

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

**Občanské vzdělávání jako nástroj aktivní politiky
zaměstnanosti**

**Civic Education as an Instrument of Active Policy of
Employment**

Magisterská diplomová práce

Milena Truplová

Vedoucí magisterské diplomové práce: PaedDr. Jiří Grenar

Olomouc 2011

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

vlastnoruční podpis

V Olomouci dne _____

Děkuji PaedDr. Jiřímu Grenarovi za odborné vedení a poskytování cenných rad, za vstřícnost a podporu při tvorbě práce. Dále děkuji PaedDr. Bohuslavu Burkiewiczovi za poskytnuté konzultace především při vytváření rámcových osnov vzdělávacího projektu. V neposlední řadě děkuji též své rodině, která mi poskytla tolik důležité zázemí.

Obsah

ÚVOD.....	7
1 OBČANSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ	9
1.1 OBČANSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ A GRAMOTNOST.....	9
1.2 OBČANSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ A VÝCHOVA K OBČANSTVÍ	11
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	13
2.1 ZÁKLADNÍ PILÍŘE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	13
2.1.1 <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	13
2.1.2 <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	14
2.2 TRH PRÁCE	15
2.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	15
2.4 ZÁKON Č. 435/2009 SB. O ZAMĚSTNANOSTI	15
2.4.1 <i>Zprostředkování zaměstnání</i>	17
2.4.2 <i>Zájemce a uchazeč o zaměstnání</i>	17
2.4.3 <i>Nekolidující zaměstnání</i>	18
2.4.4 <i>Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání</i>	18
2.4.5 <i>Individuálně akční plán</i>	19
2.4.6 <i>Podpora v nezaměstnanosti (PvN)</i>	19
3 PROJEKTOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍ AKCE	21
3.1 OBECNÉ ZÁKLADY TVORBY PROJEKTU.....	21
3.2 STRUKTURA PROJEKTU.....	22
3.1 VÝCHODISKO	25
3.1.1 <i>Současné výsledky - analýza vzdělávacích potřeb</i>	25
3.1.1.1 Vymezení vzorku a charakteristika zdrojů informací	26
3.1.1.2 Analýza evidencí uchazečů o zaměstnání do 20 let věku se základním vzděláním .	26
3.1.1.2.1 Cílová skupina ve vztahu k ostatním evidovaným uchazečům.....	27
3.1.1.2.2 Další charakteristiky cílové skupiny	33
3.1.1.2.3 Počty a struktura uchazečů na jedno volné pracovní místo	35
3.1.1.3 Shrnutí výsledků analýzy.....	37
3.1.2 <i>Požadované výsledky</i>	38
3.2 CÍL	39
3.3 ÚČASTNÍCI AKCE	40
3.3.1 <i>Adolescence</i>	40
3.3.2 <i>Předpokládaná specifika účastníků skupiny</i>	42
3.3.3 <i>Předpokládané homogenizující prvky účastníků skupiny</i>	42

3.3.4 Doporučený počet účastníků vzdělávací akce.....	42
3.4 MODUL 1 – ZÁKLADY OBČANSKÉ GRAMOTNOSTI.....	43
3.4.1 Specifické cíle.....	43
3.4.2 Ověření znalostí a dovedností	48
3.4.3 Rámcová osnova.....	56
3.4.4 Forma, metody a organizace výuky	60
3.4.5 Učební pomůcky	60
3.4.6 Lektori.....	60
3.4.7 Studijní materiály.....	60
3.5 MODUL 2 – IDENTIFIKACE PRACOVNĚ PROFESNÍCH ZÁJMŮ POMOCÍ MODERNÍCH KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ	61
3.5.1 Specifické cíle.....	61
3.5.2 Ověření znalostí a dovedností	66
3.5.2 Rámcová osnova.....	70
3.5.3 Forma, metody a organizace výuky	73
3.5.4 Učební pomůcky	73
3.5.5 Lektori.....	73
3.5.6 Studijní materiály.....	73
3.6 EVALUACE.....	74
4 VYUŽITELNOST VZDĚLÁVACÍHO PROJEKTU	76
4.1 PORADENSKÝ PROGRAM	76
4.2 REKVALIFIKACE	79
4.3 EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ FONDY	80
4.3.1 Identifikace projektu	80
4.3.2 Logický rámec.....	81
ZÁVĚR.....	84
SEZNAM LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ.....	86
PŘÍLOHY.....	1
SEZNAM PŘÍLOH	1
PŘÍLOHA Č. 1 - RÁMCOVÝ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM PRO ZÁKLADNÍ ŠKOLY – VÝCHOVA K OBČANSTVÍ - ČLOVĚK A SPOLEČNOST	2
PŘÍLOHA Č. 2 - UKÁZKA KAZUISTIK K ANALÝZE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB	6

ANOTACE

Seznam grafů, obrázků a tabulek

Graf č. 1.....	29
Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných ve sledovaném období - podle věku	
Graf č. 2.....	31
Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných ve sledovaném období - podle vzdělání	
Graf č. 3.....	35
Počet uchazečů o zaměstnání na jedno VPM ve sledovaném období – dle struktury vzdělání	
Obrázek č. 1.....	24
Tematická struktura vzdělávacího projektu	
Tabulka č. 1.....	28
Srovnání vývoje počtu uchazečů se základním vzděláním a uchazečů do dvaceti let věku s celkovým počtem evidovaných v okrese. Opava, v jednotlivých čtvrtletích mezi rokem 2009 a 2010 + index nárůstu/poklesu v procentech	
Tabulka č. 2.....	28
Vývoj podílu počtu uchazečů se základním vzděláním a uchazečů do dvaceti let se základním vzděláním vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání, v jednotlivých čtvrtletích mezi rokem 2009 a 2010	
Tabulka č. 3.....	29
Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných ve sledovaném období - podle věku	
Tabulka č. 4.....	31
Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných ve sledovaném období - podle vzdělání	
Tabulka č. 5.....	34
Struktura charakteristik evidencí ve sledovaném období – podle pohlaví	
Tabulka č. 6.....	34
Struktura způsobu ukončení evidencí	
Tabulka č. 7.....	35
Počet uchazečů o zaměstnání na jedno VPM ve sledovaném období – dle struktury vzdělání	

Seznam zkratk

- APZ** - aktivní politika zaměstnanosti
- ČSÚ** - Český statistický úřad
- DPČ** - dohoda o pracovní činnosti
- DPP** - dohoda o provedení práce
- ESF** - evropský sociální fond
- HPP** - hlavní pracovní poměr
- IAP** - individuálně akční plán
- KA** - klíčová aktivita
- OSVČ** - osoba samostatně výdělečně činná
- OZP** - osoba se zdravotním postižením
- PvN** - podpora v nezaměstnanosti
- UoZ** - uchazeč o zaměstnání
- ÚP** - úřad práce
- VPM** - volná pracovní místa
- VTOS** - výkon trestu odnětí svobody

Úvod

Zpracovat téma „Občanské vzdělávání jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti“ a splnit tak jeden z předpokladů úspěšného završení studia je nejen možné, ale může být i úspěšné. Uchopit tuto problematiku jako příležitost k práci na užitečném a pro praxi použitelném díle je rovněž možné a současně úspěšné, nikoliv však snadné. Právě o to se ale v následujícím pokouším. Při troše neskromnosti se domnívám, že se mi to podařilo.

Konečným produktem mé práce je vzdělávací projekt s názvem „Občanské vzdělávání“ určený nezaměstnané mládeži ve věku od patnácti do dvaceti let. Jakkoliv tato kategorie představuje pro trh práce velký potenciál, začínají uchazeči svou profesní kariéru neblahou zkušeností s tíživou životní situací, často doprovázenou zahálkou. Co je přitom příznačné, je skutečnost, že jsou nepřipraveni svou situaci vyřešit.

Dosavadní praxe úřadů práce při práci s touto kategorií klientů spočívá v jejich evidování a ve sporadické nabídce pracovních příležitostí, rekvalifikací a poradenských programů. S kritickou skepsí vidím takový postup jako nedostatečný, protože je neefektivní. Tímto konstatováním ovšem moje práce nekončí, když nabízím řešení. Občanské vzdělávání nejmladší části nezaměstnané populace má podle mých závěrů výrazně posílit její šanci ve srovnání s uchazeči zkušenějšími, kvalifikovanějšími a staršími.

K tomu, aby bylo možné takovou vzdělávací akci vyprojektovat, bylo nezbytné cílovou skupinu nejdříve popsat a posléze vypreparovat obecnou podobu vzdělávacích potřeb jejich členů. Tady potom nacházím odpověď na otázku, jak vzdělávací projekt koncipovat. Teoretické zaměření prvních dvou kapitol chápu jako nezbytné pro vymezení problému a orientaci v něm.

Vedle výsledků analýzy dostupných dat, byla mi vodítkem též moje vlastní zkušenost z práce s klientem během mé poradenské praxe. Ostatně bezmála nutková potřeba „něco s tím udělat“ pramení právě odtud.

Cílem práce je vytvoření zcela konkrétního projektu vzdělávací akce pro uchazeče o zaměstnání ve věku do dvaceti let se základním vzděláním. Teoretické uvedení v prvních dvou kapitolách, stejně jako následná analýza dostupných dat, jsou v tomto smyslu chápány pouze jako cíle dílčí.

Praktický akcent má přitom být zřejmý z celé práce. Mimo jiné také z návrhu instrukce k realizaci vzdělávacího projektu a z naznačení šíře jeho využitelnosti jako programu poradenského, rekvalifikačního i projektu v rámci Evropských sociálních fondů. Pokud si zmíněný vzdělávací program ovšem nějakou ambici nečiní, je to univerzálnost.

Za absolutní, a pro mě velmi uspokojivé naplnění cílů této diplomové práce bych si dovolila považovat zavedení vzdělávacího programu do běžné praxe úřadů práce s následnou větší úspěšností nezaměstnané mládeže na trhu práce.

1 Občanské vzdělávání

„Pod pojmem OBČANSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ zahrnujeme veškeré edukační aktivity, které jsou zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a způsobů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat“ (Šerák, Dvořáková, 2002, s. 33).

Současná společnost je společností s vysokým tempem hlubokých změn v jejich nejdůležitějších sférách, jako je ekonomika, kultura, rodina a životní styl.

Velký vliv má proces globalizace, který také ovlivňuje proměny individuálních životů. Naproti sobě tedy stojí globalizace a individualizace.

Tyto změny s sebou nesou růst sociálního napětí, které je provázáno sociální exkluzí ve formě postižení chudobou, ale též marginalizací z kulturního a občanského života. Dle Kopeckého je zapotřebí hledat způsob, jak zachovat funkční úroveň společnosti, přičemž řešením, zdá se být, sociální integrace (Kopecký, 2010).

Občanské vzdělávání vede ke zvyšování občanské gramotnosti, k výchově občanů s požadovanými občanskými schopnostmi a dovednostmi. Takový občan umí využívat a nezneužívat garantovaná práva. Je schopen přijímat odpovědnost za sebe i za druhé. Participuje na společenském, kulturním a politickém životě. Hovoříme o aktivním občanství.

Česká republika patří mezi státy, které se starají o své občany. Poskytuje, těm, kteří se ocitli v těžkých životních situacích záchranou síť prostřednictvím sociálních dávek (garantovaná práva). Je ovšem pravda, že mnozí lidé sociálních dávek zneužívají, což souvisí s nezodpovědností k sobě samému a ke svému státu. Napovídá to o jejich snížené občanské gramotnosti a tyto lidi je třeba občansky vzdělávat.

Přirovnáme-li totiž stát k firmě, pak je třeba uvědomit si, že žádná firma neposkytuje mzdu, v případě státu garantovaná práva, aniž by se zaměstnanec, tedy občan nepodílel na chodu a rozvoji firmy.

1.1 Občanské vzdělávání a gramotnost

„Gramotný“ je pojem, při kterém se pravděpodobně většině lidí jako první vybaví: člověk, jenž umí číst a psát, případně gramotnost počítačová

apod. A rozhodně to není špatně. Zabýváme-li se pojmem „gramotnost“ hlouběji, pak zjistíme, že interpretace není zcela jednoznačná a jednoduchá. Především ve chvíli, uvažujeme-li o možných přívlastcích, které s gramotností úzce souvisí, jako jsou funkční, občanská, aj.

Původní definici samotné gramotnosti vypracovala celosvětová organizace UNESCO a byla přijata na 10. zasedání Valného shromáždění OSN v roce 1958. V průběhu let se však ukázalo, že definice není zcela odpovídající, došlo k relativizaci formulací a bylo nutné přijmout myšlenku, že gramotnost je více kontinuální než dichotomický jev. Gramotnost je poprvé vztahována k přívlastku „funkční“ (Rabušicová, 2002).

Funkční gramotnosti – souhrn vymezení dle Rabušicové:

- „1. Funkční gramotnost je přizpůsobena kulturnímu kontextu, v němž se užívá a tomuto kontextu odpovídá obsah a náročnost gramotnostních dovedností.
2. Funkční gramotnost implikuje, že existuje rozdíl mezi individuální gramotností a funkční gramotností v tom, že individuální gramotnost nemusí být dostatečná pro fungování jedince ve společnosti.
3. Funkční gramotnost předpokládá dovednosti, jež jsou náročnější než jen zvládnutí základních technik čtení a psaní.
4. Funkční gramotnost bývá chápána obecně jako schopnost komunikovat.
5. Funkční gramotnost není v žádném případě dichotomický jev, ale kontinuum.
6. Funkční gramotnost musí být také jako kontinuum měřena a interpretována.
7. Funkční gramotnost může být měřena přímo, nemusí se odhadovat na základě jiných indikátorů.
8. Funkční gramotnost není totožná se „školní gramotností“, což znamená, že dobré zvládnutí školního vzdělání nemusí nutně znamenat úspěšné řešení úkolů každodenního života, při nichž je funkční gramotnost potřebná.
9. Funkční gramotností se myslí výlučně gramotnost dospělých, obvykle v populaci starší 15 let.
10. Funkční gramotnost je obvykle dávána do souvislosti s vyspělými zeměmi“ (Rabušicová, 2002, s. 19).

Díličí součástí funkční gramotnosti je i gramotnost občanská, skrývá v sobě tedy všech deset vymezení, která v souhrnu použila autorka Rabušicová. Mimo to ji ale můžeme specifikovat jako schopnost orientace v sociální realitě a začleňování do společenských vztahů a vazeb. Jde o orientaci v občanských právech a povinnostech, o pochopení funkce a účelu občanských institucí, právní vědomí aj.

1.2 Občanské vzdělávání a výchova k občanství

Výchova k občanství a občanské vzdělávání se zdá být na první pohled totožné, ale není tomu tak. Především proto, že výchova k občanství je hlavně nástrojem formálního vzdělávání, jejíž pomocí se v dětech a mládeži pěstují předpoklady k odpovědnému a aktivnímu občanství (Výchova, 2006). Naproti tomu občanské vzdělávání je více užíváno v souvislosti s dospělými a realizuje se zejména prostřednictvím neformálního vzdělávání (Hloušková, Pol, 2008).

