicí individuálního rekvalifikačního kurzu *Sociální poradce* a s lektory Občanského poradenského střediska v Hradci králové, pořadatelem kurzu. Původním záměrem bylo i dotazníkové šetření mezi účastníky rekvalifikačních kurzů, ale z důvodů ochrany osobních údajů nebylo proveditelné.

Cílem práce byla také formulace doporučení ke zdokonalení procesu projektování, proto jsem se respondentů ptala i na jejich náměty a připomínky. Odpovědi na otázky jsem zaznamenávala do záznamových listů, ale nezveřejňuji žádná jména, aby dotazovaní byli ve svých odpovědích otevření.

1. Vymezení pojmů

Před samotnou analýzou vzdělávacích programů bych ráda vymezila důležité pojmy, se kterými v práci operuji. Jedná se o pojmy z oblasti zaměstnanosti.

Nezaměstnanost - „**Za nezaměstnané se jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně hledají práci a jsou registrováni úřady práce. Tato jediná charakteristika není však postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měř,** jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací “

„Obecná ekonomická teorie rozlišuje např. nezaměstnanost

- frikční, spojenou s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa.[...]
- strukturální, spojenou s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech trhu práce. [...]
- cyklickou, která souvisí s ekonomickým cyklem.[...]“ [Krebs,2002, 230-231 s.]

Míra nezaměstnanosti – představuje podíl lidí, kteří jsou momentálně bez zaměstnání. Mezi ohrožené skupiny nezaměstnanosti lze zařadit např. ženy po mateřské dovolené, absolventy škol, zdravotně postižené osoby, zaměstnance v předdůchodovém věku a nekvalifikované osoby.

Podle Krebse lze nezaměstnanost měřit pomocí „ukazatele míry nezaměstnanosti.“ [Krebs, 2002, 229 s.]

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%), \text{ kde}$$

u = míra nezaměstnanosti

U = počet nezaměstnaných

L = počet pracovních sil

Zájemce o zaměstnání – je taková osoba, která není vedena v evidenci úřadu práce. Může být v pracovním vztahu, osobou samostatně výdělečně činnou, popřípadě se připravovat na budoucí povolání. Tato osoba dochází na jakýkoliv úřad práce za účelem se informovat o nových pracovních příležitostech. Zájemce o zaměstnání nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Uchazeč o zaměstnání – je taková osoba, která není v pracovním poměru, není samostatně výdělečně činná nebo není studentem prezenčního studia. Uchazeč se musí podáním písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání zaevidovat u úřadu práce v ČR, v jehož obvodu má trvalý pobyt. Do evidence úřadu práce se musí občan zaregistrovat nejpozději do třech pracovních dnů. Nezaměstnaný člověk, vedený na úřadě má svoje práva a povinnosti. Jedna z nich je i podpora v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti – náleží uchazeči o zaměstnání, kterému nebylo do 7 kalendářních dnů ode dne podání žádosti zprostředkováno vhodné zaměstnání a splňuje i další podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. Vyplácí se po dobu 2 měsíců 65 % průměrného měsíčního výdělku, další 2 měsíce 50% průměrného měsíčního výdělku a po zbývající podpůrnou dobu 45% průměrného měsíčního výdělku. Tato procentuální výše podpory platila do 31.12.2010.

Trh práce – je takový trh „ kde se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. **Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.**“ [Krebs, 2002, 226 s.]

Rekvalifikace – pod tímto pojmem rozumíme získání nové kvalifikace, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.

Pasivní politika zaměstnanosti – se snaží o vytvoření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasné nezaměstnané pomocí podpor v nezaměstnanosti. Poskytuje také možnost dřívějšího odchodu do důchodu. [Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti]

Aktivní politika zaměstnanosti - se snaží o zajištění maximální úrovně zaměstnanosti a zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Mezi nástroje, které realizují aktivní politiku zaměstnanosti patří např. rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa,....atd.

2. Úřady práce ČR

Úřady práce jsou správními úřady, v jejichž čele stojí ředitel, který je jmenován ministrem práce a sociálních věcí. Správní členění úřadů práce je shodné s územním členěním okresů. *Pozn.: V současné době se připravuje reorganizace sítě úřadů práce a jejich poboček.*

Při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu pomáhají k zabezpečení fungování trhu práce tzv. poradní sbory.

Tyto sbory jsou složeny ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Poradní sbory se vyjadřují mimo jiné k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, k rekvalifikačním programům, programům k rovnému zacházení se všemi osobami pohybujícími se na trhu práce.

Úřad práce ve svém obvodu sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce. Přijímá a podporuje opatření k rovnému zacházení všech osob na trhu práce. Podporuje a zabezpečuje projekty zabývající se rozvojem lidských zdrojů. Zprostředkovává zaměstnání, informuje a radí uchazečům o zaměstnání. Vyplácí i podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Vede evidenci uchazečů a volných pracovních míst a provádí kontrolní činnost. Posuzuje zdravotní způsobilost uchazeče k práci. Cizincům povoluje zaměstnání v České republice. Účastní se a spolupracuje na mezinárodních projektech a programech, týkající se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů. Úřady práce jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. [Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti]

2.1. Úřad práce v Kolíně

Úřad práce v Kolíně byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 9.10.1990 na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady č.306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce jako orgánu státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti. Úřad práce působí po celém okresu Kolín.

Pracoviště úřadu sídlí na adrese : Kutnohorská 39, Kolín IV, 280 02, Kolín 2.

Pro lepší dostupnost a informovanost občanů ze vzdálenějších částí okresů bylo vytvořeno dislokované pracoviště v Českém Brodě : nám. Arnošta z Pardubic 1, 282 01, Český Brod.

O aktuální nabídce volných pracovních míst, o situaci na trhu práce, statistikách a dalších důležitých informacích o okrese Kolín se lze informovat na Integrovaném portálu ministerstva práce a sociálních věcí <http://portal.mpsv.cz/>.

2.1.1 Organizační struktura

V čele Úřadu práce v Kolíně stojí ředitel Ing. Josef Blecha.

Kancelář úřadu práce vyřizuje záležitosti ředitele a organizační agendu Úřadu práce v Kolíně. Organizační struktura úřadu je rozdělena do pěti oddělení .

Stručná charakteristika oddělení:

Odbor zprostředkování a poradenství

- má na starost evidenci uchazečů
- rozhoduje ve správním řízení o přiznání, nepřiznání a odejmutí hmotného zabezpečení
- zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání
- poskytuje informace o volných pracovních místech, rekvalifikacích a o dalších možnostech aktivní politiky zaměstnanosti
- poskytuje základní a speciální (psychologické, sociologické) poradenské činnosti
- součástí tohoto odboru je Informační a poradenské středisko pro volbu povolání

Oddělení trhu práce

- provádí analýzy a prognózy zaměstnanosti v okrese a statistické údaje o zaměstnanosti
- získává informace o volných pracovních místech a udržuje jejich registr
- poskytuje Evropské služby zaměstnanosti (EURES)

- zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti vytvářením společensky účelných pracovních míst a pracovních míst pro veřejně prospěšné práce
- provozuje poradenství při změně povolání a zaměstnání, výběr rekvalifikace

Oddělení kontrolní a právní

- kontroluje uplatňování pracovně právních předpisů u zaměstnavatelů podle zákona č.552/1991 Sb, o státní kontrole a zákona č.435/2004
- řeší stížností na postup zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů
- ukládá pokuty při závažném a opakovaném porušování pracovně právních předpisů zaměstnavateli
- rozhoduje při kontrolách, na které se vztahuje správní řízení
- zastupuje Úřadu práce v Kolíně v pracovně právních sporech, týkajících se zákona o zaměstnanosti

Ekonomické oddělení

- vyplácí podporu v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání
- vyplácí příspěvky na vytvoření společensky účelných pracovních míst, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, praktikantská a absolventská místa
- eviduje a provádí zpracování a vymáhání přeplatků podpory v nezaměstnanosti
- zpracování účetní agendy pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti

Odbor státní sociální podpory

- vyplácí dávky: přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, dávky péstounské péče, porodné, pohřebné, životní a existenční minimum

2.2. Charakteristika okresu Kolín

Okres Kolín se nachází ve východní části Středočeského kraje a protéká jím řeka Labe. S rozlohou 744 km čtvereční patří na osmé místo mezi okresy Středočeského

kraje. Z celkové rozlohy okresu je 70 % zemědělské půdy. Zemědělství v okrese však spíše stagnuje. Okres Kolín se skládá z pěti mikroregionů. Jsou jimi Kolín, Český Brod, Kouřim, Pečky a Týnec nad Labem. Průmysl regionu se soustřeďuje do okresního města Kolín. Ten leží na obou březích řeky Labe a je důležitým železničním a dopravním uzlem. Železnice spojuje Kolín s městy Praha, Ústí nad Labem, Pardubice, Brno, Havlíčkův Brod, Poděbrady, Nymburk a Český Brod. Zaměstnanost v regionu silně ovlivňují společnosti sídlící v průmyslových zónách Kolín-Ovčáry a Kolín-Štářalka.

Počet obyvatel na Kolínsku se od 60.let 20.století snižoval. Nadprůměrná míra úmrtnosti a stále nižší porodnost tento jev logicky doprovází. Migrační přírůstek obyvatelstva nebyl dostačující. Díky ekonomickému rozvoji v posledních letech se daří situaci měnit. K 31.12. 2009 byl počet obyvatel Kolínského okresu 95 115 osob. Živě narozených osoby bylo 1129, zemřelých osob bylo 1029. Počet osob, které se během roku 2009 přistěhovaly do okresu Kolín, bylo 2297. Osob, které se odstěhovaly, bylo 1552. Pozitivní migrační saldo je v podmínkách ČR spíše výjimkou.. Údaje jsou uvedeny v tisících.

Tabulka č.1: Demografická situace v okrese Kolín k 31.12.2009

okres	počet obyvatel	živě narození	zemřelí	přistěhovalí	vystěhovalí	celkový přírůstek
Kolín	95115	1129	1029	2297	1552	8,9 %

2.2.1. Situace na trhu práce v regionu

Kolínsko disponuje širokou nabídkou profesních míst díky strukturovanému hospodářství. Najdeme zde elektroprůmysl, stavebnictví, dopravu, zdravotnictví, zemědělství a za posledních několik let došlo k obrovskému rozvoji výroby osobních automobilů. Má jej na „svědomí automobilka“ TPCA a její subdodavatelé. Tato struktura trhu práce má negativní důsledek v tom, že je menší poptávka po výzkumných, vědeckých a výše kvalifikovaných pozicích. Kvůli velmi dobré dopravní dostupnosti hlavní město Praha příznivě ovlivňuje pracovní trh na Kolínsku. Stále více osob, převážně s vyšším vzděláním, dojíždí do Prahy za prací. Jejich počet se odhaduje na 9000 osob a má tendenci k dalšímu růstu.

Tabulka č.2: Nevýznamnější zaměstnavatelé k 31.12.2009

Nejvýznamnější zaměstnavatelé na okrese Kolín k 31.12.2009
Firmy
Alco Controls, spol. s r.o.
Alltub Central Europe a.s.
Česká pošta, s.p.
Elmech a.s.
Hügli Food s.r.o.
Ingersoll-Rand Equipment Manufacturing Czech Republic s.r.o.
Kopos Kolín a.s.
Lear Corporation Electrical and Electronics s.r.o.
Lonza Biotec s.r.o.
Lučební závody Draslovka, a.s.
Marker CZ s.r.o.
Město KOLÍN
Mimo v.o.s.
NYK Logistics(Czech Republic) s.r.o.
Obchodní tiskárny, a.s. Kolín
Oblastní nemocnice Kolín a.s., nemocnice Středočeského kraje
PARAMO a.s.
SPEL s.r.o. Kolín
Telefónica O2 Czech Republic, a.s.
THERMO KING CZECH REPUBLIC, s.r.o.
Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o.
ZPA Pečky, a.s.