Dojde-li v průběhu formálního vzdělávání k selhání funkce výchovy k občanství, pak se ve společnosti objevují jedinci občansky méně, či více negramotní. A tuto negramotnost je zapotřebí suplovat občanským vzděláváním v dospělosti.

Není ovšem pravda, že občanské vzdělávání je pouze nástrojem, který napravuje nedostatky vzdělávání k občanství v rámci formálního vzdělávání. Jde též o nástroj, který rozvíjí občanskou gramotnost a umožňuje dospělým občanům lépe chápat chod společnosti, učí kritickému myšlení. Umožňuje objektivní interpretaci společenských jevů v politickém, sociálním a kulturním kontextu.

Jak je již výše uvedeno, výchova k občanství je zabezpečena zejména prostřednictvím formálního vzdělávání, i když nesmí být opomíjen vliv rodiny, prostředí, ve kterém jedinec vyrůstá a s jakým kulturním kapitálem vstupuje do společnosti.

Obsah učiva a očekávané výstupy výchovy k občanství jsou obsaženy v *Rámcovém vzdělávacím programu pro základní školy* v programu *Člověk a společnost*, ten je rozdělen do díličích tematických okruhů (viz příloha č. 1). Výchova k občanství se ve škole vyučuje v předmětu s názvem občanská výchova.

Tam, kde funguje rodina, má dítě, které není po základní škole připraveno na samostatný společenský život rodiče, kteří mu v případě nesnáží pomohou. Pokračují-li děti dále ve studiu, mají dostatek času, aby dozrály a mnohé společenské souvislosti a povinnosti pochopily. Mají také větší prostor pro to, aby si začaly uvědomovat, že každé jednání má své důsledky, ty mohou být i nepříjemné, ale je třeba se k nim stavět čelem a ne před nimi utíkat.

Ve chvíli, kdy však rodina svou funkci zcela neplní a dítě ukončí svá studia povinnou základní školní docházkou, přichází mnoho problémů, které tyto děti musí řešit, aniž by věděly jak. Zde je onen prostor, kde občanské vzdělávání supluje nedostatky výchovy k občanství.

2 Politika zaměstnanosti

„Oblast obecných státních záležitostí; věda o vnitřních a zahraničních cílech a úkolech státu; aktivní účast občanů ve státním životě“ (Buchtlerová, 2000, s. 602), i takto lze definovat význam slova politika. Ve spojení s výrazem zaměstnanost pak vzniká konkrétní soubor opatření, jež spoluutváří podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce, pro efektivní využití pracovních sil a eliminaci nezaměstnanosti (Krebs, 2007).

Politika zaměstnanosti je dílčí částí sociální politiky. Usiluje o sladění poptávky a nabídky na trhu práce, přičemž trh práce zásadně nepozměňuje, pouze jej doladuje. Posláním politiky zaměstnanosti je omezení nezaměstnanosti.

Co vše v sobě zahrnuje státní politika zaměstnanosti v České republice, stanovuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

2.1 Základní pilíře politiky zaměstnanosti

Mezi základní pilíře politiky zaměstnanosti patří tzv. aktivní a pasivní složka.

Aktivní politika zaměstnanosti podporuje aktivní přístup k udržení případně ke změně vlastního postavení na trhu práce.

Pasivní politika zaměstnanosti zajišťuje kompenzaci ztráty výdělku v nezaměstnanosti (Halásková, 2008).

2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (Krebs, 2007):

1. Rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím
 - specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce)
 - zprostředkovatelské, poradenské a informační služby
 - informací o uchazečích a zájemcích o zaměstnání, evidence uchazečů (jejich kvalifikaci, požadavcích atp.)
2. Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností
 - finanční podpora zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst (tzv. společensky účelná pracovní místa s příspěvkem na zřízení místa a veřejně prospěšné práce)
 - finanční podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných (evidence na úřadu práce delší než 5 měsíců),

handicapovaných, mladistvých a nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání (tzv. společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa pro konkrétního uchazeče – příspěvek ke mzdě)

- finanční podpora pro začínající podnikatele (tzv. společensky účelná pracovní místa SVČ)
- investiční pobídky pro zaměstnavatele – podpora vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikací, či školení nových zaměstnanců

3. Zvýšení adaptability pracovních sil

- organizace a podpora rekvalifikačních programů
 - a) rekvalifikace doplňková – pouze rozšiřuje stávající kvalifikaci
 - b) rekvalifikace profesní – úplná změna kvalifikace
 - c) rekvalifikace nespécifická – pro absolventy, zajišťuje praxi
 - d) rekvalifikace zaměstnanecká – poskytnutí rekvalifikace zaměstnanci v případě, že toto zajišťuje např. udržitelnost stávajících pracovních míst, kde je třeba zvýšit kvalifikaci zaměstnance vzhledem k technologickému vývoji a tím ke změně pracovních postupů
- cílené programy k řešení zaměstnanosti - spolupráce na projektech evropských sociálních fondů, zaměřené na motivaci uchazečů o zaměstnání, zvýšení adaptability a podporu dlouhodobě nezaměstnaných v hledání volných pracovních míst na trhu práce.

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti rozumíme, jak je již výše uvedeno, kompenzaci ztráty výdělku. Jedná se o vyplácení finanční podpory po přechodnou dobu a v přesně vymezené výši za podmínek stanovených zákonem.

Uchazeči o zaměstnání nezůstávají bez finančních prostředků. A získávají tak prostor k nalezení nového pracovního uplatnění (Krebs, 2007).

Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti

- systém podpor v nezaměstnanosti
- dávky sociální pomoci

2.2 Trh práce

V souvislosti s politikou zaměstnanosti se stále skloňuje slovní spojení „trh práce“. Trh práce je místem, kde potenciální zaměstnanec prodává a zaměstnavatel kupuje práci, přičemž její cenou je mzda.

Mezi role trhu práce patří zajištění potřebných pracovních sil vzhledem k aktuální poptávce pracovních míst zaměstnavateli. A zajištění pracovních sil takovými prostředky, které odpovídají jejich podílu na produkci (Krebs, 2007).

2.3 Míra nezaměstnanosti

Procentuální vyjádření podílu mezi počtem nezaměstnaných (čítatel) a počtem pracovních sil (jmenovatel) určuje tzv. míru nezaměstnanosti. Jde o ukazatel počtu ekonomicky aktivních obyvatel bez zaměstnání (ČSÚ, 2008, s. 11).

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet pracovních sil}} \times 100 (\%)$$

Veličina míra nezaměstnanosti velmi úzce souvisí s trhem práce a vývojem počtu volných pracovních míst. Je-li volných míst na trhu práce dostatek, pak míra nezaměstnanosti klesá. Naopak zužuje-li se nabídka volných pracovních míst, logicky se též snižuje možnost uplatnění se na trhu práce a míra nezaměstnanosti stoupá.

Pro pochopení strategií státní politiky zaměstnanosti je velmi důležitá dobrá orientace v lepším případě znalost zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Neméně je tato znalost významná ve snaze porozumět souvislostem mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti, trhem práce, a mírou nezaměstnanosti.

2.4 Zákon č. 435/2009 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti má osm částí, které jsou rozděleny celkem do 151 paragrafů.

Část první – Úvodní ustanovení

Obsahuje předmět úpravy, jež je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti - v nejlepším případě dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností.

Jsou zde vymezeny základní pojmy, státní politika zaměstnanosti, účastníci právních vztahů, též význam slova diskriminace při uplatňování práva na zaměstnanost.

V první části se hovoří o funkci ministerstva a úřadů práce a jejich působnosti. Rovněž o posuzování zdravotního stavu fyzických osob. A o právu na zaměstnání, které je právem každé fyzické osoby ucházející se o práci, přičemž uchazeč či zájemce o zaměstnání pracovat chce a může.

Část druhá – Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Část druhá se věnuje zprostředkování zaměstnání, evidenci zájemců a uchazečů o zaměstnání na úřadech práce, nekolidujícímu zaměstnání, zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání, individuálnímu akčnímu plánu, volným pracovním místům a podpoře v nezaměstnanosti.

Část třetí – Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Třetí část zákona delimituje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je zde definováno, kdo je osoba zdravotně postižená. Obsahuje informace o pracovní rehabilitaci.

Zákon zde stanovuje podmínky pro vytváření chráněných dílen a chráněných pracovních míst, která jsou speciálně upravena pro potřeby zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále jsou v třetí části určeny přesné požadavky na zaměstnavatele pro získání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Část čtvrtá – Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Upřesňuje okolnosti zaměstnávání cizinců – informační povinnosti zaměstnavatele, povolení zaměstnání cizince a evidenci občanů evropské unie a cizinců.

Část pátá – Aktivní politika zaměstnanosti

Upravuje opatření a podmínky poskytování příspěvků k realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (viz 1.2.1).

Část šestá – Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

Zabývá se úpravou výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činností dítěte. Vymezuje podmínky povolování výkonu činnosti dítěte.

Část sedmá – Kontrolní činnost

Zabezpečení kontrolní činnosti. Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů. Definice správních deliktů.

Část osmá – Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Pro účely pochopení a zorientování se v základních pojmech evidence na úřadu práce je třeba se více věnovat druhé části tohoto zákona s názvem: zprostředkování zaměstnání

2.4.1 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání je dle zákona o zaměstnanosti vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a na druhou stranu zajišťování pracovní síly pro zaměstnavatele, kteří poptávají volná pracovní místa. Může to být také poradenství s tímto spojené. Tyto činnosti zajišťují bezplatně úřady práce, případně agentury práce.

Úřady práce zprostředkovávají pouze tzv. vhodná zaměstnání, která jsou na minimálně 80% stanovené týdenní pracovní doby, jsou na dobu neurčitou nebo určitou s minimální délkou trvání 3 měsíce a zakládají povinnost odvádět všechny složky sociálního pojištění.

2.4.2 Zájemce a uchazeč o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání. Může se hlásit na jakémkoli úřadu práce v České republice, kde je následně zařazena do evidence zájemců o zaměstnání. Nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Evidenci končí buď na vlastní žádost, nebo je evidence ukončena ze strany úřadu práce, neposkytuje-li zájemce o zaměstnání součinnost při zprostředkování zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která žádá o zprostředkování zaměstnání. Oproti zájemci o zaměstnání, je však evidována na úřadu práce, v jehož správním obvodu má bydliště a navíc musí splnit zákonem stanovené podmínky, mezi něž patří například: nesmí být v pracovně právním vztahu, služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, aj.

Uchazeč o zaměstnání má, splní-li podmínky stanovené zákonem, nárok na podporu v nezaměstnanosti, či při rekvalifikaci.

Evidence uchazeče o zaměstnání je ukončena:

- nástupem do zaměstnání,
- na vlastní žádost,
- při nástupu do výkonu trestu odnětí svobody,
- v případě vzetí do vazby, po uplynutí 6 měsíců,
- pozbytím způsobilosti k účasti na právních vztazích,
- dnem následujícím po úmrtí uchazeče.

Evidence může být též ukončena vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání a to v případech nesoučinnosti s úřadem práce. Jedná se o tzv. sankční vyřazení na 3 nebo 6 měsíců. Po dobu sankčního vyřazení se nemůže uchazeč vrátit zpět do evidence a hradí si sám zdravotní pojištění, které je mu v průběhu evidence na úřadu práce hrazeno státem. K vyřazení dochází například při:

- neoznámení úřadu práce osobně nebo písemně skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidence uchazečů o zaměstnání, nebo důvody pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu
- nelegální práci,
- odmítnutí nástupu do zaměstnání,

2.4.3 Nekolidující zaměstnání

Nekolidující zaměstnání nebrání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Může se jednat o pracovní nebo služební poměr, dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, přičemž měsíční výdělek nesmí přesáhnout polovinu minimální měsíční mzdy.

Uchazeč je nástup na nekolidující zaměstnání povinen oznámit na úřadu práce nejpozději v den jeho nástupu. Po dobu výkonu nekolidujícího zaměstnání musí uchazeč o zaměstnání dokládat výši měsíčního výdělku.

2.4.4 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

V evidenci uchazečů o zaměstnání existují skupiny nezaměstnaných, které mají díky věku, zdravotnímu stavu, péči o dítě, aj., sníženou šanci v uplatnění se na trhu práce.

Úřad práce těmto skupinám věnuje zvýšenou péči především prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Může také zaměstnavatele, kteří mají na úřadu práce nahlášená volná pracovní místa vyzvat, aby z nahlášených volných pracovních míst vybral ta, která jsou vhodná právě pro uchazeče o zaměstnání, jimž je věnována zvýšená péče.

Mezi skupiny ohrožené vyšší mírou nezaměstnanosti patří fyzické osoby:

- se zdravotním postižením,
- do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- pečující o dítě do 15 let,
- starší 50 let věku,
- vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- potřebující zvláštní pomoc – př. fyzické osoby nepřizpůsobivé, po výkonu trestu odnětí svobody, v mimořádně obtížných tíživých situacích, po výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a sociokulturně znevýhodněné.

2.4.5 Individuálně akční plán

Individuálně akční plán se uzavírá s každým uchazečem o zaměstnání, který je v evidenci déle než 5 měsíců.

Jedná se o dokument, jež vypracovává úřad práce v součinnosti s uchazečem o zaměstnání. Obsahem je časový harmonogram plnění jednotlivých aktivit ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

Uchazeči se individuální akční plán stává závazným a při neplnění aktivit v něm stanovených může být vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání za nesoučinnost s úřadem práce.

2.4.6 Podpora v nezaměstnanosti (PvN)

V této části zákona je přesně stanoveno, kdy má uchazeč o zaměstnání nárok na PvN. Určuje výpočet výše, rozhodné období pro výpočet PvN a maximální výši PvN, podpůrní dobu a zánik nároku na PvN. Také to, kdy uchazeč o zaměstnání PvN vrací. Je zde stanovena výše podpory při rekvalifikaci.

Nárok na PvN má uchazeč o zaměstnání, který měl po dobu alespoň 12 měsíců v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnání jinou výdělečnou činností, která je započitatelná do doby důchodového pojištění nebo splňuje podmínku náhradní doby zaměstnání.

PvN se neposkytuje uchazeči o zaměstnání, který vykonává nekolidující zaměstnání a po dobu, kdy je mu poskytnuta podpora při rekvalifikaci.

Dále se PvN neposkytuje uchazeči o zaměstnání, kterému přísluší z posledního zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné. PvN se uchazeči poskytne, splňuje-li zákonem stanovené podmínky pro nárok na PvN, po uplynutí doby, kdy odstupné, odbytné nebo odchodné pobírá.

Výše PvN se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku za rozhodné období, který je stanoven dle zákona č. 1/1992 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Maximální výše PvN činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku.

Procentní sazba podpory je 1. a 2. měsíc podpůrčí doby – 65%, 3. a 4. měsíc podpůrčí doby – 50%, zbytek podpůrčí doby – 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Ukončí-li ovšem uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu pracovní poměr sám výpovědí nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba PvN 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrčí dobu.

Doba poskytování PvN, neboli podpůrčí doba je:

- 5 měsíců do 50 let věku,
- 8 měsíců od 50 – 55 let věku,
- 11 měsíců od 55 let věku.