Zdroj: ÚP Kolín

2.3. Národní politika zaměstnanosti

Ze zprávy o plnění národního programu reforem ČR 2008 – 2010 vyplývá, že od roku 2008 existuje snaha o maximální využití finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Pomocí prostředků ESF se financují rekvalifikace, zřizování účelných pracovních míst a veřejně prospěšné práce. Státní rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2009 byl po úpravách stanoven na 1,427 mld. Kč. Státní rozpočet financuje především tvorbu a provoz chráněných dílen, podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících vysoký podíl zdravotně postižených osob apod. V roce 2009 započala ekonomická krize a k omezení dopadů byly vytvořeny

dva nové projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu „Vzdělávejte se!“ a „Školení je šance!“ . Na program „Vzdělávejte se!“ bylo vyčleněno 1,5 mld. Kč na program „Školení je šance!“ bylo alokováno 4,5 mld. Oba tyto projekty jsou orientovány na podniky, které musely snížit výrobu z důvodů hospodářské krize.

Projekty financují odborné vzdělávání zaměstnanců a náhradu mzdy během účasti na odborném výcviku. [Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008- 2010 ,s.-39]

Politika zaměstnanosti se zabývá i zahraničními pracovníky. Byla přijata řada opatření na zmírnění dopadů zaměstnávání zahraničních osob.

„Od března 2009 bylo omezeno poskytování víz a pracovních povolení občanům třetích zemí, zvýšila se intenzita kontrol v oblasti nelegálního zaměstnávání, zejména se zaměřením na agentury práce a program dobrovolných návratů. Rovněž byl omezen okruh činností vykonávaných agenturami práce, které mohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce jinému zaměstnavateli.“ [Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008- 2010, s.-40]

Byl také vytvořen Program dobrovolných návratů pro propuštěné zahraniční pracovníky a jejich rodiny. Těmto osobám byl poskytnut příspěvek 500 EUR na osobu, ze kterých si měli uhradit náklady při návratu domů. Byla jim uhrazena letenka a v případě potřeby i náhradní ubytování. Vláda také zahájila program pro nelegálně pobývajících cizince na území ČR, kterým by proplatila letenku při návratu domů. [Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008- 2010 ,s.-40]

Národní politika zaměstnanosti má široké pole působnosti. Nejčastěji se rozděluje na pasivní a na aktivní politiku zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti se snaží o vytvoření sociálně přijatelných podmínek pro občany, které jsou dočasné nezaměstnané pomocí podpor v nezaměstnanosti. Poskytuje také možnost dřívějšího odchodu do důchodu.

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží o zajištění maximální úrovně zaměstnanosti a zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Nástroje, které realizují aktivní politiku zaměstnanosti:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce

- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti [Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti]

Tabulka č.3 zobrazuje finanční prostředky, které byly v letech 2005 – 2009 vynaloženy na politiku zaměstnanosti ČR, přičemž zkratka SPZ znamená státní politiku zaměstnanosti, PPZ znamená pasivní politiku a APZ aktivní politiku zaměstnanosti. Uvedené výdaje jsou v milionech korun.

Tabulka č.3.: Výdaje na politiku zaměstnanosti ČR

Rok	2005	2006	2007	2008	2009
SPZ	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685
PPZ	7 046 845	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723
APZ	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467

Zdroj: portál MPSV

2.4. Aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce v Kolíně

„Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) je důležitou součástí činnosti kolínského úřadu práce. Mezi priority této činnosti v roce 2009 na okrese Kolín patřily zejména rekvalifikace, příspěvky na vyhrazená společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM), na která byli umísťováni převážně absolventi škol, mladiství, OZP a uchazeči ve věku nad 50 let, a veřejně prospěšné práce (dále VPP).“ [Máslík, J. 2010]

Pro okres Kolín bylo za rok 2009 na politiku zaměstnanosti využito 183 508 830 Kč ze státního rozpočtu a financí z Evropského sociálního fondu. Na pasivní politiku zaměstnanosti bylo z celkové částky využito 146 584 630 Kč, což je 79,8 % podílu na politiku zaměstnanosti. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo využito 33 714 050 Kč, což je 18,37% podílu na politiky zaměstnanosti. Tato částka zahrnuje i finance z Evropského sociálního fondu. Pokud zaměstnavatel

zaměstnává více jak 50% osob se zdravotním postižením může si zažádat o příspěvek na mzdové náklady. Výše těchto příspěvků činila 2 922 300 Kč za rok 2009. Částka 287 850 Kč byla vydána zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatelů. Uvedené výdaje jsou v tisících Kč.

Tabulka č. 4: Vynaložené finance na politiku zaměstnanosti za rok 2009

Výdaje na Politiku zaměstnanosti (miliony Kč)	2009
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	183 508,83
z toho na pasivní politiku (PPZ)	146 584,63
<i>podíl PPZ na PZ v %</i>	79,8
na aktivní politiku (APZ)	33 714,05
<i>podíl APZ na PZ v %</i>	18,37
Podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	2 922,30
<i>podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %</i>	1,59
Insolvence	287,85
<i>podíl insolvence na PZ v %</i>	0,16

Zdroj: ÚP Kolín

V roce 2009 mohl Úřad práce v Kolíně disponovat s vysokým objemem finančních prostředků převážně z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Evropské prostředky byly využity na rekvalifikace, které měly následně nejširší uplatnění na trhu a které byli uchazeči nejvíce žádány. Ostatní kurzy byly financovány z národního rozpočtu. [Máslík,2010]

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti. V rámci tohoto operačního programu proběhly projekty:

Veřejně prospěšné práce,

Společensky účelná pracovní místa a

Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnatelnosti.

V rámci projektu *Veřejně prospěšné práce* bylo vytvořeno 131 pracovních míst na veřejně prospěšné práce. Rozpočet byl stanoven ve výši 9 728 134 Kč z toho 85% bylo kryto z Evropského sociálního fondu a 15% příspěvku šlo ze státního rozpočtu. Pracovní místa sloužila ke zlepšení úklidu, údržby a práci neziskových subjektů. Tohoto projektu využilo 42 obcí a 11 organizací.

Díky projektu *Společensky účelná pracovní místa* bylo vytvořeno 108 pracovních míst v rámci projektu *Společensky účelná pracovní místa*. Rozpočet se pohyboval ve výši 7 003 000 Kč z toho 85% bylo kryto z Evropského sociálního fondu a 15% příspěvku šlo ze státního rozpočtu.

Projektu *Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnatelnosti* se zúčastnilo 237 osob, z toho 105 osob se rekvalifikovalo a 132 osobám byly poskytnuty poradenské činnosti.

Rozpočet byl kalkulován ve výši 1 803 681 Kč, z toho 85% bylo hrazeno z Evropského sociálního fondu a 15% příspěvku šlo ze státního rozpočtu.[Máslík, 2010]

Dále probíhají v rámci Středočeského kraje tyto Regionální individuální projekty

„Praxe je začátek“

projekt je určen pro absolventy středních škol s praxí maximálně do 6 měsíců. Tento projekt začal 2.1.2009 a má skončit k 31.12.2012.

„Počítačová gramotnost pro nové zaměstnání uchazečů a zájemců nad 40 let“

Jak už název vypovídá je projekt určen pro uchazeče nad 40 let, kteří mají střední odborné a vyšší vzdělání. Tento projekt začal 1.3.2009 a má skončit k 31.12.2012.

„Mladí bez kvalifikace“

projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání do 25 let, kteří mají základní nebo nedokončené střední vzdělání. Tento projekt začal 1.1.2009 a má skončit k 31.12.2011.

„Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“

projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou nepřetržitě v evidenci déle jak 5 měsíců. Tento projekt začal 1.8.2009 a má skončit k 31.5.2012.

„Od kolébky do práce“

projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání po rodičovské dovolené nebo zájemcům o zaměstnání na rodičovské dovolené.

Tento projekt je začal 1.8.2009 a má skončit k 31.7.2012. [Máslík,2010]

3.Rekvalifikace

Pod pojmem rekvalifikace rozumíme získání nové kvalifikace, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání. Kvalifikaci je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností, ať už teoretickou, praktickou nebo kombinovanou přípravou. Získané dovednosti rozšiřují možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce.

Tyto podmínky platí i v případě, že má uchazeč pouze základní vzdělání.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z potřeb fyzické osoby. Vychází se z dosavadního vzdělání, kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností .

Rekvalifikaci upravují zákony a vyhlášky př. §§ 108 - 110 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, vyhláška č. 176/2009 Sb., která stanovuje náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci rekvalifikace a způsob ukončení, vyhláška č.524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů a zájemců o vzdělání...a další právní normy, které souvisí s realizací rekvalifikací.

Co je důležité zmínit, že na rekvalifikaci nemá každý právní nárok.

Uchazeč si musí zažádat o zařazení do rekvalifikace a je na příslušném úřadě práce, jestli jeho žádost zamítne nebo jestli mu rekvalifikaci poskytne.

Rekvalifikace se poskytují:

Pro uchazeče o zaměstnání – pro osoby evidované na úřadě práce, které splňují podmínky daného úřadu př. požadavky na vzdělání, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti.

Pro zájemce o zaměstnání - pro osoby, které nejsou v evidenci úřadu práce a mají stálé zaměstnání, ale kvůli předpokladu udržitelnosti své pozice potřebují rekvalifikaci.

Pro zaměstnance – v tomto případě se úřady práce podílejí finančním příspěvkem na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců pro jejich další uplatnění u zaměstnavatele při zásadních organizačních, strukturálních a výrobních změnách.

Typy rekvalifikací:

Profesní rekvalifikace – zabezpečuje získání nové kvalifikace pro vykonávání konkrétní profese, povolání např. zedník, tesař, prodavač, účetní, správce výpočetní sítě, zámečnick,atd. V dělnických profesích poskytují obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení.

Rozšíření kvalifikace - nám umožňuje rozšíření již získané kvalifikace v určité profesi, včetně jejího zvýšení. Např. získání svářečského průkazu, řidičského průkazu, znalostí pro obsluhu počítače,atd.

Příprava k podnikání - připravuje účastníky rekvalifikace k zahájení samostatné výdělečné činnosti

Specializovaný rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením – do tohoto kurzu mohou být zařazeny jen osoby se zdravotním postižením, kterým byl tento kurz doporučen v individuálním plánu pracovní rehabilitace.

3.1. Poslání rekvalifikací v systému celoživotního učení

Rekvalifikace patří do systému celoživotního vzdělávání. Nemůžeme ji však považovat za formální vzdělání jako je vyučení, studium na středních, vyšších a vysokých školách nebo nastavbovou formu studia. Rekvalifikaci tedy řadíme do neformálního vzdělávání.

Jak postupovat při hledání zaměstnání.

Prvním krokem je přihlášení se do evidence úřadu práce. Dalším krokem je hledání práce v okolí. Sondáž mezi známými a příbuznými, zda-li nevědí o volném místě, vyhledávání a reakce na inzeráty, účast ve výběrových řízeních a přijímacích pohovorech. Další z variant je dojíždět za prací, odstěhovat se do jiného regionu nebo odcestovat do zahraničí, kde by mohla být nabídka práce lepší. Jenže těchto možností nemůže využít každý např. z rodinných důvodů, díky neznalosti jazyků, strachu z cizího prostředí, věku a dalších důvodů.

Schůdnou z dalších variant je možnost získání nové kvalifikace, pokud pro stávající kvalifikaci není na trhu práce uplatnění nebo daná kvalifikace nedostačuje požadavkům zaměstnavatelů. Získání nové kvalifikace bývá označováno pojmem

rekvalifikace. Realizace vzdělávacích programů tohoto typu je i předmětem předložené práce.

Vzdělávací projekty lze rozdělit: na projekty, které jsou pořádány přímo úřadem práce, na regionální individuální projekty a na národní individuální projekty, pro které podmínky připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednotlivé úřady práce dle těchto podmínek přiřazují jednotlivé kurzy. Zvolila jsem vzdělávací programy pořádané přímo Úřadem práce v Kolíně ze svého rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti, neboť tyto informace se dají dohledat a pracovat s nimi.

3.1.1. Data o rekvalifikacích v ČR

V této kapitole přiblížím statistické údaje o pořádaných rekvalifikacích v České republice za rok 2009. Zjištěné údaje jsou zveřejňovány čtvrtletně na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Tabulka číslo 5 ukazuje celkový počet rekvalifikovaných osob pro období roku 2005 až 2010. V roce 2007 a 2010 se rekvalifikovalo nejvíce osob.

Tabulka č. 5: Statistika rekvalifikací pro období 2005 – 2010

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Uchazeči	52 726	63 366	73 326	58 290	49 792	84 661

Zdroj: Portál MPSV

Za rok 2009 se zúčastnilo 49 792 osob rekvalifikace. Po úspěšném ukončení vzdělávacího kurzu se podařilo 20 047 osobám nastoupit do práce do 12 měsíců.

V evidenci po ukončení rekvalifikace zůstalo 7989 osob a dalších 21 792 osob zůstává ve sledování do dalšího období. Do této skupiny mohou patřit i uchazeči, kteří ukončili rekvalifikaci v listopadu, prosinci a výsledky se promítnou do statistiky následujícího roku. Uvedené údaje jsou v tisících.

Tabulka č. 6: Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikaci

	Uchazeči
Uchazeči v rekvalifikaci celkem	49 792
od počátku roku vyřazeno z evidence do 12-ti měsíců po úspěšné rekvalifikaci	20 047
evidence po úspěšném ukončení rekvalifikace přesáhla 12 měsíců	7 989
zůstávají ve sledování do dalšího období	21 792

Zdroj: Portál MPSV

Průměrný věk uchazeče o zaměstnání je 39 let. Nejvíce obsazené byly kategorie středního věku 30 – 44 let.

Tabulka č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci

Věková struktura	Uchazeči
do 19 let	1 509
- z toho mladiství	283
20 - 24 let	5 357
25 - 29 let	5 121
30 - 34 let	7 547
35 - 39 let	7 249
40 - 44 let	6 456
45 - 49 let	5 899
50 - 54 let	6 690
55 - 59 let	3 714
60 - 64 let	250
65 a více let	0
průměrný věk (roky)	39

Zdroj: Portál MPSV

Z hlediska dosaženého vzdělání jsou typické stupně Úplné střední odborné vzdělání s maturitou bez vyučení, Vyučen a Základní vzdělání.

Tabulka č. 8: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci

Vzdělanostní struktura	Uchazeči
bez vzdělání	1
neúplné základní vzdělání	49
základní vzdělání + praktická škola	7 284
nižší střední vzdělání	26
nižší střední odborné vzdělání	939
střední odborné vzdělání (vyučen)	19 653
střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	533
ÚSV vzdělání	2 183
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	3 771
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	12 116
vyšší odborné vzdělání	327
bakalářské vzdělání	381
vysokoškolské vzdělání	2 473
doktorské vzdělání (vědecká výchova)	56

Zdroj: Portál MPSV

Průměrná délka evidence je 12 měsíců. Nejčastěji se osoby rekvalifikují do 6 měsíců od přihlášení do evidence.

Tabulka č. 9: Délka evidence uchazečů před rekvalifikací

Délka evidence před rekvalifikací	Uchazeči
do 3 měsíců	11 307
nad 3 měsíce do 6 měsíců	13 439
nad 6 měsíců do 9 měsíců	9 718
nad 9 měsíců do 12 měsíců	4 863
nad 12 měsíců do 24 měsíců	5 520
nad 24 měsíců	4 962
průměrná délka evidence (měsíce)	12

Zdroj: Portál MPSV

Rekvalifikace trvají v průměru 43 dnů. Nejčastěji se konají od 1 týdne po dobu třech měsíců.

Tabulka č. 10: Doba rekvalifikace uchazečů

Doba rekvalifikace	Uchazeči
do 1 týdne	1 744
nad 1 týden do 1 měsíce	23 995
nad 1 měsíc do 3 měsíců	19 619
nad 3 měsíce do 6 měsíců	3 522
nad 6 měsíců do 12 měsíců	907
nad 12 měsíců	5
průměrná doba rekvalifikace (dny)	43

Zdroj: Portál MPSV

Po úspěšné rekvalifikaci bylo vyřazeno z evidence do dvanácti měsíců 20 047 osob, z toho 11 084 osob bylo vyřazeno do třech měsíců po rekvalifikaci. Průměrná doba umístění do zaměstnání trvá 4 měsíce.

Tabulka č. 11: Časové období umístění uchazečů do zaměstnání po rekvalifikaci

Umístěno v období	z počtu 20047 osob
do 3 měsíců po rekvalifikaci	11 084
nad 3 měsíce do 6 měsíců po rekvalifikaci	4 725
nad 6 měsíců do 9 měsíců po rekvalifikaci	2 306
nad 9 měsíců do 12 měsíců po rekvalifikaci	1 932
průměrná doba umístění (měsíce)	4

Zdroj: Portál MPSV

3.2. Financování rekvalifikací

Prostředky na financování rekvalifikačních kurzů Ministerstvo práce a sociálních věcí získává ze státního rozpočtu a část z Evropského sociálního fondu, prostřednictvím národních individuálních projektů. Příslušný úřad práce tyto prostředky na Aktivní politiku zaměstnanosti rozděluje podle situace na trhu práce v daném regionu. Tabulka číslo 11 ukazuje, že se každým rokem vynaložené finance na rekvalifikace v regionu zvyšují.

Tabulka č. 12: Vynaložené finance na rekvalifikace ÚP v Kolíně

Rok	2005	2006	2007	2008	2009
Vynaložené finance (v tisících Kč)	2 630,00	2 486,00	2 700,00	3 700,00	3 323,00

Zdroj: ÚP Kolín

3.3. Rekvalifikační kurzy pořádané ÚP v Kolíně v roce 2009

Tabulka číslo 12 ukazuje seznam společností, které pořádali rekvalifikační kurz, název kurzu a počet rekvalifikovaných osob.

Tabulka č. 13 : Seznam dohod o provedení rekvalifikace

Společnost:	Název kurzu:	Počet rek. os.:
ASYS IJD, spol.s.r.o.	Obsluha osobního počítače	91
Občanské poradenské středisko, o.p.s.	Kurz sociálního poradce	1
Tyrkys, škola kultury podnikání v cestovním ruchu, s.r.o.	Pracovník cestovní kanceláře (místní zástupce CK)	1
Soukromá střední odborná škola a Soukromé střední odborné učiliště BEAN, Praha s.r.o.	Truhlář	1
	Kuchař	1
GARANCIA, s.r.o. Kolín	Účetní a daňová evidence	8
MAVO s.r.o.	Mzdové účetnictví(s využitím výpočetní techniky)	3
E&A CONSULTING s.r.o.	Operátor Call Centra	8
NICOM,a.s.	Obsluha osobního počítače	24
Stanislav Flandera	Masér	2

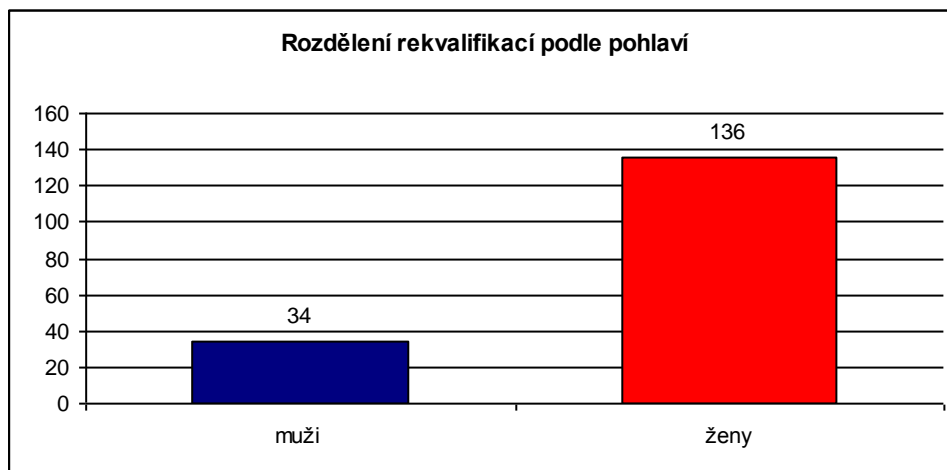
Pokračování tabulky č. 13		
Společnost:	Název kurzu:	Počet rek.os.:
Střední škola – Centrum odborné přípravy technické	Puškař	1
Marcela Paulíková	Kosmetická a stříhová úprava psů	1
Základní škola Praha 5- Košíře	Keramická tvorba, umělecký točič	1
S-COMP Centre CZ s.r.o.	Nesp.rekval.kurz se zaměřením na obsluhu osobního počítače	12
Jaroslava Cibulková	Pracovník sociálních služeb	8
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště technické Třemošnice	Strojní zámečnick	1
Jaroslav Runštuk	Cukrářské práce	2
Ikas svářecí škola s.r.o.	Svářecí kurz ZK 135 W0 1	4

Zdroj: ÚP Kolín

Vynaložené prostředky na rekvalifikační kurzy pořádané Úřadem práce v Kolíně se vyšplhaly k 3 323 000 Kč. Celkem bylo rekvalifikováno 170 osob z toho 136 žen a 34 mužů. Nejčastěji se pořádala rekvalifikace Obsluha osobního počítače. Pořádal se i kurz Nesplnění rekvalifikačního kurzu se zaměřením na obsluhu osobního počítače. Byl pro uchazeče, kteří nesplnili podmínky pro úspěšné absolvování tohoto vzdělávacího programu. Kurzu Sociálního poradce, Pracovník cestovní kanceláře, Kuchař, Kosmetická a stříhová úprava psů se zúčastnily výhradně ženy. Kurzu Truhlář, Puškař, Strojní zámečnick se zúčastnili výhradně muži.

Rekvalifikováno bylo 170 osob, z toho 136 žen a 34 mužů. Tento výrazný nepoměr mužů a žen je způsoben všeobecně větším zájmem žen o vzdělávání.

Graf č.1: Rozdělení rekvalifikací podle pohlaví



Zdroj: ÚP Kolín

3.4. Realizace rekvalifikačního kurzu

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti smí rekvalifikace provádět:

- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, který uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- Škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem
- Další vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů

Akreditace – její získání vychází z vyhlášky č. 176/2009 Sb., která obsahuje náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsobu jeho ukončení. Akreditace se uděluje s platností na tři roky.

Před žádostí o akreditaci se musí žadatel zjistit, jestli pro jeho vzdělávací program není již schválena dílčí kvalifikace dle národní soustavy kvalifikací.

Žádost se musí odeslat písemně do 15tého v každém kalendářním měsíci. Žádost se poté projednává akreditační komisí, obvykle po 15 dnech po uzávěrci žádostí. Doporučení jsou zveřejněna na webových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a do 90 kalendářních dnů jsou stanoviska zaslány žadateli.

Za žádost o rekvalifikační program činí poplatek za každý vzdělávací program 1000 Kč, neboť po přijmutí žádosti na MŠMT vstupuje do správního řízení.

[Fuksová, 2011]

Podrobnější informace o žádosti o akreditaci lze získat na oficiálních stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy <http://www.msmt.cz/>.

Podmínky realizace rekvalifikačních kurzů pro vzdělávací zařízení vlastníci akreditaci MŠMT

Vzdělávací zařízení musí nejdříve zažádat o akreditaci vzdělávacího programu.

Po jeho získání může realizovat kurz. Musí dodržovat všechny náležitosti stanovené v žádosti o akreditaci. Veškeré změny související např. s názvem zařízení, změny sídla se musejí neprodleně písemně nahlásit. Musejí se nahlásit i změny, které přímo souvisí s realizací akreditovaného rekvalifikačního kurzu, písemně doložit nejpozději

do půl roku. Vzdělávací zařízení je povinno uchovávat dokumentaci o vzdělávacím kurzu a dokumenty a o nejvyšším dosaženém vzdělání účastníků rekvalifikace.