3 Projektování vzdělávací akce

3.1 Obecné základy tvorby projektu

První dvě kapitoly jsou věnovány základním a souvisejícím pojmům s občanským vzděláváním a politikou zaměstnanosti.

Třetí kapitola obsahuje zcela konkrétní a původní projekt vzdělávací akce.

Cíle, metody, organizace výuky a jiné faktory ovlivňující úspěšnost vzdělávacího projektu respektují především následující:

„Učení v nejširším smyslu slova pokládáme za aktivní odrážení uspořádanosti (omezení variety) objektivní skutečnosti a jejích změn; zároveň je procesem zpracování informace a jejím paměťovým uchováním; k podstatě učení patří zpětné vazby (člověk se učí na základě výsledků své činnosti) i vytváření nových složek chování a činnosti“ (Linhart, 1982, s. 23).

V životě každého člověka má své místo práce, hra a učení. Práce je forma cílevědomé činnosti směřované k určitému výkonu, přičemž člověk mění prostředí i sám sebe. Je základní podmínkou lidské existence. Hra se od práce liší především formou a motivací, je spontánní a bezděčná. V kontextu s učením je hra spontánně motivovanou činností. Práce pak představuje učení záměrné, kdy jsou stanoveny přesné cíle a úkoly (Linhart, 1982). V projektu je patrná snaha o vhodné střídání spontánní a cílevědomé činnosti, motivace zájmové a úkolové za účelem zvýšení efektivity učení.

Je kladen důraz na zachování čtyř fází výukového procesu: navozování učebního procesu (motivace), poznávání, aplikaci a zpětnou vazbu (Linhart, 1982). Motivace účastníků vzdělávací akce je v projektu zastoupena čtyřmi liniemi: motivací pozitivně podněcující, jen částečně motivací negativní, motivací úkolovou a motivací významů a hodnot. Všechny uvedené fáze jsou v projektu podněcovány výběrem vhodných výukových metod dle stanovených cílů, od výkladu, přes diskuse, k hrám, aj.

Projekt má být sestaven zodpovědně, s vědomím důležitosti výchovy k občanství, neboť tato vede k vytváření harmonických, mravně vyspělých, čestných jedinců. Pro život přináší výchova k občanství „dobré“ občany

a právě oni „dobří“ občané, potažmo kvalita občanství ovlivňuje veškeré dění ve státě (Piřha, 1992).

Občanské vzdělávání je stěžejním tématem celého projektu. Nabízí se tedy otázka, proč je v projektu pozornost tolik věnována výchově k občanství. Důvodem je, že supluje výkonnostní mezeru vzniklou v průběhu formálního vzdělávání.

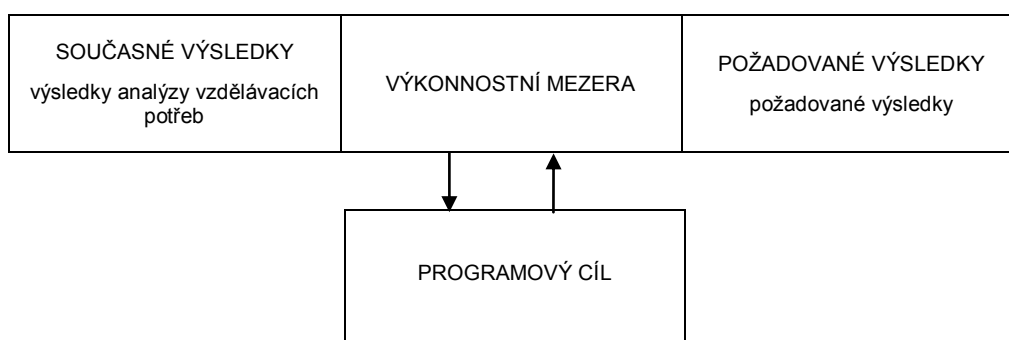
3.2 Struktura projektu

Struktura projektu vzdělávací akce kopírující skladbu jednotlivých kroků jak je uvádí Pokorná, upraveno dle Prášilové:

- „ 1. Východisko
2. Cíl
3. Výstupy, ověření znalostí a dovedností
4. Účastníci akce
5. Forma a druh akce
6. Rámcová osnova
7. Metody a prostředky
8. Organizace výuky
9. Lektoři
10. Studijní materiály“ (Prášilová, 2006, s. 34).

Kapitola 3.1 s názvem východiska, je zaměřena na zdůvodnění realizace vzdělávací akce. Toto zdůvodnění vychází z analýzy vzdělávacích potřeb (3.1.1), která hovoří o současných výsledcích. Pro zjištění potřeby (též výkonnostní mezery), je důležité znát požadované výsledky, které jsou uvedeny v kapitole se stejnojmenným názvem.

V kapitole 3.2 je stanoven programový cíl vzdělávacího projektu, který má vhodně „zaplnit“ výkonnostní mezeru (Prášilová, 2006).



Kapitola 3.3 je věnována identifikaci účastníků vzdělávací akce, je zde definovaná cílová skupina dle zákona o zaměstnanosti a z hlediska vývojové psychologie. Na základě této identifikace jsou vymezeny homogenizační a specifické prvky účastníků akce, které je třeba respektovat při tvorbě a následně realizaci vzdělávací akce. Je zde též doporučen maximální počet účastníků vzdělávací akce ve skupině.

Celý vzdělávací projekt je zpracován do dvou modulů, každý z nich má 4 tematické bloky – modul 1 *Základy občanské gramotnosti obsahuje bloky: Člověk, občanství a právo, Člověk a práce, Role úřadu práce, Na koho se obrátit, když si nevím rady*, modul 2 *Identifikace pracovních zájmů pomocí moderních komunikačních technologií zahrnuje bloky: Práce s počítačem, Profesní diagnostika, Identifikace profese, Vyhledávání škol a volných pracovních míst* (tematická struktura projektu viz obrázek č. 1, str. 23).

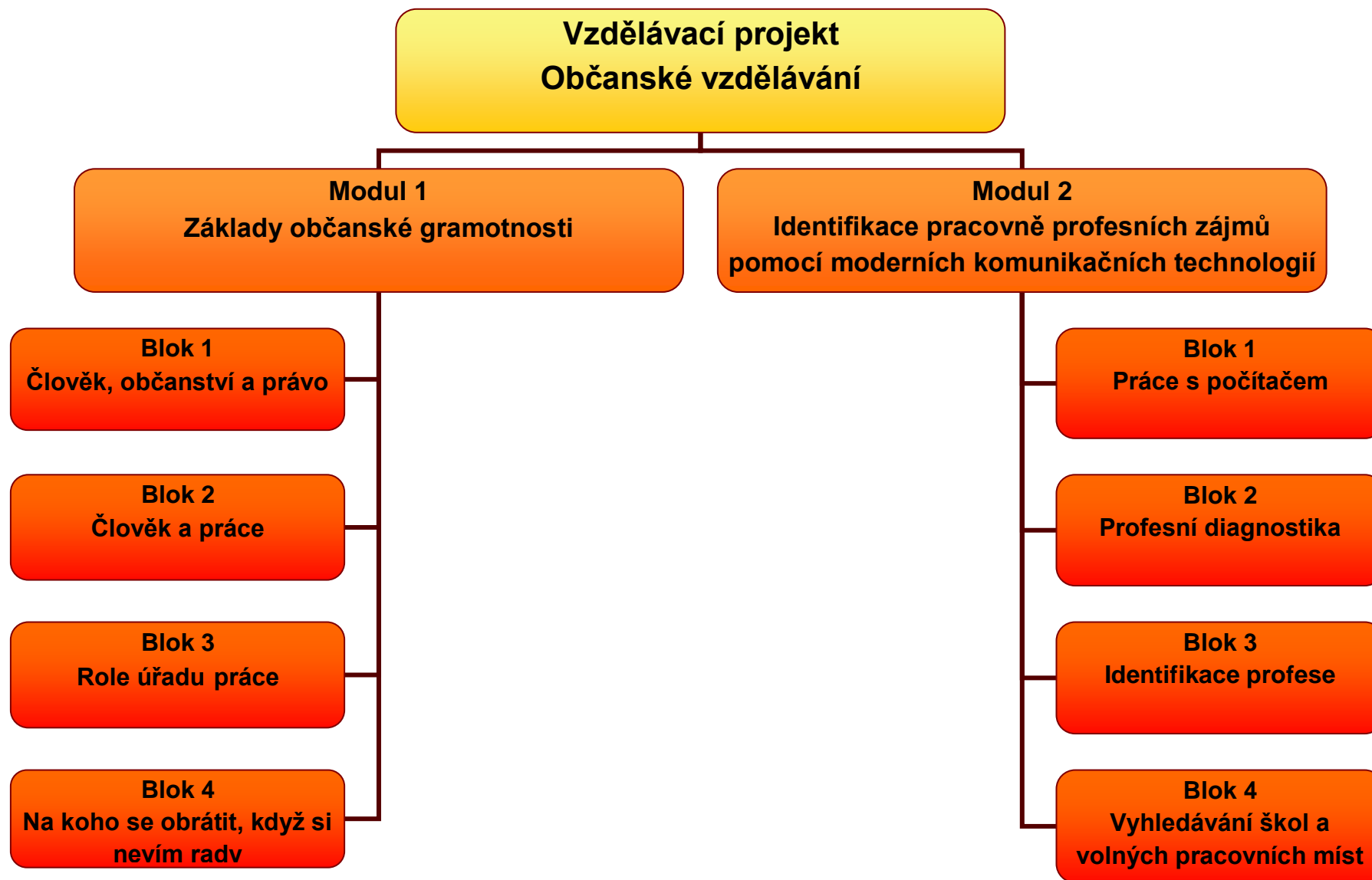
Modul 1 je pouhým teoretickým základem k realizaci modulu 2, který je těžištěm projektu, neboť nabízí osvojení si zcela praktických dovedností a schopností, zvyšujících možnosti uplatnění na trhu práce.

Pro oba moduly jsou společná: východiska, programový cíl a identifikace účastníků akce.

Specifické cíle; výstupy ověření znalostí a dovedností; forma a druh akce; rámcová osnova; metody a prostředky; organizace výuky; lektoři a studijní materiály jsou zpracovány pro každý modul zvlášť. S využitím autorů Geoffreyho Petty a Jarmily Skalkové byly identifikovány metody, forma a organizace výuky. Obsahová část modulu 1 byla navržena dle autorů: M. Hrachorová, M. Bezchlebová, aj. viz seznam literatury. Modul č. 2 je zcela původní.

V poslední kapitole projektu 3.6 je navržena evaluace dle Kirkpatricka ve struktuře čtyř úrovní: reakce, učení, chování a výsledky (Bartoňková, 2006).

Obrázek č. 1: Tematická struktura vzdělávacího projektu



3.1 Východisko

3.1.1 Současné výsledky - analýza vzdělávacích potřeb

Zjednodušeně lze říci, že obecným problémem politiky zaměstnanosti je disproporce mezi absolutními počty volných pracovních míst a jejich struktury na straně jedné a počty uchazečů a struktury jejich kvalifikace na straně druhé. Je tedy zřejmé, že samotné vytváření pracovních míst nebo jejich vyhledávání naznačuje řešení pouze dílčí. Lze mít za praxí prokázané, že značný, ne-li rozhodující prostor je na straně práce s uchazečem. V podstatě se jedná o jeho přizpůsobení požadavkům trhu práce, přizpůsobení, které se v současnosti realizuje především kvalifikací a rekvalifikací ve smyslu poskytnutí žádoucích, či přesněji žádaných, kompetencí pro výkon té které profese.

Vedle kvalifikování a rekvalifikování uchazečů poněkud stranou zájmu v práci s klientem zatím stále zůstává rozvíjení jeho obecných předpokladů úspěšnosti na trhu práce. Spíše výjimečně se setkáváme s programy rozvíjejícími osobnostní výbavu uchazečů, s aktivitami, které vedou uchazeče k odpovědnosti za své jednání a které přispívají k posilování jeho vlastní aktivity při řešení jeho problémů apod. Jedním z takových by mohly být vzdělávací programy rozšiřující občanskou gramotnost uchazečů.

Obecná vzdělanost, kvalifikace, ale i občanská gramotnost je nejnižší u kategorie absolventů pouze základního vzdělání. To zcela logicky plyne z obsahu a cílů základního vzdělávání, které má být jen základem pro další život a další vzdělávání. Kromě občanské výchovy na základní škole se systematickým rozvíjením občanské gramotnosti prakticky nesetkáváme. Odpověď na otázku, jaký tedy je absolvent základní školy, jenž je evidován na úřadu práce a jaké jsou jeho vzdělávací potřeby, se pokusím nalézt v následující analýze sekundárních zdrojů, a analýze dokumentů a výstupů z jednání s uchazeči o zaměstnání. Zaměřím se přitom na uchazeče z evidence sankčně vyřazené, neboť u nich lze právem předpokládat, že vedle jiných problémů mají též nižší úroveň občanské gramotnosti. Výsledky analýzy mi poslouží jako východisko pro tvorbu *vzdělávacího projektu pro zvyšování občanské gramotnosti*.

3.1.1.1 Vymezení vzorku a charakteristika zdrojů informací

Vzorek použitý k analýze je sestaven z uchazečů do dvaceti let se základním vzděláním. Zdroje pro čtvrtletní statistiky jsou dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/stat/nz>. Počet analyzovaných evidencí je 658, data jsou dostupná v informačním systému úřadů práce OKpráce 11.20 32b – Úřad práce v Opavě – modul *Zprostředkování – Evidence a podpora v nezaměstnanosti*.

Sledované období je od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010. Toto období je vybráno záměrně, s ohledem na změnu v zákoně o zaměstnanosti, kdy do 31. 12. 2008 nebyla sledována skupina uchazečů do dvaceti let věku, nýbrž do dvaceti pěti let věku. Statistika a další dostupná data nejsou tedy plně srovnatelné.

Dalšími zdroji jsou pak zpracované kazuistiky (ukázka viz příloha č. 2, kompletní soubor viz příloha č. 3): tyto sekundární zdroje jsou dostupné z informačního systému OKpráce 11.20 32b – Úřad práce v Opavě – modul *Zprostředkování – Evidence a podpora v nezaměstnanosti*. Informace jsou o uchazečích o zaměstnání do 20 let věku se základním vzděláním v evidenci k 1. 7. 2010. Vzorek 50 uchazečů o zaměstnání.

Veškerá vstupní data analýzy jsou součástí přílohy č. 3 (CD-ROM). Jsou zpracovaná s ohledem na zákon č. 101/2002 Sb., o ochraně osobních údajů.

3.1.1.2 Analýza evidencí uchazečů o zaměstnání do 20 let věku se základním vzděláním

Ve všech dále uvedených případech se jedná o práci s daty evidovanými na úřadu práce pro okres Opava, a to se zaměřením především na evidované uchazeče o zaměstnání do 20 let věku se základním vzděláním (dále jen cílová skupina). To je důvod, proč nelze počítat se zobecněními, která by se týkala celé české populace evidovaných nezaměstnaných. Na druhé straně některé takové závěry může následující analýza naznačovat.