Pokud je součástí vzdělávání i praxe, musí být vedena pod dohledem odborného pracovníka. Účastník kurzu může vykonat zkoušku, pokud ze zúčastnil 80% z časového objemu kurzu.

[Fuksová, 2010]

Realizace kurzu vyplývá z potřeb pracovního trhu nebo zájmu uchazečů o rekvalifikaci. Osloví se firmy, které musí vypracovat nabídku zabezpečení rekvalifikace, kalkulaci nákladů rekvalifikace a doložit kopii akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva zdravotnictví nebo jiného orgánu. Musí také doložit kopii dokladu prokazující oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny. Výběr konkrétního kurzu se opírá o dosažení nejlepších hledisek, především kvalitativních hledisek.

Nabídka musí obsahovat: název rekvalifikačního zařízení, adresu sídla nebo místa podnikání, osobu, která je oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení, kontaktní osobu odpovědnou za organizaci rekvalifikace, bankovní spojení rekvalifikačního zařízení, údaje o rekvalifikaci (název vzdělávacího programu, údaje o udělení akreditace), rozsah rekvalifikace, učební plán, ...atd.

Kalkulace musí obsahovat:

- Přímý materiál (max.do 2000 Kč na jednoho účastníka) např. výukový a výcvikový materiál
- Přímé mzdy a odměny zaměstnanců
- Ostatní přímé náklady např. odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení, cestovné osob podílejících se na zabezpečení rekvalifikace, nájmy a půjčovné
- Režijní náklady
- Náklady na dílčí části rekvalifikace
- Náklady pro výpočet zisku
- Zisk
- Cena bez DPH

- Náklady na jednoho účastníka rekvalifikace

Časté chyby v projektech

V zadávacím řízení se často jedná o nedoložení všech požadovaných dokladů. Dále lze zaznamenat pozdní hlášení změn v projektu či nesrovnalosti v účtech např. špatně vypsané účetní doklady, špatné zařazení účetních položek, platby z jiných účtů,...atd. Problém bývá i nedodržení stanovených termínů ve smlouvě. [Tauer, 2009, 129-130]

3.5. Účastník rekvalifikačního kurzu

Zájemce o rekvalifikační kurz musí navštívit poradce pro zprostředkování zaměstnání. Nabídku rekvalifikace má každý úřad práce jinou. Zájemce o rekvalifikaci může požádat i o rekvalifikaci, která není v nabídce rekvalifikací.

Zájemce musí podat *Žádost o zařazení do rekvalifikace* a příslušný pracovník rozhodne o zařazení do rekvalifikačního kurzu. Sám zprostředkovatel může klientovi navrhnout rekvalifikaci, pokud jeho dosavadní kvalifikace nemá naději na uplatnění se na trhu práce a splňuje podmínky pro absolvování rekvalifikace.

Náklady na rekvalifikaci jsou za účastníka placeny úřadem práce a může mu být poskytnout příspěvek na nutné náklady spojené s rekvalifikací. Pokud účastník bez vážných důvodů přestane docházet na rekvalifikační kurz nebo odmítne po absolvování rekvalifikačního kurzu nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané rekvalifikaci, musí úřadu práce uhradit plné náklady rekvalifikace.

Mezi účastníkem rekvalifikace a úřadem práce se sepisuje dohoda o provedení rekvalifikace, kde je uveden obsah rekvalifikace, způsob a zabezpečení rekvalifikace, místo konání rekvalifikace, způsob ověření získaných dovedností, ...atd.

3.6. Rozhovor: Pracovnice Úřadu práce v Kolíně

První rozhovor proběhl s pracovnicí Úřadu práce v Kolíně, která mi poskytla všechny dostupné a jí známe informace k tématu bakalářské práce. Pracovnice úřadu práce nechtěla být jmenována a vyloučila použití záznamových zařízení. Zvolila jsem proto zaznamenávání odpovědí v písemné podobě. Položila jsem jí celkem 10 otázek.

Písemný záznam rozhovoru:

Jak dlouho jste odborným pracovníkem rekvalifikací?

„ Od roku 1996, tj. 15 let. “

Kde se rekvalifikace konají?

„*Rekvalifikační kurzy se konají u akreditovaných vzdělávacích středisek Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nebo v zařízeních , vyučujících dle zvláštních předpisů např. Svářečské školy.*

Většina kurzů se koná v Kolíně. Pokud někdo přijde s individuálním požadavkem na rekvalifikaci, koná se v místě, kde má firma sídlo. V některých případech se klientům platí cestovní náklady.“

Kdo hradí náklady na rekvalifikaci?

„*Náklady na rekvalifikaci hradí úřad práce, pokud je konkrétnímu uchazeči rekvalifikace schválena. Na základě Dohody o rekvalifikaci se hradí uchazeči kurzovné. Je možné i hradit cestovní, stravovací a ubytovací náklady, ale o všem rozhoduje úřad práce.“*

Kdo rekvalifikace schvaluje?

„*Vedení Úřadu práce v Kolíně.“*

Jaká je podpora při rekvalifikaci?

„*Podpora při rekvalifikaci je 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl uchazeč ve svém posledním zaměstnání. Vztahuje se na všechny, kteří na základě Dohody o rekvalifikaci nastoupili na kurz.“*

Zvyšuje se , stagnuje nebo se snižuje zájem o rekvalifikace v posledních letech?

„*Zájem se zvyšuje s širší nabídkou rekvalifikačních kurzů. Dalším důvodem je možnost většího uplatnění na trhu práce.“*

O jaké rekvalifikace je největší zájem?

„*Nejvíce o kurz Obsluha osobního počítače, Vysokozdvížený vozík a kurz Sváření, Sociálního pracovníka, Kosmetičky a Pedikérky.“*

Víte jaká je průměrná doba evidence na úřadě práce účastníka rekvalifikačního kurzu než požádá nebo je mu nabídnuta rekvalifikace?

„*Je to individuální, ale na začátku evidence na úřadu práce se sepisuje individuální akční plán s uchazečem, kde je rekvalifikační kurz jako jedna z možností řešení nezaměstnanosti.“*

Myslíte si, že jsou prostředky dostačující na Aktivní politiku zaměstnanosti?

„Myslím si, že v současné době ano, neboť mimo státní rozpočet ještě fungují projekty financované z Evropského sociálního fondu.“

Jaká je spolupráce se společnostmi, které realizují rekvalifikační kurzy?

„Většinou bezproblémová. Pokud se vyskytne problém, řeší se operativně. Nejčastěji se stává, že včas společnosti nenahlásí změnu názvu firmy nebo změnu sídla společnosti.“

Co byste navrhovala ke zdokonalení procesu projektování rekvalifikačních kurzů?

„Urychlení schvalovacího procesu projektů.“

3.6.1. Shrnutí rozhovoru

Úřednice se věnuje rekvalifikacím již 15 let. Zájem o vzdělávací kurzy se v posledních letech zvyšuje. Díky finančním prostředkům ze státního rozpočtu a Evropské unii se daří rekvalifikovat vysoké procento lidí. Účastníkům kurzů je během rekvalifikace vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Největší zájem je o kurz Obsluha osobního počítače a kurz Sváření. Vzdělávací programy se konají v akreditovaných střediscích, většinou v Kolíně nebo přilehlém okolí.

Se vzdělávacími společnostmi výrazné problémy nejsou. Navrhuje, aby se urychlily schvalovací procesy projektů.

4. Rekvalifikační kurz Obsluha osobního počítače

Kurz Obsluha osobního počítače byl pořádán Úřadem práce v Kolíně celkem devětkrát, zúčastnilo se ho 115 osob z toho 96 žen a 29 mužů.

Ve výběrovém řízení byly vybrány k pořádání rekvalifikačních kurzů tyto firmy:

ASYS IJD, spol.s.r.o. a NICOM,a.s.

ASYS IJD, spol.s.r.o.

Poskytuje komplexní služby v oblasti informačních technologií, nedílnou součástí jejich činností i školící středisko. Vzdělávání se věnují již 17 let. Jsou držitelem akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Získali akreditaci v testování ECDL(European Computer Driving Licence), což je mezinárodní certifikát, který deklaruje, že držitel prošel mezinárodním testem a splňuje kritéria znalostí pro práci s počítačem.

NICOM,a.s.

Je firma, která se zaměřuje především na vzdělávání a to již od roku 1992.

Je držitelem mnoha důležitých certifikátů a akreditací, mimo jiné testování ECDL a je držitelem i dalších akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Kurz *Obsluha osobního počítače* byl určen pro klienty s minimální znalostí obsluhy osobního počítače. Získané základní znalosti potřebují k zvládnutí kancelářské administrativy.

Rozsah rekvalifikace:

Výuka probíhala každý všední den v dopoledních hodinách. Teoretická příprava trvala 120 hodin-rozpočítáno na 24 dnů. Ověření získaných znalostí a dovedností 5 hodin a pro vybrané účastníky ECDL testování 4 hodiny. Dohromady 129 hodin včetně ECDL zkoušky.

Rozvrh hodin výukového dne:

8:00 – 9:30	1.- 2. vyučovací hodina
9: 30 – 9:50	Přestávka
9:50 – 11:20	3.- 4.vyučovací hodina

- 11:20 – 11:40 Přestávka
11:40 – 12:25 5.- 6. vyučovací hodina

Učební plán:

Každá společnost má jedinečný způsob výuky, ale musí dodržovat zadávací dokumentaci učebního plánu. V bodech je vypsáno, co v tomto plánu musí být splněno a kolik hodin se určité kapitole má věnovat. Pro ukázkou jsem vyhledala, co se v určitých kapitolách probírá za látku.

- Školení o bezpečnosti práce a požární ochraně při práci: 1 hodina
- Operační systém MS Windows XP – práce s počítačem a správa souborů: 14 hodin
Probíraná látka např.: seznámení s klávesnicí, základní informace o počítači, práce s myší, orientace na pracovní ploše, nabídka funkce START, ...atd.
- Textový editor – MS Word 2002 - práce s textovým procesorem: 25 hodin
Probíraná látka např.: tvorba dokumentu a jeho použití, nástrojové panely a lišty, zápis a úprava textu, otevírání a ukládání dokumentu, tisk dokumentu, práce s tabulkou, kreslení do dokumentu, ...atd.
- Tabulkový kalkulátor – MS Excel 2000 – základy práce s tabulkovým kalkulátorem : 25 hodin
Probíraná látka např.: základní popis MS Excel, výpočetní funkce, vytvoření grafu a diagramu
- Služby informačních sítí – MS Internet Explorer a MS Outlook Express - praktické využití : 20 hodin
Probíraná látka např.: ovládání webového prohlížeče, internetové vyhledávače, elektronická pošta
- Komunikační dovednosti : 15 hodin
- Opakování a příprava na certifikační testy ECDLStart : 20 hodin
- Závěrečná zkouška : 5 hodin
- ECDL zkouška : 4 hodiny

4.1. Sociální struktura klientů rekvalifikačních kurzů

Obsluhy osobního počítače se zúčastnilo dohromady 115 lidí, z toho 96 žen a 29 mužů.