3.1.1.2.1 Cílová skupina ve vztahu k ostatním evidovaným uchazečům

Vývoj a srovnání celkových počtů uchazečů a uchazečů cílové skupiny

Z tabulek č. 1 a 2 je patrné, že počet evidovaných nezaměstnaných v okrese Opava v posledních dvou letech obecně stoupá. Poslední vyčíslitelný meziroční nárůst všech uchazečů (z roku 2010) činí 1041, to je o 10,38 procent. Na druhé straně počty uchazečů do 20 let věku lze ve stejném období považovat za stabilizované – 447/452. Skokově naopak tento počet narostl v období mezi 3. a 4. čtvrtletím roku 2009 – z 295 na 542 to je o 247 (84 %) více, což je patrně důsledek odmítnutí celé jedné generace absolventů středních škol v období počínající ekonomické krize. Stabilizaci cílové skupiny v posledním období nelze interpretovat jinak nežli jako prvek pozitivní, vytvářející dobré podmínky pro systematickou práci s ní. To platí zvláště, pokud si uvědomíme, že čtvrté čtvrtletí 2010 znamená v opavském okrese nárůst evidovaných uchazečů vskutku dramatický a to z 9 294 na 11 067 (o 19%)

Tabulka č. 1:

Srovnání vývoje počtu uchazečů se základním vzděláním a uchazečů do dvaceti let věku s celkovým počtem evidovaných v okrese. Opava, v jednotlivých čtvrtletích mezi rokem 2009 a 2010 + index nárůstu/poklesu v procentech

	1Q 2009	1Q 2010	INDEX V %	2Q 2009	2Q 2010	INDEX V %	3Q 2009	3Q 2010	INDEX V %	4Q 2009	4Q 2010	INDEX V %
počet uchazečů se ZŠ vzděláním v okr. Opava	2266	2493	110	2264	2336	103	2275	2286	100	2380	2520	106
počet uchazečů do dvaceti let věku v okr. Opava	330	420	127	295	326	111	542	560	103	447	452	101
počet uchazečů v okr. Opava celkem	8783	10737	122	8720	9157	105	9226	9294	101	10026	11067	110

Tabulka č. 2:

Vývoj podílu počtu uchazečů se základním vzděláním a uchazečů do dvaceti let se základním vzděláním vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání, v jednotlivých čtvrtletích mezi rokem 2009 a 2010

	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010	4Q 2010
počet uchazečů se základním vzděláním v okr. Opava	2266	2264	2275	2380	2493	2336	2286	2520
počet uchazečů do dvaceti let věku v okr. Opava	330	295	542	447	420	326	560	452
počet uchazečů v okr. Opava celkem	8783	8720	9226	10026	10737	9157	9294	11067
podíl uchazečů se základním vzděláním k celkovému počtu	25,8	26,0	24,7	23,7	23,2	25,5	24,6	22,8
podíl uchazečů do dvaceti let věku k celkovému počtu	3,8	3,4	5,9	4,5	3,9	3,6	6,0	4,1

Věková struktura evidovaných uchazečů

Průměrný věk uchazečů kolísá ve sledovaném období nevýznamně v intervalu od 38,8 do 39,7 let, přičemž poklesy pod 39 let jsou v obou případech zřejmým důsledkem pravidelného přílivu absolventů škol ve třetím čtvrtletí uplynulých let. Bez hlubší analýzy je z tabulky č. 3 zřejmé, že z pohledu nezaměstnanosti jsou nejohroženějšími věkovými skupinami uchazeči ve věku do 25 a nad 50 let. (Jde o jakousi obrácenou gausovu křivku), což potvrzuje správnost volby cílové skupiny.

Tabulka č. 3:

Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných ve sledovaném období - podle věku

	stav k 31.3. 2009	stav k 30.6. 2009	stav k 30.9. 2009	stav k 31.12. 2009	stav k 31.3. 2010	stav k 30.6. 2010	stav k 30.9. 2010	stav k 31.12. 2010
do 19 let	330	295	542	447	420	326	560	452
20 - 24 let	1255	1242	1389	1431	1486	1285	1414	1584
25 - 29 let	933	963	1014	1160	1237	1062	1030	1212
30 - 34 let	1038	1068	1053	1237	1337	1111	1051	1280
35 - 39 let	878	856	909	1069	1180	939	935	1212
40 - 44 let	819	809	770	886	967	844	790	1011
45 - 49 let	941	923	944	1042	1162	984	949	1167
50 - 54 let	1305	1234	1241	1403	1462	1227	1167	1444
55 - 59 let	1088	1105	1128	1119	1251	1157	1173	1431
60 - 64 let	194	224	236	231	235	222	222	271
65 a více	2	1	0	1	0	0	3	3
celkem v okr. Opava	8783	8720	9226	10026	10737	9157	9294	11067
věkový průměr	39,7	39,7	38,9	39,1	39,3	39,5	38,8	39,5

Vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů

Nejpočetnější část evidovaných uchazečů je se základním a středním odborným (vyučení) vzděláním (68,84 % k 31. 12. 2010). Nárůst absolutních počtů těchto kategorií uchazečů v podstatě sleduje trend obecného růstu evidovaných uchazečů jako celku a nelze z něj tudíž nic odvodit. Závažnou dynamiku ovšem vykazují kategorie evidovaných uchazečů vzdělanějších. Jejich relativní počty rostou ve sledovaném období dramaticky, jakoby vzdělání na trhu práce handicapovalo. Počet uchazečů s ÚSO s maturitou (bez vyučení) vzrostl o 41,86 %, s vyšším odborným vzděláním o 88,46 %,

Ještě hůře jsou na tom uchazeči s vysokoškolským vzděláním. Těch přibýlo o 90,10 %. Pokud přijmeme tato fakta jako varující, potom by se mohlo jevit jako účelné rozšířit cílovou skupinu i na evidované uchazeče s úplným střední a vyšším vzděláním. Vzdělávací projekt pro takovou skupinu by přirozeně musel mít svá specifika.

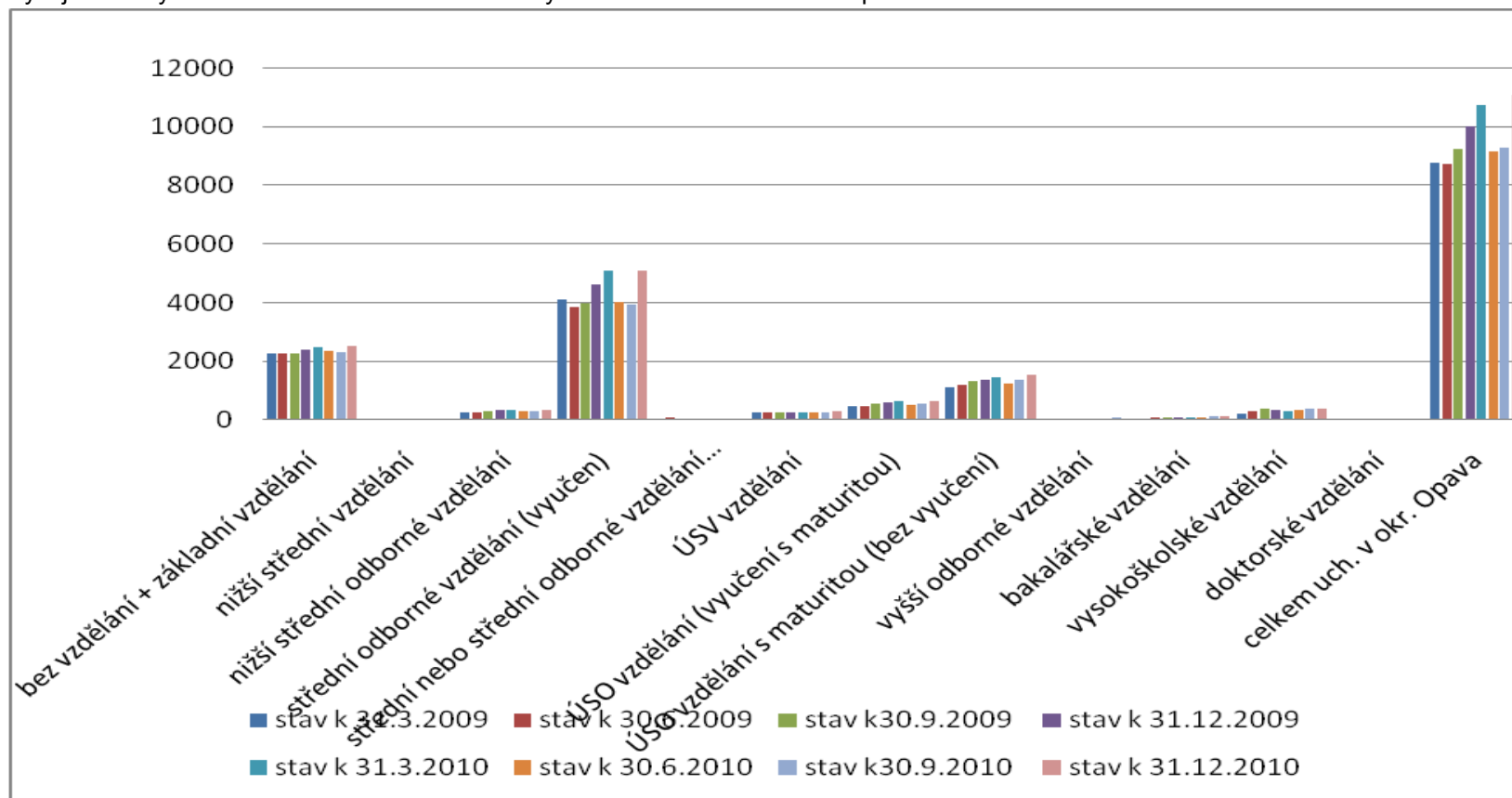
Tabulka č. 4:

Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných ve sledovaném období - podle vzdělání

	stav k 31. 3. 2009	stav k 30. 6. 2009	stav k 30. 9. 2009	stav k 31. 12. 2009	stav k 31. 3. 2010	stav k 30. 6. 2010	stav k 30. 9. 2010	stav k 31. 12. 2010
bez vzdělání + základní vzdělání	2266	2264	2275	2380	2493	2336	2286	2520
nižší střední vzdělání	8	9	8	7	7	5	6	9
nižší střední odborné vzdělání	253	256	300	324	357	295	286	353
střední odborné vzdělání (vyučení)	4102	3838	3977	4598	5106	4019	3921	5099
střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	51	64	57	49	56	55	50	57
ÚSV vzdělání	234	239	244	254	258	258	255	279
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	480	480	557	600	637	510	558	633
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	1087	1175	1309	1348	1427	1240	1376	1542
vyšší odborné vzdělání	26	24	36	32	30	42	73	49
bakalářské vzdělání	53	64	84	73	73	78	107	127
vysokoškolské vzdělání	220	297	372	354	289	315	373	392
doktorské vzdělání	3	10	7	7	4	4	3	7
celkem uchazečů v okr. Opava	8783	8720	9226	10026	10737	9157	9294	11067

Graf č. 2:

Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných ve sledovaném období - podle vzdělání



3.1.1.2.2 Další charakteristiky cílové skupiny

K zachycení dalších charakteristik cílové skupiny byly staženy a uspořádány údaje u celkem 658 evidencí uchazečů, Z údajů plyne, že mezi evidencemi výrazně převažují muži – 411, což činí 62,46 %. Pouhých 26 evidencí (necelá 4 %) je zatíženo nějakým zdravotním omezením, což z hlediska fungování trhu práce nelze považovat za významné. V průběhu většiny evidencí uchazečů cílové skupiny nemá předchozí zkušenost s nějakým hlavním pracovním poměrem 457, z nich 69,45% nikdy předtím nepracovali a nikdy tudíž nepřišli do kontaktu se zaměstnavatelem. Rozdělení na muže a ženy nehraje v tomto případě roli. Část uchazečů se v průběhu evidence zapojilo do tzv. nekolidujícího zaměstnání. Jejich počet nepřesahuje ale 13 %.

Údaje o počtu ukončených a neukončených evidencí ve sledovaném období vypovídají o průtoku uchazečů systémem. Délku průměrné evidence nelze v dostupných datech dohledat ani dovodit. Ze skutečnosti, že ročně bývá (bez rozlišení důvodů) ukončeno ne více než 200 evidencí cílové skupiny je jasné, že v daném čase je k dispozici vždy dostatečný počet uchazečů pro jejich eventuální zařazení do skupinových aktivit (tedy i do aktivit rozvíjejících občanskou gramotnost).

Významnou vypovídací hodnotu mají údaje, které zachycují důvody ukončení evidence. Velmi zjednodušeně lze rozdělit na ambivalentní (ve smyslu nejednoznačné) pozitivní a negativní. Sankční vyřazení (36,59 % případů) naznačuje selhání systému i uchazeče. Naopak nástup ke studiu či k hlavnímu pracovnímu poměru (51,55 % případů) nasvědčuje o výsledcích pozitivních.

Za indikaci k zařazení do vzdělávacího projektu tedy lze považovat selhávání evidovaného v běžném občanském prostředí, k němuž trh práce organicky patří, stejně jako selhání ve vztahu k povinnostem a k odpovědnosti za vlastní budoucnost. Kazuistiky potvrzují, že právě uchazeči směřující k sankčnímu vyřazení zmíněné znaky vykazují.

Tabulka č. 5:

Struktura charakteristik evidencí ve sledovaném období – podle pohlaví

	počet evidencí	zdravotní omezení			zkušenost s HPP		výkon NZ v průběhu evidence		ke konci sledovaného období evidence	
		bez zdravotního omezení	osoby se zdravotním omezením	nezadáno	ano	ne	ano	ne	neukončené	ukončené
muži	411	14	392	5	135	276	52	359	162	249
ženy	247	12	232	3	66	181	29	218	108	139
celkem	658	26	624	8	66	457	81	577	270	388

Tabulka č. 6

Struktura způsobu ukončení evidencí

	nástup ke studiu	nástup k VTOS	sankční vyřazení	nástup k HPP	nezařazen do evidence
muži	57	5	102	74	0
ženy	40	0	40	29	1
celkem	97	5	142	103	1

3.1.1.2.3 Počty a struktura uchazečů na jedno volné pracovní místo

Jak je uvedeno výše, obecným problémem politiky zaměstnanosti je disproporce mezi počty volných pracovních míst a jejich strukturou na straně jedné a počty uchazečů a jejich struktury z hlediska kvalifikace na straně druhé. Jednoduchým, ale výstižným parametrem, který tuto disproporci popisuje je průměrný počet uchazečů dané kvalifikační úrovně na jedno volné pracovní místo.