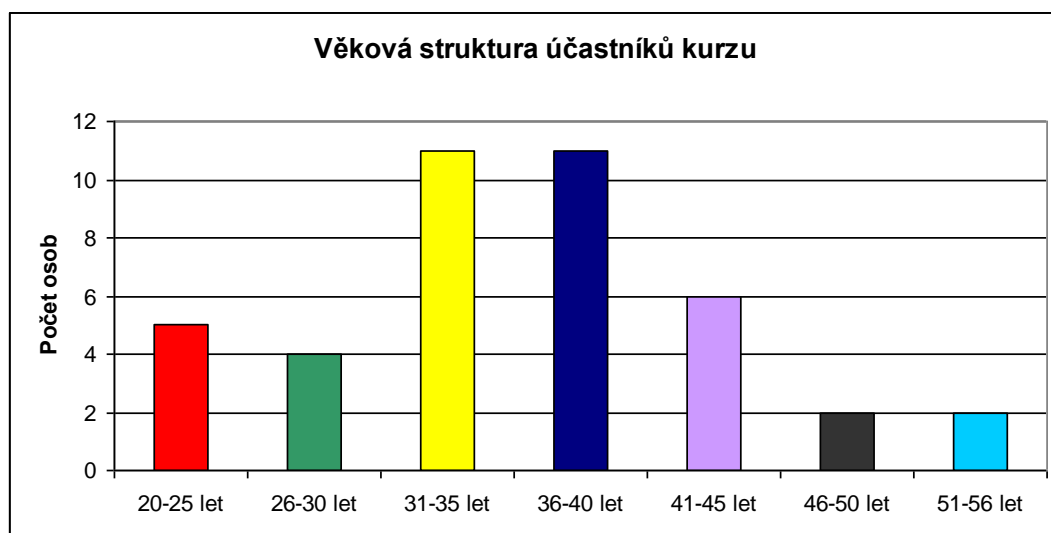
Bylo velmi obtížné získat osobní materiály účastníků, proto jsem zvolila náhodný výběr 41 osob, u kterých jsem zjišťovala věk, vzdělání a zda-li momentálně pracují či nikoliv. V Příloze na straně 55 je podrobně vypsána tabulka se zjištěnými údaji o uchazečích.

V tomto vzorku lidí jsou 3 muži a 39 žen a zjištěné údaje se vztahují k 31.12.2010.

Z materiálů úřadu práce vyplývá, že v současné době pracuje 22 osob a dalších 19 osob je v evidenci úřadu práce. Z dostupných materiálů nebylo zjistitelné, zda evidované osoby byly v průběhu roku zaměstnány a vrátily se zpátky do evidence nebo do žádného zaměstnání nenastoupily.

Graf číslo dvě ukazuje věkovou strukturu účastníků. Ze 41 osob bylo 5 osob mezi 20 - 25 lety, 4 osoby mezi 26 - 30 lety, 11 osob mezi 31-35 lety, 11 osob mezi 36 - 40 lety, 6 osob mezi 41- 45 lety, 2 osoby mezi 46 - 50 lety a 2 osoby mezi 51-60 lety. Nejvíce obsazené byly kategorie středního věku (31 – 45 let).

Graf č.2: Věková struktura účastníků kurzu

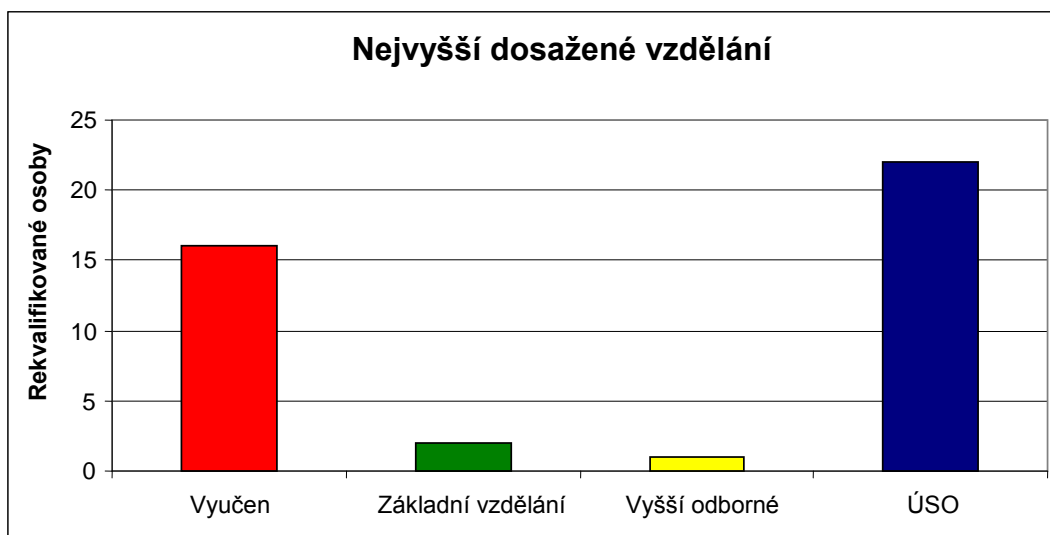


Zdroj: ÚP Kolín

Graf číslo tři ukazuje strukturu účastníků nejvyššího dosaženého vzdělání účastníků kurzu.

Vyučeno bylo 16 klientů, 2 klienti měli jen základní vzdělání, 1 klient vyšší odborné vzdělání a 22 klientů úplné střední odborné vzdělání. Z hlediska dosaženého vzdělání jsou typické stupně „vyučen“ a „ÚSO“.

Graf č.3: Nejvyšší dosažené vzdělání účastníků kurzu



Zdroj: ÚP Kolín

4.2 Rozhovory s lektory vzdělávacího kurzu

Jak už jsem se zmiňovala v úvodu své práce, jedním z jejích původních záměrů bylo provedení dotazníkového šetření mezi účastníky rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Kolíně. Od tohoto záměru jsem byla nucena upustit, neboť se tyto kurzy konaly již v roce 2009. Někteří tehdejší účastníci nastoupili do zaměstnání, jiní jsou stále v evidenci úřadu práce. Kontakty na tyto osoby mi nebyly poskytnuty z důvodů ochrany osobních dat.

Zaměřila jsem se tedy na lektory rekvalifikačních kurzů, kde jsem předpokládala vstřícnější poskytnutí informací, vycházejících z jejich dlouholetých zkušeností. Nepodařilo se mi pořídit rozhovory s lektory firmy Nicom, a.s. Zato ve firmě ASYS IJD spol.s.r.o. mně vyšli vstříc a podařilo se mi provést rozhovor se třemi lektory kurzu *Obsluha osobního počítače*. Rozhovor mi poskytli taktéž dva lektori firmy S-COMP Centre CZ s.r.o. Tato firma sice nepořádala kurz *Obsluha osobního počítače*, ale kurz *Nesplnění rekvalifikačního kurzu se zaměřením na obsluhu osobního počítače*. Jeho název vypovídá, byl to kurz pro klienty, kteří nespĺnili přihlašovací nebo certifikační podmínky pro absolvování kurzu *Obsluha osobního počítače*.

Probíraná látka byla ovšem stejná. Všem lektorům jsem položila 10 stejných otázek, ptala jsem se i na jejich přibližný věk a vzdělání. Odpovědi respondentů jsem zaznamenávala v písemné podobě.

Písemné záznamy rozhovorů s lektory firmy ASYS IJD spol.s.r.o.

1. Žena: 30 – 45 let, střední s maturitou

Jak dlouho lektorujete tento vzdělávací kurz?

„Tento kurz mám na starost již 11 let. Tuto funkci jsem převzala po svém manželovi. Naše firma se vzdělávání věnuje již od roku 1992.“

Máte předchozí zkušenosti s výukou ?

„Nemám.“

Musejí Vaši lektori absolvovat přípravný kurz nebo musejí mít speciální vzdělání, abyste mohli vyučovat tuto rekvalifikaci?

„Na naše zaměstnance klademe vysoké nároky. Musejí dobře ovládat funkce počítače a jeho programů. Své zaměstnance posíláme na speciální školení a další školicí programy, aby si své znalosti rozšiřovali a prohlubovali.“

Jak se Vám pracovalo s klienty? Např. docházka, důslednost, pozornost, aktivita, spolupráce

„S klienty rekvalifikačních kurzů je vždy výborná spolupráce. Mají zájem se něco naučit. Najdou se určité výjimky, ale ty jsou všude. Dokonce mají rekvalifikovaní větší zájem se naučit nové věci než zaměstnanci, kterým je školení zapláceno firmou. V současné době chodí hodně maminky po mateřských dovolených a s nimi je skvělá spolupráce.“

Myslíte si, že je počet výukových hodin dostačující k úspěšnému ukončení kurzu?

„Ze svých dlouholetých zkušeností máme ověřeno, že je optimálních 6 týdnů výuky. Požadavek ze strany úřadu práce je 5 týdnů.“

Byli mezi účastníky tací, kteří pracovali s počítačem poprvé? A jak na něj reagovali?

„V posledních letech je to jenom pár lidí, kteří se počítačem pracovali poprvé.

V dnešní době jsou počítače dostupné a cenově přijatelné. V minulosti tomu bývalo jinak. Převažovali lidé, kteří se s počítačem setkali poprvé.

Pořádáme školící kurzy i v Praze a tam se setkáváme s větším procentem lidí, kteří pracovali s počítačem poprvé než je tomu na Kolínsku.“

Byla jste nucena zvolit jinou techniku lektorování dospělých? Např. jednodušší slova, mluvit pomaleji, častěji vysvětlovat....

„Snažíme se o uvolňovací techniky. Učíme klienty se nebát na cokoli se zeptat. Když mají s něčím problém, ať se hned zeptají lektora.“

S čím měli účastníci největší problém?

„Nejčastěji s aplikacemi v Excelu, pak také zkouška EDCL.“

Co byste navrhovala ke zdokonalení procesu projektování vašeho kurzu?

„Dokumentace s úřadem práce je odpovídající a jednoduchá v porovnání s grantovými projekty, kde je náročná dokumentace. Myslím si, že je to odpovídající spolupráce.“

Jaká byla spolupráce s Úřadem práce v Kolíně?

„S úřadem práce je vždy výborná spolupráce. Spolupracujeme spolu již několik let.“

2. Muž: 20 – 30 let, vysokoškolské vzdělání

Jak dlouho lektorujete tento vzdělávací kurz?

„2 roky“

Máte předchozí zkušenosti s výukou ?

„Ne.“

Musel jste absolvovat přípravný kurz nebo musíte mít speciální vzdělání, abyste mohl vyučovat tuto rekvalifikaci?

„Kromě vysokoškolské přípravy v oboru jsem absolvoval stejný kurz, jaký učím s kolegou lektorem, dále EDCL testy a ECDL přípravu a zkoušku na testera ECDL.“

Jak se Vám pracovalo s klienty? Např. docházka, důslednost, pozornost, aktivita, spolupráce

„U 90% uchazečů bez problémů, u zbylých 10% špatná pozornost nebo spolupráce.“

Myslíte si, že je počet výukových hodin dostačující k úspěšnému ukončení kurzu?

„Myslím si, že ano.“

Byli mezi účastníky tací, kteří pracovali s počítačem poprvé? A jak na něj reagovali?

„Ano, byli. Někteří z těchto uchazečů nestíhají tempo vykládané látky.“

Byl jste nucen zvolit jinou techniku lektorování dospělých? Např. jednodušší slova, mluvit pomaleji, častěji vysvětlovat....

„Ano, pouze v některých případech těžších témat (Excel – absolutní a relativní odkaz, funkce když)“

S čím měli účastníci největší problém?

„Excel – funkce když, absolutní a relativní odkaz, Word – Hromadná korespondence.“

Co byste navrhol ke zdokonalení procesu projektování vašeho kurzu?

„Rozdělení uchazečů na úplné začátečníky a pokročilé.“

Jaká byla spolupráce s Úřadem práce v Kolíně?

„Dobrá, vše je v pořádku.“

3. Žena: 45 – 60 let, vysokoškolské vzdělání

Jak dlouho lektorujete tento vzdělávací kurz?

„3 roky“

Máte předchozí zkušenosti s výukou ?

„Ano. Několik let jsem učila na střední škole.“

Musela jste absolvovat přípravný kurz nebo musíte mít speciální vzdělání, abyste mohla vyučovat tuto rekvalifikaci?

„Ano, kurz ECDL a ECDL Tester.“

Jak se Vám pracovalo s klienty? např. docházka, důslednost, pozornost, aktivita, spolupráce

„U každého kurzu je to jiné. Někdo má zájem, někdo ne.“

Myslíte si, že je počet výukových hodin dostačující k úspěšnému ukončení kurzu?

„Kurzy jsou pro začátečníky krátké a tudíž velmi náročné, mají-li být splněny osnovy.“

Byli mezi účastníky tací, kteří pracovali s počítačem poprvé? A jak na něj reagovali?

„Většinou poprvé nebo s minimálními zkušenostmi. Bylo pro ně náročné zvládat tempo výkladu látky.“

Byla jste nucena zvolit jinou techniku lektorování dospělých? např. jednodušší slova, mluvit pomaleji, častěji vysvětlovat....

„Ano, musela. Někdy to bylo s klienty horší jak s malými dětmi. Někteří mají jen základní vzdělání.“

S čím měli účastníci největší problém?

„S počty. Držením myši a orientaci na klávesnici. Po 3 vyučovacích hodinách udržení pozornosti.“

Co byste navrhovala ke zdokonalení procesu projektování vašeho kurzu?

„Rozvrhnout výuku do delšího časového období a pečlivěji vybírat účastníky kurzu, kteří mají skutečně zájem.“

Jaká byla spolupráce s Úřadem práce v Kolíně?

„Dobrá.“

Lektoři firmy S-COMP Centre CZ s.r.o.

4. Muž: 20 -30 let, student 2.ročník obor Informatika

Jak dlouho lektorujete tento vzdělávací kurz?

„Tento kurz jsem lektoroval 3 měsíce. V současné době už ne.Firmě skončil grant z Evropské unie.“

Máte předchozí zkušenosti s výukou ?

„S výukou přímo ne, ale jsem lyžařský instruktor a v létě pořádám dětské tábory . Takže umím pracovat s lidmi.“

Musel jste absolvovat přípravný kurz nebo musíte mít speciální vzdělání, abyste mohl vyučovat tuto rekvalifikaci?

„Nemusel. Mám v této oblasti přehled. Studuji obor Informatika.“

Jak se Vám pracovalo s klienty? Např. docházka, důslednost, pozornost, aktivita, spolupráce...

„Dobře. Docházka byla dobrá. Nikdy se mi nestalo, že by nikdo nepřišel. Všichni chodili včas. Spíše odcházeli dřív z vyučování. Klienti nebyli tolik aktivní. Nejvíce se snažili ti mladší, do těch 50 let. Starší 50 let ani snahu moc neměli, protože si mysleli, že jim to k ničemu stejně nebude. Dobrá spolupráce s klienty. Nejvíce je

zajímalo, jestli budou mít přestávku na kouření. To byla první věc, co je zajímala.“

Myslíte si, že je počet výukových hodin dostačující k úspěšnému ukončení kurzu?

„Dostatek času.“

Byli mezi účastníky tací, kteří pracovali s počítačem poprvé? A jak na něj reagovali?

„Ve skupině jsem měl 16 lidí a z toho 1 nebo 2 pracovali s počítačem úplně poprvé. Byli to ti starší. Měli strach, aby počítač nějak nerozbili. Dalo mi to hodně práce jim vysvětlit, že se s tím nemůže nic stát a že se dá vše napravit.“

Byl jste nucen zvolit jinou techniku lektorování dospělých? Např. jednodušší slova, mluvit pomaleji, častěji vysvětlovat....

„Musel jsem jim hodně popisovat a ukazovat na příkladech ze života. Třeba ikona štětec je jako ve skutečnosti štětec na malování. Když s ním přejedete zeď, tak ta zeď bude barevná.“

S čím měli účastníci největší problém?

„Hlavně měli strach, aby něco nezničili. Potom jim dělali problémy anglické výrazy. Když se změnilo prostředí pracovní plochy, tak je to úplně rozhodilo. Zvykli si na to, jak to vypadalo předtím a po změně s tím neuměli pracovat.“

Co byste navrhoval ke zdokonalení procesu projektování vašeho kurzu?

„Myslím si, že je to časově náročné pro klienty. Náš kurz byl vyučován 3 měsíce, vždy 2 dny v týdnu od 8:00 do 15:00. Po pár hodinách se špatně soustředili a byli unavení. Nebyli zvyklí sedět celý den a koukat do monitoru. Myslím si, že by to bylo lepší, kdyby se vyučovali více dnů v týdnu a méně hodin.“

Jaká byla spolupráce s Úřadem práce v Kolíně?

„Setkával jsem se jen s agenturou, k žádným dalším věcem jsem přístup neměl.“

5. Muž: 20-30 let, student, 3.ročník ČVUT

Jak dlouho lektorujete tento vzdělávací kurz?

„Vyučoval jsem ho dvakrát týdně asi po 10 dnech.“

Máte předchozí zkušenosti s výukou ?

„Nemám.“

Musel jste absolvovat přípravný kurz nebo musíte mít speciální vzdělání, abyste mohl vyučovat tuto rekvalifikaci?

„Nemusel.“

Jak se Vám pracovalo s klienty? Např. docházka, důslednost, pozornost, aktivita, spolupráce.

„Docházka byla bezproblémová, byla totiž povinná. Lidé se snažili, i když seděli porve u počítače. Ten kdo už uměl pracovat s počítačem, tak si mohl dělat co chtěl, popř. jsem jim dával složitější úkoly, které nevěděli. Mezitím jsem se věnoval pomalejším klientům.“

Myslíte si, že je počet výukových hodin dostačující k úspěšnému ukončení kurzu?

„Myslím si, že je to individuální. Každý se učí jinak a potřebuje více nebo méně času, aby látku vstřebal. Největší problém je Excel.“

Byli mezi účastníky tací, kteří pracovali s počítačem poprvé? A jak na něj reagovali?

„Ano byli. Zprvu se báli, aby něco nezničili a trochu jim dělalo problémy uchopení myši a přesnost pohybu.“

Byl jste nucen zvolit jinou techniku lektorování dospělých? např. jednodušší slova, mluvit pomaleji, častěji vysvětlovat....

„Jen u Excelu, jsem musel vysvětlovat např. Jak se počítají procenta a nebo rovnou psát vzorce na tabuli, co jak se spočítá.“

S čím měli účastníci největší problém?

„Jak už jsem říkal s Excelem. Hlavně se vzorci, logické chápání.“

Co byste navrhoval ke zdokonalení procesu projektování vašeho kurzu?

„Myslím si, že je dobře připraven. Víceméně jsem se držel předepsaných osnov.“

Jaká byla spolupráce s Úřadem práce v Kolíně?

„Přímo s úřadem práce jsem do styku nepřišel. Spolupracoval jsem skrze S-Comp s.r.o. Kolín.“

4.2.1. Shrnutí rozhovorů s lektory

Dotazovala jsem se 5 lektorů z toho 2 lektori měli vysokoškolské vzdělání, 2 studují na vysoké škole a zbývající lektorka měla středoškolské vzdělání. Většina z nich nemá předešlé zkušenosti s výukou, za to mají výbornou znalost počítačů. Firma ASYS IJD spol.s.r.o. klade vysoké požadavky na své lektory, posílá je na školení, aby si své znalosti prohloubili. Lektori jsou zaměstnání na plný úvazek.

Firma S-COMP Centre CZ s.r.o. využívá externích pracovníků a to studentů, kteří své znalosti získávají na studiích. Dotazovaní se shodli, že záleží přímo na jedincích, jestli mají zájem se vzdělávat. Většina (90) % klientů má zájem a zbylých 10 % o tuto rekvalifikaci moc nestojí. S docházkou se žádný problém nevyskytl, protože je docházka povinná. Dva lektoři si myslí, že pro úspěšné absolvování kurzu je počet vyučujících hodin dostačující. Ostatní si myslí, že pro úplné začátečníky je počet hodin nedostačující a že také záleží na individuálním přístupu.

Ubývá klientů, kteří pracují s počítačem poprvé. Mají strach, aby něco nerozbili a většinou mají problém stíhat výklad látky. Účastníkům pomáhá k lepší orientaci v látce ukázky ze života s podrobnějším popisem. Nejtěžším tématem pro klienty byl softwarový produkt Excel a jeho funkce. Obtíže měli s orientací na ploše a uchopení myši.

Lektoři se shodují a navrhují rozvrhnutí kurzu do delšího časového období a rozdělení účastníků na úplné začátečníky a pokročilé. S Úřadem práce v Kolíně je vždy dobrá spolupráce.

5. Rekvalifikační kurz Sociálního poradce

Ve výběrovém řízení bylo k pořádání tohoto rekvalifikačního kurzu vybráno Občanské poradenské středisko o.p.s. Hradec Králové.

Pro koho je kurz určen:

Kurz je určen pro klienty, kteří budou nebo působí v poradnách, na pozicích, kde je v popisu práce sociální poradenství. Tato rekvalifikace je také určena pro sociální pracovníky a pracovníky městských a obecních úřadů, kteří si potřebují doplnit vzdělání dle zákona č. 108/2006 Sb.

Rozsah rekvalifikace:

Výuka probíhala v určených dnech v týdnu v dopoledních i v odpoledních hodinách. Teoretická příprava trvala 126 hodin. Praktická příprava trvala 24 hodin. Ověření získaných znalostí a dovedností 6 hodin, celkem 150 hodin.

Rozvrh hodin výukového dne:

9:00 – 10:30	1.- 2. vyučovací hodina
10: 30 – 10:45	Přestávka
10:45 – 12:15	3.- 4.vyučovací hodina
12:15 – 13:00	Přestávka
13:00 – 14:30	5.- 6. vyučovací hodina
14:30 – 14:45	Přestávka
14:45 – 16:15	7.- 8. vyučovací hodina

Učební plán:

- Úvod do sociálního poradenství : 4 hodiny
- Úvod do psychologie sociální a osobnosti : 4 hodiny
- Základy sociální práce s klientem : 8 hodin
- Metody sociální práce : 8 hodin
- Komunikační dovednosti : 4 hodiny
- Základy asertivního chování : 4 hodiny
- Supervize v sociální práci : 4 hodiny
- Genderové aspekty v sociální práci : 4 hodiny
- Psychodiagnostika v poradenství : 4 hodiny

- Právo sociální sféry : 16 hodin
- Sociální zabezpečení v ČR a EU : 8 hodin
- Sociální politika a plánování : 4 hodiny
- Standardy kvality sociálních služeb : 4 hodiny
- Psychopatologie klienta : 4 hodiny
- Základy telefonického poradenství : 4 hodiny
- Kurz krizové intervence : 30 hodin
- Základy sebeobrany : 4 hodiny
- Základy první pomoci : 4 hodiny
- Odborná praxe : 24 hodin
- Závěrečná zkouška: 6 hodin

5.1. Praktický příklad: Absolventka rekvalifikačního kurzu Sociálního poradce

Alena R. pracuje jako sociální poradce již rok a půl. Bydlí v Kolíně, je jí 53 let a vystudovala Učitelství pro střední školy obor Matematika a fyzika. Učitelství se věnovala dohromady 16 let a 13 let působila jako poradce pro volbu povolání. V tomto zaměstnání absolvovala několik důležitých kurzů např. poradenství pro volbu povolání, psychologické poradenství, zprostředkovatelské poradenství. Tyto zkušenosti a hlavně vysokoškolské vzdělání ji dovozovalo se tohoto kurzu zúčastnit. V evidenci na úřadě práce paní Alena byla od června roku 2009 a tohoto kurzu se zúčastnila v listopadu 2009.

Záznam rozhovoru:

Jak jste se dozvěděla o tomto kurzu?

„O tomto kurzu jsem se dozvěděla od svého poradce. Poté jsem šla přímo za pracovníkem úřadu, který má na starost rekvalifikační kurzy. Sama jsem si našla místo v Centru pro zdravotně postižené. Měla jsem nastoupit po zaměstnankyni, která šla na mateřskou dovolenou. Pro tuto funkci jsem si podle zákona potřebovala doplnit vzdělání.“

Kde a u jaké společnosti jste se vzdělávala?

„Jezdila jsem do Hradce Králové. Měla jsem na místo nastoupit co nejdříve, proto jsme hledali nejbližší termín. Ta společnost se myslím jmenovala Občanské poradenské středisko.“

Platili Vám všechny výdaje vynaložené na cestu?