Jak ukazuje tabulka č. 7 největší tlak je vyvíjen na volná místa uchazeči bez vzdělání a se vzděláním základním (průměrně 54 uchazečů na jedno volné místo). Naopak nejmenší uchazeči s vysokoškolským vzděláním (14 uchazečů na jedno volné místo). Výsledky mají charakter nepřímé úměry typu čím vyšší vzdělání uchazeče, tím menší tlak na volná místa a opačně. Takové zjištění na jedné straně poněkud změkčuje zjištění v uvedené v kapitole 3.1.1.1.1, že nejdynamičtěji se zvyšují počty uchazečů s vyšším vzděláním, na straně druhé potvrzují domněnku, že právě uchazeči s nižší vzdělanostní úrovní (a velmi pravděpodobně i nižší úrovní občanské gramotnosti) se na trhu práce pohybují v prostředí nejkonzekvenčnějším. Tím spíše vyvstává potřeba zvýšené pozornosti této skupině uchazečů.

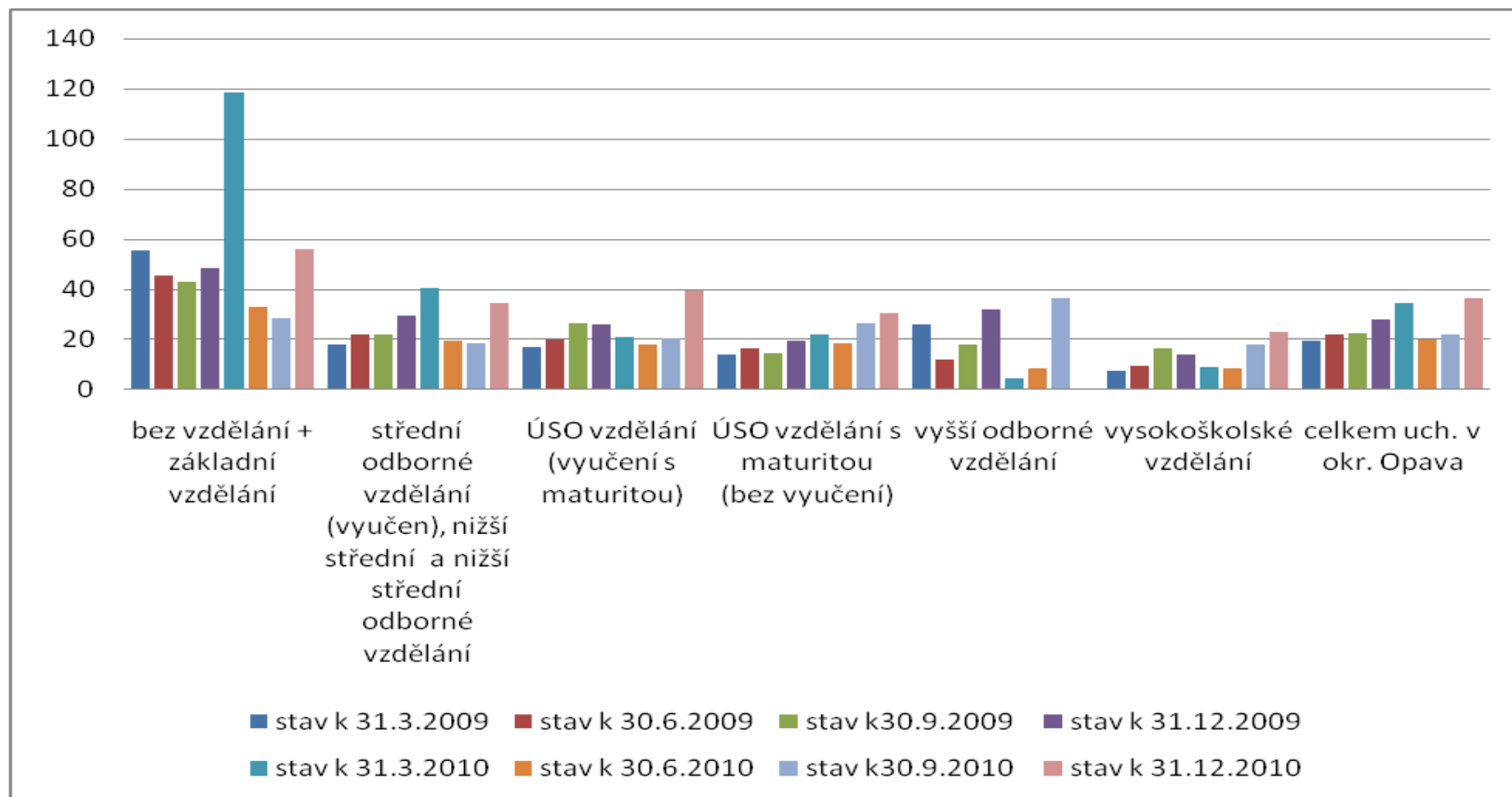
Tabulka č. 7:

Počet uchazečů o zaměstnání na jedno VPM ve sledovaném období – dle struktury vzdělání

	stav k 31.3. 2009	stav k 30.6. 2009	stav k 30.9. 2009	stav k 31.12. 2009	stav k 31.3. 2010	stav k 30.6. 2010	stav k 30.9. 2010	stav k 31.12. 2010	průměr
základní vzdělání	55	45	43	49	119	33	29	56	54
Střední odborné vzdělání (vyučen), nižší střední a nižší střední odborné vzdělání	18	22	22	29	40	20	19	34	26
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	17	20	27	26	21	18	21	40	24
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	14	16	14	20	22	18	27	30	20
vyšší odborné vzdělání	26	12	18	32	4	8	37	-	20
vysokoškolské vzdělání	7	9	17	14	9	8	18	23	13
celkem uchazečů v okr. Opava	20	22	22	28	35	20	22	36	26

Graf č. 3:

Počet uchazečů o zaměstnání na jedno VPM ve sledovaném období – dle struktury vzdělání



3.1.1.3 Shrnutí výsledků analýzy

Z výše uvedeného plyne, že evidovaní uchazeči cílové skupiny na Úřadu práce v Opavě tvoří sice nepříliš početnou část všech evidovaných, ale současně skupinu, která má z několika důvodů nižší předpoklady, a tím i šance uspět v konkurenci na trhu práce. Především to plyne už ze samotného vymezení skupiny (nízká vzdělanostní úroveň a malá životní zkušenost). Ale nejen to. Zjištění, že populace ve věku do 25 let věku společně s padesátiletými tvoří nejohroženější část a skutečnost, že to platí zejména tehdy, jde-li o uchazeče se základním vzděláním, jsou nepříznivá. Tolik z pohledu uchazeče. Navíc je zde ovšem i nepřízeň existující objektivně, mimo něj. Tou je nejmenší nabídka práce právě pro cílovou skupinu, což vše opodstatňuje pozornost jí věnovanou a opakovaně v této práci zmiňovanou.

Závěr: Cílová skupina, definovaná jako evidovaní uchazeči se základním vzděláním do 20 let věku, je nejohroženější skupinou uchazečů, kteří navíc mají nejchabější výbavu této nepřízni čelit a tím nejmenší šanci uspět na trhu práce. Pasivní evidence a pasivní nabídka se neseťkávají s úspěchem. Proto se jeví jako nezbytné výbavu těchto uchazečů cíleně a systematicky rozvíjet. Jednou z možných forem je nabídka speciálního kurzu zvyšování občanské gramotnosti. Kurz by se měl s ohledem na věkové zvláštnosti potenciálních frekventantů zaměřit zejména na:

- Rozvoj osobnostních vlastností, které mají potenciál posílit úspěšnost na trhu práce jako, cílevědomost, soustavnost, odpovědnost za vlastní budoucnost, aktivita ve vztahu k problémům apod.
- Koncipování a akceptaci vlastní životní strategie pro nejbližší období, případně období delší.
- Rozvoj vědomostní výbavy poskytnutím informací o občanství vůbec, o občanských institucích, z oblasti právního vědomí apod.
- Vytváření praktických dovedností typu praktického vyhledávání na internetu, práce s tiskopisy, sepsání jednoduchých žádostí apod.

Naplnění výše uvedených požadavků je prakticky identické s požadovanými výsledky.

3.1.2 Požadované výsledky

- Posílené nebo vytvořené ty osobnostní vlastnosti, které mají potenciál posílit úspěšnost na trhu práce jako cílevědomost, soustavnost, odpovědnost za vlastní budoucnost, aktivita ve vztahu k problémům apod.
- Vytvoření a zvnitřnění vlastní životní strategie pro nejbližší období, případně období delší.
- Rozšíření informací o občanství vůbec, o občanských institucích, z oblasti právního vědomí apod.
- Zvládnutí praktických dovedností typu praktického vyhledávání na internetu, práce s tiskopisy, sepsání jednoduchých žádostí apod.
- Získání přiměřené sumy vědomostí a informací a rozvoj dovedností a návyků podporujících úspěšnost na trhu práce.

3.2 Cíl

Obecným, v hierarchii nejvýše postaveným, je cíl projektu Občanské vzdělávání v posílení občanské gramotnosti. Programovým cílem tedy je rozvinout občanskou gramotnost v oblasti občanství a právního vědomí a schopni orientace na trhu práce pomocí moderních komunikačních technologií. Toho má být dosaženo ve dvou liniích - rozšířením teoretické výbavy a osvojením si praktických dovedností.

3.3 Účastníci akce

Účastníci akce jsou uchazeči o zaměstnání do dvaceti let věku se základním vzděláním evidovaní na úřadu práce. Do dvaceti let se rozumí: nejdříve od patnácti let do devatenácti let včetně.

Pod pojmem „se základním vzděláním“ se rozumí uchazeči, jejichž nejvyšší dosažené, úspěšně ukončené vzdělání je základní. Patří zde též uchazeči, kteří ukončili povinnou devítiletou školní docházku nižším než devátým ročníkem.

Dle §33 odst. 1 písm. b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou fyzické osoby do dvaceti let věku osoby, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče.

Cílová skupina podle rozdělení Langmeiera a Krejčířové z hlediska vývojové psychologie se nachází v období dospívání, přesněji v období adolescence, které má hranice od 15. /16. do 20. /22. let věku.

3.3.1 Adolescence

Je poslední vývojové období před obdobím dospělosti. Období hledání životního a profesního poslání.

Adolescent si urovnává vlastní hierarchii hodnot a cílů. Získává větší svobodu za cenu odpovědnosti sám za sebe.

Adolescence končí dosažením psychologických kritérií, jako osobní autonomie, akceptace role dospělého a ukončení vzdělávání a profesní kvalifikace (Langmeier, Krejčířová, 1998).

Dle Vágnerové se mladý organismus ve svém vývoji ustaluje a dotváří. Vzhled je již typicky ženský či mužský. Dosažení tělesné výšky dospělého adolescenty upokojuje, symbolizuje totiž vyrovnání pozic a posiluje jejich sebevědomí. Končí vývoj pohlavních znaků a osifikace kostí. Roste síla a výkonnost, která s sebou přináší kompetenci potvrzující soběstačnost a potlačující nejistotu. Tělesná zdatnost může nahradit kompetence, již se nedostává v oblasti duševní. Navíc adolescent svou silou v tomto období často předčí i dospělé. Tělo se stává důležitou součástí identity adolescenta. Právě vzhledu věnují mladí lidé velkou pozornost a je důležitý pro sebehodnocení a pro ocenění vrstevníky (Vágnerová, 2000).

Ve většině kognitivních, tedy poznávacích procesech dochází k rozvoji, ten je však velmi individuální. Jsou jedinci, jejichž vědomosti daleko

přesahují rozsah učebních osnov a naopak jsou tací, kteří mají ve vzdělání velké mezery. Vyjadřovací dovednosti jsou dobře rozvinuty s nuancemi v odlišnosti formulační úrovně, širokou i zúženou slovní zásobou, aj. Rozvoj intelektových schopností se zpomaluje. Rozumové výkony jsou dobré, ale sníženy nedostatkem vědomostí a zkušeností. Myšlení je velmi pružné a výkonné. V kognitivním vývoji přetrvává kritický realizmus, je typický radikalismem a nekompromisností. Adolescenti mají tendence zjednodušovat a radikálně prosazovat. Kognitivní kapacitu mají na vysoké úrovni, její naplnění je však ovlivněno sociálně (Šimíčková - Čížková, 2003).

Podle Macka obecně platí, že myšlení v každodenní praxi je méně systematické než při řešení formálních a abstraktních úkolů, více závisí na konkrétních znalostech, zkušenostech, situacích a okolnostech (Macek, 1999)

Jedinci nacházející se v tomto období umí lépe plánovat, tedy uvážit, co chtějí podniknout, jsou vytrvalejší v dosahování svých cílů. Především díky tomu, že už umí překonávat překážky a chtějí dokázat své schopnosti. Na druhou stranu dokážou být v případě neúspěchu nebo nevychází-li jim společenské prostředí vstřícní, neochotní, popudlivý, až agresivní (Macek, 1999).

Podle Kona je v emocionálním vývoji charakteristická extravertnost a impulzivita, menší emocionální dráždivost a větší stálost. Emoce a city související s erotickou sférou života, estetické city a mravní cítění získávají zvláštní význam. Jde o období často provázené konfrontací reality všedního dne se svým vysněnými představami a ideály - „první vystřízlivění“ (Macek, 1999).

V této fázi se dotváří identita, v optimálním případě adolescent ví, kým je. To znamená, že zná své vlastnosti, silné a slabé stránky, zná limity svých možností, má reálný sebeobraz a sebepojetí a dokáže na sebe samého kriticky nahlížet.

Adolescent nechce být dítětem, vztah k dospělosti však zatím není jednoznačný. Mnozí odmítají přijmout roli dospělých především v souvislosti s odpovědností, stabilním zaměstnáním a životním stereotypem (Vágnerová, 2000).

Vágnerová uvádí, že proces osamostatňování a rozvoj identity probíhá ve dvou fázích:

1. Fáze postupné stabilizace – hovoří o postupném vyrovnání vztahů adolescenta s rodiči. Jsou stanovena nová pravidla soužití, která s sebou přináší klidnější a méně konfliktní soužití. Toto je důkazem, že jedinec dosáhl určité samostatnosti a osvojil si zralejší způsoby chování.
2. Fáze psychického osamostatnění – je fází, kdy se sebehodnocení adolescenta blíží k hodnocení ostatními lidmi. Fáze je u konce ve chvíli, kdy je identita jedince typická jedinečností osobnosti a je alespoň přibližně realistická (Vágnerová, 2000).

3.3.2 Předpokládaná specifika účastníků skupiny

- uchazeči, kteří jsou demotivovaní k dalšímu vzdělávání
- specifické prekoncepty a stereotypy chování a reakcí
- obtížné zvládnutí nestandardní životní situace (evidence na ÚP), která není adekvátní ani věku, ani dosavadním životním zkušenostem
- specifika odpovídající věkovým zvláštnostem
- emocionální a postojová nestálost

3.3.3 Předpokládané homogenizující prvky účastníků skupiny

- věk
- vzdělání
- obtížné zvládnutí nestandardní životní situace (evidence na ÚP) , která není adekvátní k věku
- specifika odpovídající věkovým zvláštnostem
- absence zkušenosti s řešením nestandardním a zátěžovým situacím
- absence pracovních návyků a hlubšího smyslu pro zodpovědnost
- handicap na trhu práce

3.3.4 Doporučený počet účastníků vzdělávací akce

Optimální počet je stanoven na 8 – 10 účastníků, důvodem je zaměření na praktickou činnost a s tím související vysoká náročnost na technické vybavení učebny.