„Všechny náklady na cestu mi byly proplaceny.“

Jak se Vám projekt líbil?

„Líbil. Měli to velice dobře připravené a hlavně zmapované. Pro každou část měli připraveného odborníka. Vystřídalo se jich u nás asi 10....Snaha a ochota ze strany vzdělavatele.“

Myslíte si, že byl dostatek času na pochopení látky a její aplikace do praxe?

„Myslím si, že to bylo pochopitelné. Po probrané látce byl prostor na případné otázky. Měli jsme i několik hodin povinnou praxi. Výhoda byla, že jsme ji mohli splnit i v místě bydliště ne jenom v jejich středisku.“

S čím jste měla největší problém?

„Určitě s právem sociální sféry. Víím, je to pro tento sektor důležitá stránka, ale bylo to spíše obecně podané. Myslím si, že by bylo lepší, kdyby nám dával lektor příklady, abychom si to na tom ukázali, jak to v praxi funguje. Nevím, jaké by to bylo s jiným lektorem, ale s tímto jsme měli všichni problém. Látku podával velice nudnou formou a všichni jsme měli, co dělat, abychom neusnuli. Já jsem se pak ozvala, jestli by nám nemohl dávat konkrétní příklady z praxe. Naštěstí si to pro další hodiny připravil a dalo se to zvládnout.“

Jaká byla sociální struktura účastníků kurzu?

„Sešli se tam úžasní lidé. Myslím si, že jsme byli zajímavá skupina. Sami lektori říkali, že jsme se hezky sešli. Myslím, že nás bylo 14, přesně si to nepamatuji je to přece jen rok a půl. Pamatuji si, že tam byli 4 muži a zbytek ženy. Sešlo se tam asi 5 kantorů, kteří odešli z učitelství. Někteří šli po kurzu pracovat např. do krizových center, do věznice, jako sociální pracovník, práce s postiženými dětmi. Dokonce byl jeden účastník kurzu nezaměstnaný a práci po kurzu sjednanou neměl. Jinak ten kurz všichni potřebovali do svého zaměstnání.“

A věková struktura, spíše mladí lidé.“

Myslíte si, že by se tento projekt dal ještě nějakým způsobem vylepšit? Př. více praxe, více teorie, více hodin

„Neumím to posoudit. Všichni to byli nadšenci ve svém oboru.“

Využila jste v praxi Vámi získané dovednosti?

„Částečně. Všechny ne. Informace byli důležité, ale pak se spíše řídíte selským rozumem. Jako nedávno mi jsem přišla paní, že ji zemřel manžel. Mohla bych použít něco z krizové intervence, ale ona se potřebovala jen vybrečet a na to žádnou teorii nepotřebujete.“

Kde momentálně pracujete?

„Pracuji na poloviční úvazek jako ředitelka Centra pro zdravotně postižené Středočeského kraje. Tato profese je mi blízká, neboť i já mám handicap.“

Od svého mládí nedoslýchám a musím nosit naslouchátko. Na druhý poloviční úvazek jsem zaměstnaná v občanském sdružení Spirála pomoci. Hlavní náplní sdružení je osobní asistence, mini půjčovna rehabilitačních a kompenzačních pomůcek atd. Naším velkým úspěchem je, že můžeme od 1. února provozovat bezbariérový denní stacionář pro zdravotně postižené občany a seniory.“

Jaká byla spolupráce s Úřadem práce v Kolíně?

„Výborná. Ve všem mi vyšli vstříc.“

Co byste navrhovala ke zdokonalení procesu projektování kurzu Sociálního poradce?

„Myslím si, že bychom nemuseli hrát případové situace a u toho nás natáčet kamerou, jak se v dané situaci chováme a jednáme. V reálném životě se stejně zachováte úplně jinak. Nebyla jsem jediná, komu se to nelíbilo. Z pohledu rekvalifikovaného jsem jinak velmi spokojená. Všechny potřebné dokumentace za mě vyřizoval úřad práce.“

5.1.1. Shrnutí rozhovoru

Paní Alena R. se dozvěděla od svého poradce o možnostech rekvalifikace. Našla si sama práci, ale pro tuto pozici potřebovala příslušné vzdělání, proto musela absolvovat kurz Sociální poradce. Jezdila do Hradce Králové do Občanského poradenského střediska. Všechny náklady spojeny s rekvalifikací jí byly proplaceny. Projekt se jí velmi líbil a cítila snahu a ochotu ze strany vzdělavatele. Největším problémem shledává výuku práva sociální sféry. Měla by se zaměřit na konkrétní příklady z praxe. Počet výukových hodin byl optimální. Na kurzu se sešli velmi zajímaví a mladí lidé, nejčastější profese zde byla učitel/ka. Alena R. pracuje v sociální sféře, kde pomáhá handicapovaným lidem.

Spolupráce s Úřadem práce byla výborná. Myslí si, že by v tomto kurzu nemuseli vyučovat případové situace natáčené kamerou, neboť se v reálné situaci zachováte vždy jinak. Myslí si, že je kurz jinak velice dobře připraven, vedený odborníky v oboru.

5.2. Občanské poradenské středisko o.p.s. Hradec Králové.

Občanské poradenské středisko je soukromou nevládní organizací a existuje již 7 let. Mezi řadu firemních aktivit patří i jejich Vzdělávací středisko Bavlna, které se zaměřuje na rozvoj znalostí a dovedností dospělých. Především na vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků neziskových organizací. Pro lektory kurzu Sociálního poradce jsem měla také připravený rozhovor, ale bohužel se mi nezdařila jeho realizace, neboť jsou to všichni externí pracovníci a v daném středisku mi neposkytli z důvodů ochrany osobních údajů kontaktní informace. Kontaktovala jsem zaměstnance vzdělávacího střediska. Ani on mi nebyl ochoten odpovědět na otázky, z důvodu pracovní vytíženosti a v organizaci působí až od roku 2011. Dotazy se vztahovaly na kurz z roku 2009 a nevěděl, kde by informace vyzískal. Velice si cením toho, že měl pracovník organizace snahu mi pomoci a odpovědět mi alespoň na moje e-maily. Nakonec mi k mému překvapení doporučil kontaktovat Mgr. Zuzanu Hlouškovou z Katedry sociálních věd Filozofické fakulty Univerzity v Pardubicích, která ve zmiňovaném středisku působila jako lektorka. Kvůli nedostatku času tento rozhovor proběhl přes e-mailovou poštu. Patří ji velké poděkování za cenné informace, které mi poskytla.

Záznam rozhovoru:

Jak dlouho se pořádá tento vzdělávací kurz?

„Kurz byl realizován v období 1. 10. 2008 - 30. 6. 2010. Uskutečnily se celkem 4 běhy. Pak byl kurz pro ekonomickou nerentabilitu pozastaven.“

Museli lektori absolvovat přípravný kurz nebo mít speciální vzdělání pro výuku tohoto kurzu?

„Požadavky na lektory vyplývají z minimálních požadavků akreditačního řízení MPSV, tj. garanta kurzu VŠ + 5 let praxe v sociálních službách nebo VOŠ + 6 let, nebo SŠ s mat. + 8 let + absolvování kurzu lektorských dovedností, u lektorů VŠ +

3 roky lektorské praxe + kurz lektorských dovedností. Dále byl každý lektor schopen doložit specializovaný kurz týkající se výuky svého modulu v KSP, nebo alternativně výuku předmětů podobných modulu v KSP.“

Jak se Vám pracovalo s klienty? Např. docházka, důslednost, pozornost, aktivita, spolupráce,....

„S účastníky kurzu se pracovalo velmi dobře, přistupovali ke vzdělávání velmi zodpovědně (ať už se jednalo o klienty ÚP, nebo přímo pracovníky ze sociálních služeb či jiní zájemci). Je to dáno také tím, že kurzovné bylo stanoveno na tržním principu (v rámci možností neziskového sektoru) a účastníci kurzu byli sami motivováni se dále vzdělávat. Pro udržení pozornosti byly užívány interaktivní formy výuky (každý modul zahrnoval min. 1 cvičení), kterých se účastníci vždy aktivně zúčastňovali. V závislosti na skladbě účastníků byl dáván prostor pro diskusi (bylo-li více přítomných se zkušenostmi z branže). Docházka byla sledována pomocí prezenčních listin, které se v případě klientů ÚP zasílaly příslušnému ÚP v kopii. Vzhledem k tomu, že se jednalo o vzdělávání dospělých, přístup k účastníkům byl partnerský a v návaznosti na firemní kulturu pořádající organizace také podpůrný (konzultace i jiných problémů, splátkové kalendáře pro účastníky v přechodné finanční tísní, časová flexibilita a individuální termíny v případě praktické části výuky).“

Myslíte si, že je počet výukových hodin dostačující k úspěšnému ukončení kurzu?

„Kurz byl od počátku konstruován jako kombinovaný (tj. přímá výuka + domácí příprava), stanovený limit 150 hod. se řídil jednak psychologickými aspekty (délka kurzu při frekvenci 1 výukový den týdně a pravděpodobnost jeho dochození) a ekonomickými (finanční únosnost kurzovného). Z koncepčního hlediska by byl kurz vhodnější delší, ale pak by se stal pro účastníky téměř neúnosný (čas i náklady na dojíždění, rozsáhlá absence v zaměstnání, vysoké kurzovné, riziko nedokončení kurzu vzhledem ke změně sociální situace účastníka). Kurz byl prezentován jako obecný vstup do tématu sociálního poradenství, na který navazovaly kurzy specializované, poskytované vzdělávacím střediskem Bavlna (např. Telefonické a internetové poradenství, Kurz koordinátora dobrovolníků, Kvalita v sociálních službách, plánovány byly i další) nebo jinou vzdělávací institucí.“

S čím měli účastníci největší problém?

„Závěrečný zkuškový test, zejm. otázky z modulu Právo sociální sféry. Většina účastníků se pohybovala těsně nad hranicí úspěšnosti testu. Častým jevem bylo také nepochopení ze strany současných zaměstnavatelů, kteří odmítali účastníky na kurz uvolnit a ti pak byli nuceni obětovat svou dovolenou.“

Máte přehled o tom, kolik osob se zúčastnilo tohoto kurzu?

„1. běh = 16 osob, 2. běh = 10 osob, 3. běh = 12 osob, 4. běh = 8 osob. Alena R. patřila do 3. běhu.“

Co byste navrhovala ke zdokonalení procesu projektování vašeho kurzu? Např. méně dokumentace, více finančních prostředků,.....

„Efektivnější způsob propagace kurzu. Je velice náročné dostat informaci k cílové skupině (funguje pouze adresné rozesílání e-mailů, inzerce v časopisech je drahá a bez efektu, vzdělávací servery nejsou v povědomí a tudíž nepomáhají, vlastní webovky nestačí). Pro náročnost vstupních požadavků na účastníky kurzu (VŠ + 5 let praxe nebo SŠ + 10 let praxe v sociálních službách - vychází ze zákona o sociálních službách) nelze kurz zařadit mezi standardní rekvalifikační kurzy, a proto i úřady práce postupně od spolupráce s pořadatelem kurzu ustoupily.“

Jaká byla spolupráce s Úřadem práce v Kolíně?

„Myslím, že ničím nevybočovala od jednání s jinými ÚP. Na jméno osoby, se kterou se jednalo (žena), si nevzpomínám, ale pamatuji si, že byla velmi příjemná a rychle reagovala, neměla problém zavolat, nebo odpovídat na e-maily. Některé věci související s proplacením kurzovního za svou klientku řešil ÚP s účetním OPS, takže o nich nemám přehled. Pracovnice ÚP Kolín na mě působila, že má opravdový zájem najít pro svou klientku tu nejlepší cestu k plnohodnotnému pracovnímu uplatnění.“

5.2.1. Shrnutí rozhovoru

Kurz Sociální poradce byl pořádán od 1.10.2008 až do 30.6.2010 ve čtyřech bězích. Paní Alena R. se zúčastnila třetího běhu. Lektoři museli mít minimálně středoškolské vzdělání s několikaletou praxí. Dále byl každý lektor schopen doložit specializovaný kurz týkající se výuky svého modulu v kurzu. S účastníky kurzu se spolupracovalo velmi dobře a byli motivováni se vzdělávat. Pro udržení

pozornosti se využívalo interaktivní výuky. Docházka klientů byla sledována pomocí prezenčních listin, které se v případě klientů úřadů práce posílaly v kopii na příslušný úřad práce. Kurz byl konstruován jako kombinovaný, přímou výukou a domácí přípravou účastníků. Vzdělávací program by byl vhodnější delší, ale z časových a ekonomických důvodů se od tohoto modelu upustilo.

Pro účastníky byl nejobtížnější závěrečný test, zejména otázky z modulu Právo sociální sféry. Stávalo se, že účastníci kurzu nebyli pochopeni ze strany současných zaměstnavatelů a byli nuceni čerpat svoji dovolenou. Dohromady se tohoto kurzu zúčastnilo 46 osob. Pro náročnost vstupních požadavků na účastníky tohoto programu nelze kurz zařadit mezi standardní rekvalifikační kurzy. Vzdělávacímu kurzu by prospěl efektivnější způsob propagace. S pracovníci Úřadu práce v Kolíně byla příjemná spolupráce.

Závěr

Ve své práci jsem se pokusila přiblížit realizaci rekvalifikací za rok 2009. Zaměřila jsem se na rekvalifikační kurz Obsluha osobního počítače a individuální kurz Sociální poradce. Celá práce je zaměřena na Úřad práce v Kolíně, kde jsem vykonávala svoji odbornou praxi a v tomto městě žiji skoro celý život.

Vybrala jsem si rekvalifikační kurzy pořádané úřadem práce z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti z důvodů dostupnosti materiálů.

Zájem o rekvalifikace se v posledních letech zvyšuje. Je to způsobeno tím, že se nabídka rekvalifikací rozšiřuje a množství finančních prostředků na realizaci vzdělávacích programů zvyšuje. V neposlední řadě je to účinné řešení nezaměstnanosti. Lidé s novu kvalifikací se lépe uplatní na trhu práce a určitě se jim zvýší sebevědomí poškozené ztrátou zaměstnání.

Myslím si, že by ke zlepšení procesu projektování prospěl zjednodušený systém dokumentace. Mohly by se rychleji schvalovat nabídky o zabezpečení rekvalifikace. Proces schvalování je zbytečně zdlouhavý.

Zpřísněním poskytování akreditací Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy by bylo možné eliminovat případné podvodníky, kteří chtějí bez práce vydělat a poškodit stát, potažmo klienty, kteří se chtějí vzdělávat.

Z rozhovorů vyplynulo, že by se měli lépe vybírat uchazeči, kteří mají o rekvalifikaci skutečný zájem a rekvalifikaci pak následně využijí k uplatnění se na trhu práce. A ne, že rekvalifikaci budou brát jako udržení se v evidenci úřadu práce a prohloubení možností pobírání podpory v nezaměstnanosti. Řešení tohoto problému by pomohlo zřízení místa pro pracovníci/pracovníka, který/a by měl/a na starosti jen kontrolu průběhu rekvalifikačních kurzů a jejich účastníků. Pracovnice úřadu práce má sice v popisu práce kontrolu průběhů rekvalifikačních kurzů, jenže ty se provádějí až cíleně na stížnost klientů.

Nejvíce úřad práce pořádá rekvalifikační kurzy zaměřené na obsluhu osobního počítače. Lektoři navrhují, aby se tyto programy rozdělily na kurzy pro úplné začátečníky a pokročilé. Po tomto rozdělení se mohou lektoři věnovat všem klientům stejně a všichni účastníci dokáží probíranou látku stíhat. Pro úplné začátečníky by se kurz mohl ještě o týden prodloužit.

Myslím si, že realizace rekvalifikací je objemné téma a lze ho hlouběji a podrobněji prozkoumat, ale z mé pozice nezúčastněného pozorovatele to nebylo

možné. Měla jsem k dispozici omezené množství informací. Potýkala jsem se s nezájmem ze strany společností, které kurzy pořádají. Z jejich pozice chápu, že nemají ve svém pracovním nasazení čas se věnovat dalším činnostem, ale v roli výzkumníka to pro mě nebyla jednoduchá situace.

Bylo by velmi zajímavé se některého z rekvalifikačního kurzu přímo zúčastnit. Jakým způsobem probíhá, jaká je zde atmosféra, jak to uchazečům jde, jestli by se měla pozměnit výuková látka, jejich následné uplatnění se na trhu práce,....atd.

Stát by měl nadále financovat aktivní politiku zaměstnanosti. Naopak by měl výrazně snížit objem peněz na pasivní politiku zaměstnanosti a tyto získané peníze využít např. na rekvalifikace, na podporu vytváření nových pracovních míst, podporovat zaměstnavatele.

Jsem toho názoru, že by se člověk měl celý život vzdělávat, rozšiřovat a prohlubovat svoji kvalifikaci. A pokud naše kvalifikace nebude již dostačovat, je nutné určitě využít nabídky rekvalifikací.

Rekvalifikace by se měly dále podporovat, měla by se zvýšit jejich nabídka a měli by se vybírat jen vážní zájemci. Nedílnou součástí je i motivování uchazeče, aby se těchto kurzů zúčastnili.

Tato práce mě inspirovala k dalšímu studiu se zaměřením na vzdělávání dospělých. Ráda bych vyučovala vzdělávací programy nebo se podílela na jejich realizaci. Myslím si, že ve sféře vzdělávání dospělých má Česká republika ještě značné rezervy.

Seznam použité literatury

- KREBS, Vojtěch a kol.: .Sociální politika Praha: ASPI Publishing,2002,376 s. ISBN 80-86395-33-2
- FUKSOVÁ, Marie. Podmínky realizace rekvalifikačních kurzů pro vzdělávací zařízení vlastní akreditaci MŠMT [online]. Textový dokument Microsoft Office 2010-10-14 10:50:35 [cit. 2011-03-02]. Dostupný : < <http://www.msmt.cz/file/12522> >
- FUKSOVÁ, Marie. Pokyny k žádosti [online]. Textový dokument Microsoft Office 2011-02-04 14:12:17 [cit. 2011-03-02]. Dostupný : < <http://www.msmt.cz/file/14314> >
- Maslík, Jan. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009 v okrese Kolín. Kolín,Úřad práce Kolín, 2010
- TAUER,V.;ZEMÁNKOVÁ, H.; ŠUBRTOVÁ,J. Získejte dotace z fondů EU. Brno: Computer Press,a.s., 2009 160 s., vydání první ISBN 978-80-251-2649-3 strana 129-130
- Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č.306/1990 Sb., o zřízení úřadů
- Český statistický úřad : < <http://www.czso.cz> >
- Integrovaný portál MPSV: < <http://portal.mpsv.cz/> >
- Úřad práce v Kolíně : < http://portal.mpsv.cz/sz/local/ko_info>
- Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008- 2010 [online], Textový dokument Microsoft Office 2010- 02-10 [cit. 2011-01-20]
- Dostupný : < http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan >
- Dokumenty Úřadu práce v Kolíně :
 - Kalkulace nákladů rekvalifikace
 - Nabídka zabezpečení rekvalifikace
 - Seznam dohod o provedení rekvalifikace
 - Seznam dohod o rekvalifikaci uchazeče
 - Žádost o zařazení do rekvalifikace

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1: Demografická situace v okrese Kolín k 31.12.2009.....	10
Tabulka č. 2: Nevýznamnější zaměstnavatelé k 31.12.2009.....	11
Tabulka č. 3.: Výdaje na politiku zaměstnanosti ČR.....	13
Tabulka č. 4: Vynaložené finance na politiku zaměstnanosti za rok 2009.....	14
Tabulka č. 5: Statistika rekvalifikací pro období 2005 – 2010.....	18
Tabulka č. 6: Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikaci.....	18
Tabulka č.7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci.....	19
Tabulka č. 8: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci.....	19
Tabulka č. 9: Délka evidence uchazečů před rekvalifikací.....	20
Tabulka č. 10: Doba rekvalifikace uchazečů.....	20
Tabulka č. 11: Časové období umístění uchazečů do zaměstnání po rekvalifikaci...	20
Tabulka č. 12: Vynaložené finance na rekvalifikace ÚP v Kolíně.....	21
Tabulka č. 13: Seznam dohod o provedení rekvalifikace.....	21 – 22
Graf č. 1: Rozdělení rekvalifikací podle pohlaví.....	22
Graf č. 2: Věková struktura účastníků kurzu.....	30
Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání účastníků kurzu.....	31

Příloha

	Rok narození	Vzdělání	Délka evidence	Pracuje	Pohlaví	Věk
1.	30.6.1968	vyučen	1 rok	ano	Ž	42
2.	22.6.1975	ÚSO	2 roky	ne	Ž	35
3.	25.5.1989	základní	3 roky	ne	Ž	21
4.	20.9.1989	vyučen	9 měsíců	ano	M	21
5.	25.3.1970	vyučen	8 měsíců	ano	M	40
6.	28.5.1979	vyučen	2 roky	ne	Ž	41
7.	30.12.1982	vyučen	10 měsíců	ne	Ž	28
8.	29.11.1972	ÚSO	2 roky	ano	Ž	38
9.	4.6.1985	vyšší odborné	10 měsíců	ano	Ž	25
10.	9.12.1984	ÚSO	4 měsíce	ano	Ž	26
11.	2.4.1979	ÚSO	6 měsíců	ano	Ž	41
12.	13.7.1979	vyučen	7 měsíců	ano	Ž	41
13.	18.1.1984	vyučen	1 rok	ne	Ž	26
14.	19.5.1976	ÚSO	20 měsíců	ne	Ž	34
15.	2.12.1974	ÚSO	2,5 roku	ne	Ž	36
16.	11.1.1973	vyučen	2 měsíce	ano	M	37
17.	1.5.1983	vyučen	8 měsíců	ano	Ž	27
18.	23.6.1976	ÚSO	5 měsíců	ano	Ž	34
19.	15.11.1978	vyučen	5 měsíců	ano	Ž	32
20.	23.9.1977	vyučen	10 měsíců	ne	Ž	33
21.	20.7.1974	ÚSO	1,5 roku	ne	Ž	36
22.	28.5.1973	ÚSO	1,5 roku	ne	Ž	37
23.	16.5.1964	ÚSO	11 měsíců	ano	M	46
24.	24.6.1974	vyučen	11 měsíců	ne	Ž	36
25.	1.5.1975	ÚSO	5 měsíců	ano	Ž	35
26.	3.7.1977	ÚSO	2,5 roku	ne	Ž	33
27.	16.12.1975	ÚSO	1 rok	ne	Ž	35
28.	15.8.1977	ÚSO	11 měsíců	ne	Ž	33
29.	25.7.1978	ÚSO	6 měsíců	ne	Ž	32
30.	20.1.1969	ÚSO	1.9.2009	ne	Ž	41
31.	29.12.1968	vyučen	7 měsíců	ano	Ž	42
32.	18.11.1972	ÚSO	7 měsíců	ano	Ž	38
33.	31.5.1959	ÚSO	7 měsíců	ano	Ž	51
34.	1.6.1974	ÚSO	11 měsíců	ano	Ž	36
35.	3.5.1975	ÚSO	1 rok	ne	Ž	35
36.	6.9.1990	základní	4 měsíce	ano	M	20
37.	8.2.1974	ÚSO	6 měsíců	ano	Ž	36
38.	7.3.1990	vyučen	7 měsíců	ano	Ž	20
39.	3.2.1972	vyučen	8 měsíců	ano	Ž	38
40.	17.6.1962	ÚSO	4 měsíce	ne	Ž	48
41.	3.4.1958	vyučen	7 měsíců	ne	Ž	52

Zdroj: ÚP Kolín