3.4 Modul 1 – Základy občanské gramotnosti

3.4.1 Specifické cíle

Konzistentnost cílů
je zajištěna dodržováním hierarchie cílů
Přiměřenost cílů
je zajištěna znalostí prekonceptů, homogenizačních prvků a specifik účastníků vzdělávací akce

Specifický cíl 1. úrovně
Zvládnutí základního pojmového aparátu ve vztahu k občanství, seznámení s nejvýznamnějšími pasážemi ústavy ČR a stručným obsahem Listiny práv a svobod, s občanskými právy a povinnostmi. Stručný úvod do obecné problematiky práva, zákoníku práce a jeho důsledky a některá praktická provedení. Význam kvalifikace a rekvalifikace. Seznámení s institucemi a organizacemi, na něž se může občan obrátit. Změna a posílení postojů ve vztahu k řešení svých problémů a rozvíjení schopnosti sebe prezentace. Vytváření praktických dovedností potřebných ve styku s úřady a institucemi

Specifické cíle 2. úrovně - blok 1 – Člověk, občanství a právo

Komplexnost	Kognitivní cíle	<p>Po absolvování 1. bloku budou účastníci schopni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vysvětlit význam slova občanství a státní občanství - vyjmenovat výhody spojené se státním občanstvím - orientovat se v základech Ústavy České republiky - orientovat se v základech Listiny práv a svobod - vyjmenovat čtyři základní oblasti zaručující lidem práva - vyjmenovat základní občanské povinnosti - rozlišit veřejné právo od soukromého - pojmenovat hlavní pramen občanského práva
	Postojové cíle	<p>Účastníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - budou ochotni diskutovat o vlastnostech „dobrého a špatného“ občana
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	<ul style="list-style-type: none"> - metodou nestandardizovaného didaktického testu „Vzdělaný občan“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 1
	Postojové cíle	<ul style="list-style-type: none"> - metodou řízené diskuze a samostatná činnost „Občanství“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 1

Specifické cíle 2. úrovně - blok 2 – Člověk a práce

Komplexnost	Kognitivní cíle	<p>Na konci 2. bloku budou účastníci schopni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - popsat význam práce ve společnosti - vysvětlit rozdíly mezi samostatnou výdělečnou činností a zaměstnáním - základní orientace v Zákoníku práce - interpretovat pojmy – pracovní poměr, zkušební doba, pracovní doba a doba odpočinku, dovolená na zotavenou, péče o zaměstnance, - interpretovat rozdíly mezi hlavním pracovním poměrem, dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti - vyjmenovat, co bezpodmínečně musí obsahovat pracovní smlouva - shrnout podmínky ukončení pracovního poměru - sepsat výpověď, či ukončení pracovního poměru dohodou
	Postojové cíle	<p>Účastníci budou:</p> <ul style="list-style-type: none"> - schopni vyjádřit svůj vlastní názor na postavení práce v naší společnosti
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	<ul style="list-style-type: none"> - metodou řízené diskuze „Práce a společnost“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2 - metodou nestandardizovaného didaktického testu „Práce“, dále skupinovou práci v aktivitě „Pracovní smlouva“ „Ukončení hlavního pracovního poměru“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2
	Postojové cíle	<ul style="list-style-type: none"> - metodou řízené diskuze „Práce a společnost“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2

Specifické cíle 2. úrovně - blok 3 – Role úřadu práce

Komplexnost	Kognitivní cíle	<p>Na konci 3. bloku budou účastníci schopni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orientovat se ve svých právech a povinnostech při evidenci na úřadu práce a chápat význam součinnosti s úřadem práce - vymezit pojem nekolidující zaměstnání - vyjádřit vlastními slovy význam rekvalifikace - vyjmenovat druhy rekvalifikace - vysvětlit funkci informačně poradenského střediska úřadu práce - orientovat se v průběhu evidence na úřadu práce - vysvětlit význam individuálně akčního plánu - vysvětlit postup ukončení evidence na úřadu práce - interpretovat význam sankčního vyřazení z evidence úřadu práce
	Postojové cíle	<p>Účastníci budou</p> <ul style="list-style-type: none"> - přístupní k součinnosti s úřadem práce a získají v ní větší sebedůvěru - vnímat sankční vyřazení jako neúspěch
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	<ul style="list-style-type: none"> - metodou nestandardizovaného didaktického testu „Úřad práce“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3
	Postojové cíle	<ul style="list-style-type: none"> - metodou řízené diskuze „Evidence na úřadu práce“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3

Specifické cíle 2. úrovně - blok 4 – Na koho se obrátit, když si nevím rady

Komplexnost	Kognitivní cíle	Na konci 4. bloku budou účastníci schopni navrhnout instituce a organizace, na které se obrátit v otázkách: <ul style="list-style-type: none"> - pracovně právních vztahů - hledání práce - pracovně-profesního poradenství - bytové problematiky - finančních - krizových životních situací
	Postojové cíle	Účastníci <ul style="list-style-type: none"> - budou akceptovat názor, že prvním rádčem v řešení nastalých problémů mohou být rodiče nebo prarodiče - akceptují, že každý problém má své řešení - akceptují, že je lepší problémy řešit než se jim vyhýbat
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	- metodou řízené diskuse „Poradenství“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4
	Postojové cíle	- metodou řízené diskuse „Poradenství“ viz kapitola 3.4.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4

3.4.2 Ověření znalostí a dovedností

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 1

Název: Vzdělaný občan

Zadání pro vzdělavatele:

Vzdělavatel má následující otázky připravené v powerpointové prezentaci a postupně je prezentuje prostřednictvím dataprojektoru. Účastníci na podepsaný papír zaznamenávají odpovědi. Po ukončení účastníci odpovědi odevzdají, následuje vyhodnocení a vyhlášení výsledků.

Za správně zodpovězenou otázku jsou 2 body za špatně 0 bodů za nezodpovězení 0 bodů. Pouze jedna odpověď je správná.

1) Státní občanství člověk získává v České republice:

- a) narozením, když je alespoň jeden rodič občanem České republiky
- b) narozením v ČR
- c) v 15 letech, při vyřízení občanského průkazu

2) Občan České republiky o české občanství

- a) může přijít, aniž by chtěl na základě rozhodnutí soudu
- b) nemůže přijít nikdy
- c) může přijít ze své vlastní vůle, propuštěním ze státního úvazku

3) Mít české státní občanství znamená

- a) být pod ochranou ČR a mít k ní určité povinnosti
- b) trvale žít v ČR
- c) mít české rodiče a pobývat v ČR alespoň 3 měsíce v roce

4) Nejvyšší právní sílu má

- a) zákon
- b) ústava
- c) prezident republiky

5) Součástí Ústavy ČR je:

- a) Deklarace práv dítěte
- b) Listina základních práv a svobod
- c) Amnesty International

6) Která z uvedených práv nepatří mezi občanská práva a svobody

- a) právo na život
- b) svoboda a rovnost všech lidí v jejich právech
- c) právo bránit se jakýmkoli způsobem

7) Označte nepravdivé tvrzení:

- a) stát se stará o bezpečnost svých občanů
- b) stát nezabezpečuje vzdělání občanů
- c) stát chrání životní prostředí

8) Listina základních práv a svobod zaručuje lidem práva v oblasti:

- a) občanských práv a svobod
- b) práva na kulturní vyžití
- c) práva na bydlení

9) Občan může od státu požadovat:

- a) práci
- b) dávky sociální pomoci
- c) pomoc při hledání práce

10) Parlament je jedna z komor:

- a) Poslanecké sněmovny
- b) Senátu
- c) žádná z předchozích odpovědí není správná

11) Listina základních práv a svobod zahrnuje:

- a) moc výkonnou
- b) politická práva
- c) moc zákonodárnou

12) Způsobilost k právům a povinnostem vzniká

- a) narozením
- b) dosažením zletilosti
- c) dosažením věku 18 let

13) Mezi povinnosti občana patří:

- a) platit daně
- b) branná povinnost
- c) pracovat

14) Mezi povinnosti občana nepatří

- a) navštěvovat základní školu
- b) znát a dodržovat zákony
- c) chodit na preventivní prohlídky k lékaři

15) Do oblasti soukromého práva patří:

- a) občanské právo
- b) správní právo
- c) trestní právo

16) Veřejné právo není:

- a) ústavní právo
- b) správní právo
- c) rodinné právo

17) Hlavním pramenem občanského práva je:

- a) Občanský zákoník
- b) Občanské právo
- c) Sbírka občanských práv

18) Právní předpisy jsou

- a) zákony
- b) dopravní předpisy
- c) smlouvy

Výsledky: 1/a) 2/c) 3/a) 4/b) 5/b) 6/c) 7/b) 8/a) 9/a) 10/c) 11/c) 12/a) 13/a) 14/c) 15/a) 16/c) 17/a) 18/c)

Název: Občanství

Zadání pro účastníky:

Udělejte si seznam vlastností a postojů, které jsou podle Vás příznačné pro špatného občana, a naopak vlastností a postojů charakterizující dobrého občana.

Zadání pro vzdělavatele:

Vzdělavatel záznamy účastníků akce shromáždí, prezentuje a řídí k tématu diskusi.

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2

Název: Práce a společnost

Témata k diskusi:

Proč by měl člověk pracovat.

Co člověku práce přináší a naopak, co mu bere.

Výhody a nevýhody nezaměstnanosti.

Rizika dlouhodobé nezaměstnanosti.

Podnikatel versus zaměstnanec.

Zadání pro vzdělavatele:

Vzdělavatel má následující otázky připravené v powerpointové prezentaci a postupně je prezentuje prostřednictvím dataprojektoru. Účastníci na podepsaný papír zaznamenávají odpovědi. Po ukončení účastníci odpovědi odevzdají, následuje vyhodnocení a vyhlášení výsledků.

Za správně zodpovězenou otázku jsou 2 body za špatně 0 bodů za nezodpovězení 0 bodů. Pouze jedna odpověď je správná.

1) Základní předpisy pracovního práva jsou v:

- a) zákoníku práce
- b) zákoně o zaměstnanosti
- c) v pracovním zákoníku

2) Zkušební doba může trvat maximálně:

- a) 2 měsíce
- b) 3 měsíce
- c) 4 měsíce

3) Pracovní smlouva nemusí obsahovat

- a) datum nástupu
- b) počet dní dovolené
- c) místo výkonu práce

4) Početní dny dovolené na zotavenou nesmí být méně než:

- a) 15 dní ročně
- b) 20 dní ročně
- c) 25 dní ročně

5) Pracovní poměr vzniká

- a) dnem podpisu pracovní smlouvy
- b) dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě
- c) prvním dnem, kdy je zaměstnanec v práci

6) Pracovní poměr nemůže být ukončen

- a) okamžitě, je-li zaměstnavatel nespokojen s výkony zaměstnance
- b) dohodou
- c) okamžitým zrušením

7) Dohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na ukončení pracovního poměru, končí tento poměr:

- a) 1 měsíc od podpisu dohody
- b) sjednaným dnem
- c) 2 měsíce od podpisu dohody

8) Výpověď nemůže podat

- a) zaměstnavatel zaměstnanci
- b) zaměstnanec zaměstnavateli
- c) žádná z výše uvedených odpovědí není správná

9) Výpovědní doba činí minimálně

- a) 1 měsíc
- b) 2 měsíce
- c) 3 měsíce

10) Dohoda o provedení práce

- a) musí být sjednána na základě písemné dohody
- b) se sjednává ústně
- c) odpovědi a, i b jsou správné

11) Rozsah práce u dohody o pracovní činnosti může činit maximálně:

- a) 100 hodin v kalendářním roce
- b) 120 hodin v kalendářním roce
- c) 150 hodin v kalendářním roce

12) Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí přesáhnout

- a) 30 hodin
- b) 40 hodin
- c) 50 hodin

Výsledky: 1/a) 2/b) 3/b) 4/b) 5/b) 6/a) 7/b) 8/c) 9/b) 10/a) 11/c) 12/b)

Název: Ukončení hlavního pracovního poměru

Zadání pro vzdělavatele:

Účastníci vzdělávací akce se rozdělí do dvou skupin. Jedna skupina napíše výpověď zaměstnavateli a druhá ukončení pracovního poměru dohodou. Každá skupina si vybere jednoho zástupce a ten odprezentuje výsledek práce skupiny.

Název: Pracovní smlouva

Zadání pro vzdělavatele:

Účastníci akce se rozdělí do tří skupin. Každá skupina dostane vzor chybně zpracované pracovní smlouvy a v této smlouvě označí a opraví chyby, případně doplní chybějící údaje.

Pracovní smlouva

Zaměstnavatel: Práce je radost s.r.o, Pracovní 38, Pracov

a zaměstnanec: Josef Novák

narozen: 1. 1. 1994

občanský průkaz č.: JT457383

rodné číslo: 940101/2879

trvalé bydliště: Horní náměstí 2740/37, Pracov

uzavírají tuto pracovní smlouvu

1) Pracovník nastoupí na pracovní pozici: obráběč kovů

2) Místo výkonu práce: neurčeno

3) Pracovní poměr se sjednává na dobu: určitou do 31. 12. 2011

4) Se zkušební dobou: 3 měsíce

5) Mzdové podmínky výkonu práce: 68,- Kč/h

6) Před uzavřením smlouvy zaměstnavatel seznámil pracovníka s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají a pracovními podmínkami, za nichž má práci konat.

8) Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí ustanoveními Zákoníku práce 262/2000 Sb.

V Pracově dne 6. 3. 2011

Josef Novák

podpis zaměstnance

František Dvořák

podpis zaměstnavatele

Řešení: zcela chybí den nástupu do zaměstnání, místo výkonu práce musí být přesně určeno

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3

Název: Úřad práce

Zadání pro vzdělavatele:

Vzdělavatel má následující otázky připravené v powerpointové prezentaci a postupně je prezentuje prostřednictvím dataprojektoru. Účastníci na podepsaný papír zaznamenávají odpovědi. Po ukončení účastníci odpovědi odevzdají, následuje vyhodnocení a vyhlášení výsledků.

Za správně zodpovězenou otázku jsou 2 body za špatně 0 bodů za nezodpovězení 0 bodů. Pouze jedna odpověď je správná.

1) Nedostaví-li se uchazeč na stanovený termín schůzky na úřad práce, musí oznámit důvod nedodržení termínu do:

- a) 3 dnů
- b) 5 dnů
- c) 8 dnů

2) Nedostavení se na stanovený termín na úřad práce může být omluveno v případě

- a) účasti na výběrovém řízení
- b) výkonu nekolidujícího zaměstnání
- c) že se uchazeč na úřad práce dostaví hned druhý den po termínu

3) Nekolidující zaměstnání je

- a) zaměstnání, které může uchazeč vykonávat v průběhu evidence na úřadu práce
- b) zaměstnání, které uchazeč vykonává, aby měl nárok na podporu v nezaměstnanosti
- c) zaměstnání, které uchazeč vykonává za trest, při nesoučinnosti s úřadem práce

4) Nekolidující zaměstnání může být v rozsahu maximálně

- a) 120 hodin v kalendářním roce
- b) 150 hodin v kalendářním roce
- c) 300 hodin v kalendářním roce

5) Rekvalifikace, které poskytuje úřad práce

- a) hradí úřad práce
- b) jsou z části hrazené úřadem práce a z části uchazečem
- c) hradí uchazeč

6) Mezi profesní rekvalifikace patří

- a) rekvalifikace „Masér“
- b) rekvalifikace „Počítačové dovednosti“
- c) rekvalifikace nespécifická

7) Doplnková rekvalifikace je

- a) rekvalifikace „Kuchař“
- b) rekvalifikace „Základy podnikatelského minima“
- c) rekvalifikace „Programátor“

8) Informačně poradenské centrum poskytuje poradenství především v oblasti:

- a) hledání volných pracovních míst
- b) výběru vhodné rekvalifikace
- c) možností dalšího vzdělávání

9) Individuálně akční plán se sepisuje s každým uchazečem, který je v evidenci déle než

- a) 5 měsíců
- b) 12 měsíců
- c) 18 měsíců

10) Při nástupu do zaměstnání či ke studiu se musí ukončit evidence na úřadu práce

- a) alespoň telefonicky
- b) osobně nebo písemně
- c) nemusí

11) Sankční vyřazení znamená vyřazení uchazeče z evidence na maximálně:

- a) 3 měsíce
- b) 6 měsíců
- c) 12 měsíců

12) Po dobu sankčního vyřazení zdravotní pojištění nezaměstnaného hradí:

- a) úřad práce
- b) stát
- c) nezaměstnaný sám

Výsledky: 1/c) 2/a) 3/a) 4/B 5/A 6/A 7/B 8/C 9/A 10/B 11/B 12/C

Název: Evidence na úřadu práce

Témata k diskuzi:

V čem mi může úřad práce pomoci.

Co ode mě úřad práce vyžaduje.

Důsledky nesoučinnosti s úřadem práce.

Důsledky sankčního vyřazení.

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4

Název: Poradenství
Témata k diskuzi: Rodič – pomocník a rádce. Která z probíraných poradenských center, či institucí jste znali. Která si myslíte, že byste mohli nejvíce využít a proč.

Název: Práce s informačními letáky
Zadání pro vzdělavatele: Vzdělavatel si na výuku připraví aktuální informační letáky nízkoprahových center, poradenských center, aj. okresu úřadu práce a rozdává je účastníkům akce. Každý účastník vyhledá v jednom z letáků, který jej nejvíce zaujme, kontaktní informace.

3.4.3 Rámcová osnova

Ve všech vyučovacích jednotkách je dbáno na dodržování modelu fází výuky EUR, tedy evokace, uvědomění a reflexe.

Rámcová osnova <i>Časová dotace jednotlivých bloků byla konzultována s PaedDr. Bohuslavem Burkiewiczem, nejedná se tedy o laický odhad.</i>		
Modul č. 1		rozsah akce 11 vyučovacích jednotek po 45 minutách ve třech dnech v jednom týdnu
1. den		
Blok 1 – Člověk, občanství a právo		rozsah akce 3 vyučovací jednotky po 45 minutách
1. vyučovací jednotka 1. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
5 minut		přivítání, seznámení s organizací výuky, představení se navzájem

5 minut		seznámení s obsahem učiva
10 minut	výklad	státní občanství
25 minut	výklad	Ústava ČR a občanská práva
2. vyučovací jednotka 1. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
30 minut	výklad	Ústava ČR a občanská práva
15 minut	výklad	občanské povinnosti
3. vyučovací jednotka 1. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
15 minut	výklad	veřejné a soukromé právo
15 minut	nestandardizovaný didaktický test	viz „Vzdělaný občan“ kapitola 3.4.2
15 minut		vyhodnocení didaktického testu
2. den		
Blok 2 – Člověk a práce		rozsah akce 4 vyučovací jednotky po 45 minutách
1. vyučovací jednotka 2. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
5 minut		přivítání, seznámení s obsahem učiva
10 minut	výklad, řízená diskuse	význam práce ve společnosti
30 minut	výklad	zákoník práce – vybrané pojmy
2. vyučovací jednotka 2. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
30 minut	výklad	zákoník práce – vybrané pojmy
15 minut	rozhovor	zákoník práce – vybrané pojmy
3. vyučovací jednotka 2. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH

8 minut	výklad, intelektová demonstrace	pracovní smlouva
7 minut	řešení problémové úlohy	aktivita viz „Pracovní smlouva“ kapitola 3.4.2
8 minut	výklad, intelektová demonstrace	ukončení hlavního pracovního poměru
7 minut	řešení neproblémové úlohy	aktivita viz „Ukončení hlavního pracovního poměru“ kapitola 3.4.2
15 minut	řízená diskuze	viz „Práce a společnost“ kapitola 3.4.2
4. vyučovací jednotka 2. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
15 minut	rozhovor, řízená diskuse	shrnutí probraného učiva bloku 2
15 minut	nestandardizovaný didaktický test	viz „Práce“ kapitola 3.4.2
15 minut		vyhodnocení samostatné činnosti
3. den		
Blok 3 – Role úřadu práce		rozsah akce 3 vyučovací jednotky po 45 minutách
1. vyučovací jednotka 3. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
5 minut		přivítání, seznámení s obsahem učiva
10 minut	výklad	role úřadu práce
15 minut	výklad	práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání
15 minut	výklad	rekvalifikace a její druhy
2. vyučovací jednotka 2. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
10 minut	výklad	funkce informačně poradenského střediska úřadu práce
10 minut	výklad	význam individuálně akčního plánu
25 minut	výklad	ukončení evidence, sankční vyřazení a jeho důsledky

3. vyučovací jednotka 3. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
15 minut	řízená diskuze	viz „Evidence na úřadu práce“ kapitola 3.4.2
15 minut	nestandardizovaný didaktický test	„Úřad práce“ viz nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3
15 minut		vyhodnocení samostatné činnosti
Blok 4 – Na koho se obrátit, když si nevím rady		rozsah akce 1 vyučovací jednotka 45 minut
4. vyučovací jednotka 3. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
5 minut		přivítání, seznámení s obsahem učiva
10 minut	výklad	Český úřad inspekce práce
5 minut	řízená diskuze	viz „Poradenství“ kapitola 3.4.2
15 minut	výklad	poradenská centra – občanská poradna, intervenční centra, nízkoprahová centra
10 minut	učení se z textu a vyhledávání informací	viz „Práce s informačními letáky“ kapitola 3.4.2

3.4.4 Forma, metody a organizace výuky

Forma akce	Metody výuky	Organizace výuky
prezenční vzdělávání	<ul style="list-style-type: none">- nestandardizovaný didaktický test- intelektová demonstrace- řešení problémových a neproblémových úloh- řízená diskuze- učení se z textu a vyhledávání informací- výklad	<ul style="list-style-type: none">- hromadná- skupinová s využitím homogenní, heterogenní a proměnlivé skupiny- samostatná činnost

3.4.5 Učební pomůcky

Učební pomůcky

PC, dataprojektor, psací potřeby, papíry, studijní materiály, Ústava ČR, Listina základních práv a svobod, Občanský zákoník, informační letáky, vzory pracovních smluv a ukončení pracovního poměru

3.4.6 Lektoři

Lektoři – vzdělavatelé

Interní zaměstnanec úřadu práce s vysokoškolským vzděláním a praktickými zkušenostmi se vzděláváním.

3.4.7 Studijní materiály

Studijní materiály

Při realizaci je nutné počítat s ucelenými učebními texty pro účastníky. Jejich zpracování však přesahuje nejen rámec, ale i rozsah této práce.

3.5 Modul 2 – Identifikace pracovně profesních zájmů pomocí moderních komunikačních technologií

3.5.1 Specifické cíle

Konzistentnost cílů
- je zajištěna dodržováním hierarchie cílů
Přiměřenost cílů
- je zajištěna znalostí prekonceptů, homogenizačních prvků a specifí účastníků vzdělávací akce

Specifický cíl 1. Úrovně
Identifikace pracovně profesních zájmů pomocí moderních komunikačních technologií: základní operace na PC, vyhledávání na internetu, pracovně profesní diagnostika, identifikace profesí a vyhledávání volných pracovních míst a škol pomocí internetového vyhledávače. Změna a rozvíjení postojů směrem k pozitivnímu nazírání informačních technologií jako pomocníka při řešení svých problémů a rozvoj psychomotorických dovedností s tím souvisejících.

Specifické cíle 2. úrovně - blok 1 – Práce s počítačem

Komplexnost	Kognitivní cíle	Na konci 1. bloku budou účastníci: <ul style="list-style-type: none"> - schopni pojmenovat jednotlivé části počítače - schopni vysvětlit jak spustit počítač a tiskárnu - znát postup práce s myší a klávesnicí - schopni vysvětlit jak spustit internetový vyhledavač - popsat postup při vyhledávání konkrétní internetové stránky - znát postup tisku textu webové stránky - vypnout počítač a tiskárnu
	Postojové cíle	Účastníci <ul style="list-style-type: none"> - akceptují, že spolupráce s počítačem je součástí každodenního života v dnešní společnosti a je tedy nutné ovládat alespoň základní operace - uvědomí si, že PC není pouze nástrojem zábavy, ale též dobrý pracovní pomocník
	Psychomotorické cíle	Účastníci akce budou schopni: <ul style="list-style-type: none"> - zapnout a vypnout PC, pracovat s myší a klávesnicí - spustit internetový vyhledavač - tisknout text webové stránky
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	- metodou řešení problémové úlohy „Počítačová sestava“, „Práce s počítačem“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2
	Postojové cíle	- metodou řízené diskuze „Počítač a já“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2
	Psychomotorické cíle	- metodou řešení problémové úlohy „Počítačová sestava“, „Práce s počítačem“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2

Specifické cíle 2. úrovně - blok 2 – Profesní diagnostika		
Komplexnost	Kognitivní cíle	Na konci 2. bloku budou účastníci: <ul style="list-style-type: none"> – schopni definovat význam webové stránky www.istp.cz pro profesní diagnostiku – schopni popsat sekci JOBTIP na stránkách ISTP – schopni popsat postup pracovní-profesní diagnostiky pomocí JOBTIP – formulovat výsledky profesní diagnostiky – rozlišit a vyjmenovat pro ně vhodné profese
	Postojové cíle	Účastníci <ul style="list-style-type: none"> – budou akceptovat výsledky diagnostiky
	Psychomotorické cíle	Účastníci akce budou schopni: <ul style="list-style-type: none"> – vyhledat internetové stránky www.istp.cz – pracovat se sekci JOBTIP – absolvovat diagnostiku pomocí JOBTIP
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	– metodou řešení problémové úlohy a učení se z textu a vyhledávání informací v aktivitě „Profesní diagnostika s využitím počítačové technologie“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2
	Postojové cíle	– metodou řízené diskuze „Výsledky profesní diagnostiky“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2
	Psychomotorické cíle	– metodou řešení problémové úlohy „Profesní diagnostika“ s využitím počítačové technologie“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2

Specifické cíle 2. úrovně - blok 3 – Identifikace profese		
Komplexnost	Kognitivní cíle	Na konci 3. bloku budou účastníci schopni: <ul style="list-style-type: none"> - vlastními slovy vyjádřit význam sekce KTP na www.istp.cz - popsat profese, které jim v předchozím bloku (profesní diagnostika) vzdělávací akce vyšly jako pro ně vyhovující - vyjmenovat požadavky na schopnosti, dovednosti a vzdělání jednotlivých profesí
	Postojové cíle	Účastníci <ul style="list-style-type: none"> - budou ochotni prezentovat popis vyhledaných profesí před skupinou - budou schopni vyjádřit svůj názor na výhody a nevýhody prezentované profese
	Psychomotorické cíle	Účastníci akce budou schopni: <ul style="list-style-type: none"> - vyhledat a pracovat se sekci KTP na www.istp.cz
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	- metodou řešení problémové úlohy „Identifikace profese“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3
	Postojové cíle	- metodou řešení problémové úlohy prezentace před skupinou viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3
	Psychomotorické cíle	- metodou řešení problémové úlohy „Identifikace profese“ viz kapitola 3.5.2 a prezentace před skupinou viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3

Specifické cíle 2. úrovně - blok 4 – Vyhledávání škol a volných pracovních míst		
Komplexnost	Kognitivní cíle	<p>Na konci 4. bloku budou účastníci schopni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - popsat postup vyhledávání škol na webových stránkách www.atlasskolstvi.cz, která je připraví na profesi, kterou si zvolili v bloku č. 3 - vyjmenovat požadavky k přijetí na vybranou školu - vysvětlit postup podání přihlášky na střední školu či učiliště - demonstrovat práci s portálem MPSV při vyhledávání poptávaných volných pracovních míst
	Postojové cíle	- účastníci si uvědomí význam vzdělání na trhu práce
	Psychomotorické cíle	<p>Účastníci akce budou schopni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vyhledat školu na webových stránkách www.atlasskolstvi.cz, která je připraví na profesi, kterou si zvolili v bloku č. 3 - vyplnit přihlášky na střední školu či učiliště - vyhledat volná pracovní místa na portálu MPSV
Kontrolovatelnost	Kognitivní cíle	- metodou řešení problémových úloh „Vhodná škola“, „Vyplnění přihlášky“, „Hledání volných pracovních míst“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4
	Postojové cíle	- metodou didaktické hry „Otevřené dveře trhu práce“ viz kapitola 3.5.2 nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4
	Psychomotorické	- metodou prezentace „Vybraná škola“ viz nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4

3.5.2 Ověření znalostí a dovedností

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 1

Název: Počítačová sestava

Zadání pro účastníky:

Pojmenujte následující komponenty (součásti) počítačové sestavy a zařaďte je do dvou skupin: hardware a software



1



2



3



4



5



6



7



8



9

Hardware

Software

Výsledky:

Hardware – 1 počítač, 2 monitor, 3 tiskárna, 5 myš, 6 CD nebo DVD – ROM, 7 klávesnice, 9 flash disk

Software – 4 hra, program; 8 program

Název: Práce s počítačem

Zadání pro účastníky:

1. spusťte počítač a tiskárnu
2. spusťte internetový prohlížeč
3. pomocí internetového prohlížeče vyhledejte www.seznam.cz
4. na seznamu vyhledejte svůj horoskop na dnešní den
5. horoskop vytiskněte
6. zavřete internetový vyhledavač
7. vypněte počítač a tiskárnu

Název: Počítač a já

Témata k diskusi:

Počítač nebo playstation?

Využití počítače – hry versus práce.

Možnosti práce s počítačem.

Počítač jako pomocník a rádce.

Počítač, zloděj času.

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 2

Název: Profesionální diagnostika s využitím počítačové technologie

Zadání pro účastníky:

Část 1

S využitím studijního textu:

1. vyhledejte webovou stránku pro profesionální diagnostiku
2. spusťte diagnostiku a absolvujte ji
3. po absolvování uložte svůj profil a zapište si přístupové jméno a heslo
4. odhlaste se z webové stránky pro profesionální diagnostiku

Část 2

1. vyhledejte webovou stránku pro profesionální diagnostiku
2. přihlaste se do svého profilu za použití zapsaného hesla a přístupového jména
3. vytiskněte výsledky diagnostiky

Výsledky profesní diagnostiky

Témata k diskusi:

Jak jste spokojeni s výsledky diagnostiky.

Co se Vám na výsledcích líbí.

S čím nejste spokojeni.

Souhlasíte s výsledky diagnostiky.

Pokud ano, proč?

Pokud ne, proč?

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 3

Název: Identifikace profese

Zadání pro účastníky:

1. Pomocí internetového vyhledavače www.istp.cz v sekci KTP vyhledejte 1-3 profese o které máte zájem
2. Vytiskněte popis vybraných pozic

Název: Prezentace vybraných profesí

Zadání pro účastníky:

Vyberte si jednu pozici, o kterou máte největší zájem a z vytištěného materiálu z předchozího úkolu si připravte minutovou prezentaci, která bude obsahovat:

- stručný popis profese
- popis výhod a nevýhod profese

Nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4

Název: Vhodná škola

Zadání pro účastníky:

1. na www.atlasskolstvi.cz vyhledejte školu, která Vás připraví na Vámi vybranou profesi
2. vytiskněte seznam škol, které Vám mohou poskytnout odpovídající vzdělání k Vámi vybrané profesi
3. vyberte si školu, která Vás nejvíce zaujala
4. vyhledejte studijní plán oboru
5. vytiskněte studijní plán oboru
6. vytiskněte požadavky pro přijetí ke studiu

Název: Prezentace vybrané školy

Zadání pro účastníky:

Vybranou školu, která Vás nejvíce zaujala a je vhodná pro studium oboru, pro přípravu na Vámi vybranou profesi, připravte minutovou prezentaci (s pomocí vytištěných materiálů), která bude obsahovat:

- stručný popis školy
- popis studijního plánu vybraného oboru
- podmínky přijetí ke studiu
- v čem spatřujete výhody a nevýhody studia vybraného oboru

Název: Otevřené dveře trhu práce

Zadání pro vzdělavatele:

1. Celá skupina účastníků vzdělávací akce i se vzdělavatelem vyjdou z učebny a zavřou dveře.
2. Vzdělavatel:
 - poněkud pootevře dveře učebny,
 - vyzve účastníky akce, aby škvírou nahlédli do učebny a popsali, co vidí,
 - poté pootevře dveře více a opět se skupinou popíšou, co vidí, toto je možné víckrát opakovat až do úplného otevření dveří.
3. Na závěr vzdělavatel nechá v diskusi zformulovat: když byly dveře pootevřené zprvu, skupina viděla jen velmi málo z místnosti, čím více se dveře otvíraly, tím více bylo možné vidět. A obdobně to funguje na trhu práce, pokud má člověk jen základní vzdělání, má malé možnosti uplatnění na trhu práce, čím vyšší vzdělání, tím více se dveře trhu práce otevírají, což s sebou přináší více možností v uplatnění se na trhu práce.

Název: Vyplnění přihlášky

Zadání pro účastníky:

Vyplňte aktuální přihlášky ke studiu na střední škole

Název: Hledání volných pracovních míst

Zadání pro účastníky:

Na portálu MPSV vyhledejte volná pracovní místa pro profese zedník, kuchař, kadeřnice a číšník např. pro okres Opava, Praha, Klatovy, Znojmo.

3.5.2 Rámcová osnova

Ve všech vyučovacích jednotkách je dbáno na dodržování modelu fází výuky EUR, tedy evokace, uvědomění a reflexe

Rámcová osnova		
<i>Časová dotace jednotlivých bloků byla konzultována s PaedDr. Bohuslavem Burkiewiczem, nejedná se tedy o laický odhad.</i>		
Modul č. 2		rozsah akce 8 vyučovací jednotek po 45 minutách ve dvou dnech v jednom týdnu
4. den		
Blok 1 – Práce s počítačem		rozsah akce 2 vyučovací jednotky po 45 minutách
1. vyučovací jednotka 4. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA VÝUKY	OBSAH
5 minut		přivítání, seznámení s obsahem učiva
15 minut	výklad, instruktáž	hardware, software, komponenty PC
15 minut	výklad, instruktáž	spuštění a vypnutí PC, práce s tiskárnou
10 minut	řešení problémových úloh	viz „Počítačová sestava“ kapitola 3.5.2
2. vyučovací jednotka 4. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
15 minut	výklad, instruktáž	práce s internetem
15 minut	řešení problémové úlohy	viz „Práce s počítačem“ kapitola 3.5.2
15 minut	řízená diskuze	viz „Počítač a Já“ kapitola 3.5.2
Blok 2 – Profesní diagnostika		rozsah akce 2 vyučovací jednotky po 45 minutách
3. vyučovací jednotka 4. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
5 minut	výklad, instruktáž	představení webové stránky www.istp.cz
20 minut	výklad, instruktáž	práce se sekci www.istp.cz JOBTIP

20 minut	řešení problémových úloh	viz „Profesní diagnostika s využitím PC technologie“ – část 1 kapitola 3.5.2
4. vyučovací jednotka 4. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
10 minut	řešení problémových úloh	viz– „Profesní diagnostika s využitím PC technologie“ – část 2 kapitola 3.5.2
25 minut	individuální konzultace	individuální konzultace výsledků diagnostiky
10 minut	řízená diskuze	viz „Výsledky profesní diagnostiky“ kapitola 3.5.2
5. den		
Blok 3 – Identifikace profese		rozsah akce 1 vyučovací jednotka 45 minut
1. vyučovací jednotka 5. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
5 minuty		přivítání, seznámení s obsahem učiva
10 minut	výklad, instruktáž	práce se sekcí KTP na webové stránce www.istp.cz
20 minut	řešení problémových úloh	viz „Identifikace profese“ kapitola 3.5.2
10 minut	řešení problémových úloh, prezentace	viz „Prezentace vybraných profesí“ kapitola 3.5.2
Blok č. 4 – Vyhledávání škol a volný pracovních míst		rozsah akce 3 vyučovací jednotky 45 minut
2. vyučovací jednotka 5. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
10 minut	didaktická hra	viz úloha nástroje kontrolovatelnosti cílů bloku 4 – „Otevřené dveře trhu práce“
35 minut	výklad, instruktáž	představení webové stránky www.atlasskolstvi.cz , práce s touto stránkou, práce a interpretace vyhledaných informací, jak se přihlásit na střední školu, postup při vyplnění přihlášky
15 minut	řešení problémových úloh	viz „Vhodná škola“ kapitola 3.5.2

3. vyučovací jednotka 5. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
10 minut	řešení neproblémových úloh	viz „Vyplnění přihlášky“ kapitola 3.5.2
15 minut	řešení problémových úloh	viz „Prezentace vybrané školy“ kapitola 3.5.2
20 minut	výklad, instruktáž	seznámení s portálem MPSV, možnosti vyhledávání poptávaných volných pracovních míst prostřednictvím portálu MPSV
4. vyučovací jednotka 5. dne		
ROZPIS V ČASE	METODA	OBSAH
15 minut	řešení problémových úloh	viz „Vyhledávání volných pracovních míst“ kapitola 3.5.2
15 minut		evaluace viz kapitola č. 3.6
15 minut		ukončení kurzu, shrnutí, rozloučení, rozdání certifikátů

3.5.3 Forma, metody a organizace výuky

Forma akce	Metody a prostředky výuky	Organizace výuky
prezenční vzdělávání	<ul style="list-style-type: none">- didaktická hra- instruktáž- řešení problémových a neproblémových úloh- řízená diskuze- učení se z textu a vyhledávání informací- výklad	<ul style="list-style-type: none">- hromadná- skupinová výuka- individualizovaná výuka

3.5.4 Učební pomůcky

Učební pomůcky
11x PC, barevná tiskárna, dataprojektor, psací potřeby, papíry, vzor přihlášky ke studiu

3.5.5 Lektoři

Lektoři – vzdělavatelé
Interní zaměstnanec úřadu práce s vysokoškolským vzděláním a praktickými zkušenostmi se vzděláním.

3.5.6 Studijní materiály

Studijní materiály
Při realizaci je nutné počítat s ucelenými učebními texty pro účastníky. Jejich zpracování však přesahuje nejen rámec, ale i rozsah této práce.

3.6 Evaluace

Návrh provedení evaluace vzdělávací akce se odvíjí od modelu hodnocení vyvinutým dle Donalda L. Kirkpatricka. Jedná se o model hodnocení ve čtyřech fázích, zaměřených na: reakce, učení, chování a výsledky (Bartoňková, 2006).

ÚROVEŇ EVALUACE	NÁSTROJE EVALUACE
REAKCE	Dotazník (zpětná vazba o spokojenosti se vzdělávací akcí na jejím konci) viz evaluační dotazník
UČENÍ	Konkrétní nástroje kontrolovatelnosti jednotlivých bloků modulů 1 a 2 viz kapitola 3.4.2, 3.5.2
CHOVÁNÍ	Rozhovor s pracovníky úřadu práce, kteří mají absolventy vzdělávací akce v evidenční skupině a pravidelně s nimi pracují. Rozhovor s těmito pracovníky za účelem zjištění přístupu účastníků k evidenci na úřadu práce, míry součinnosti, aj.
VÝSLEDKY	Sledování úspěšnosti absolventů na trhu práce. Sledování statistik způsobů ukončení evidence, počtu sankčních vyřazení, aj.

Evaluační dotazník:

Vážení,

dovoluji si Vás touto cestou požádat o vyplnění anonymního hodnotícího dotazníku.

		ANO	SPIŠE ANO	NEVÍM	SPIŠE NE	NE
Program	Probíraná témata byla zajímavá					
	Znalosti získané v programu využiji v praxi					
	Praktické dovednosti získané v tomto programu využiji v praxi					
	Díky absolvování programu uvažuji o studiu					
	Díky absolvování programu mám zájem o konkrétní profesi					
Lektor	Výklad lektora byl srozumitelný					
	Lektor nás zapojoval do výuky					
	Zadané úkoly lektorem jsem chápal/a					
	Výklad lektora mě dokázal zaujmout					
Náročnost	Většina témat mi byla známá					
	Měl/a jsem problémy s plněním zadaných úkolů					
Celkový dojem	Jsem rád/a, že jsem program absolvoval/a					

Děkuji Vám za spolupráci

4 Využitelnost vzdělávacího projektu

Projekt vzdělávací akce je vytvořen pro potřeby uchazečů o zaměstnání do dvaceti let věku se základním vzděláním evidovaných na úřadu práce. Využitelnost je již výběrem cílové skupiny jasně směřována na úřady práce.

Implementace projektu je nejlépe možná v následujících třech liniích, prostřednictvím tzv. poradenského programu, rekvalifikací a také v rámci výzev evropských sociálních fondů.

4.1 Poradenský program

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §105 odst. 1 písm. a hovoří mimo jiné o tom, že úřady práce provádějí nebo zabezpečují, za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, poradenství. Na základě tohoto paragrafu běžně fungují na úřadech práce poradenské programy tzv. Job cluby, jejichž průběh, obsah a technické zabezpečení jsou stanoveny v normativní instrukci Ministerstva práce a sociálních věcí č. 14/2009, který vypracoval odbor 42, oddělení 421, Ing. Jaroslava Strnadová. Datum platnosti a účinnosti je stanoven na 1. 5. 2009.

Ustálenou strukturu si dovoluji použít jako předlohu pro vytvoření následujícího textu, který si činí ambici rovněž se stát normativní instrukcí k zajištění jednotného postupu úřadů práce při provádění a zabezpečení poradenství pro navrhovaný nový poradenský program jako nástroj implementace projektu vzdělávací akce Občanské vzdělávání pod názvem „Vzdělaný občan“.

Návrh normativní instrukce poradenského programu *Vzdělaný občan*

1. Poradenský program „Vzdělaný občan“

1.1 „Vzdělaný občan“ je poradenský program, jehož hlavním cílem je rozvinout občanskou gramotnost v oblasti občanství a právního vědomí a orientovat se na trhu práce pomocí moderních komunikačních technologií. Toho má být dosaženo ve dvou liniích - rozšířením teoretické výbavy a osvojením si praktických dovedností

1.2 Poradenskou činnost, v rámci programu „Vzdělaný občan“, zabezpečuje úřad práce sám.

1.3 Poradenský program „Vzdělaný občan“ je určen zejména uchazečům o zaměstnání, do dvaceti let se základním vzděláním, jimž úřad práce věnuje dle § 33 zákona o zaměstnanosti zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

1.4 Poradenský program „Vzdělaný občan“ se uskutečňuje formou skupinového poradenství. Při jeho provádění a zabezpečování se budou úřady práce řídit níže uvedenými zásadami.

Optimální počet účastníků ve skupině: 8 – 10

Optimální počet schůzek: 5

Optimální délka trvání schůzky: 3 – 4 hodiny

Optimální četnost schůzek: 2 – 3 krát týdně

Při stanovení počtu účastníků ve skupině, včetně počtu, četnosti schůzek, se přihlíží ke složení skupiny a k možnostem účastníků programu.

Základní materiálně technické zabezpečení je stanoveno v příloze č. 1 této normativní instrukce.

2 Obsah skupinového poradenství „Vzdělaný občan“

Skupinové poradenství „Vzdělaný občan“ bude prováděno v rámci níže uvedených modulů.

2.1 Modul 1 Základy občanské gramotnosti

2.1.1 Blok 1 Člověk, občanství a právo

2.1.2 Blok 2 Člověk a práce

2.1.3 Blok 3 Role úřadu práce

2.1.4 Blok 4 Na koho se obrátit, když si nevím rady

2.2 Modul 2 Identifikace pracovních profesních zájmů pomocí moderních komunikačních technologií

2.2.1 Blok 1 Práce s počítačem

2.2.2 Blok 2 Profesionální diagnostika

2.2.3 Blok 3 Identifikace profese

2.2.4 Blok 4 Vyhledávání škol a volných pracovních míst

2.3 Evaluace, ukončení, předání certifikátů

3 Evaluace a statistika

3.2 Evaluace

Evaluace se provádí při poslední schůzce s účastníky, kteří vyplní evaluační dotazník. Bezprostředně po ukončení poradenského programu je tento dotazník vyhodnocen. Závěrečná evaluační zpráva je případným podkladem k aktualizaci programu.

3.3 Statistika

Poradce, jenž je vedoucím poradenského programu zaznamenává počet realizovaných poradenských programů, počet účastníků a počet absolventů.

4 Náklady uchazeče o zaměstnání spojené s poradenstvím

Za náklady uchazeče o zaměstnání spojené s poradenstvím se považují jízdní výdaje podle zvláštního právního předpisu, prokázané uchazečem a zaměstnání, pokud se účastní pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky nebo poradenského programu (viz vyhláška č. 518/2004 Sb., § 23, odst. 3). Z toho vyplývá, že pokud účastník poradenského programu prokáže jízdní výdaje a je s ním sepsána „Dohoda o zařazení do poradenského programu“ má právo na proplacení jízdních výdajů.

Příloha č. 1

Základní materiálně technické vybavení

Minimální vybavení učebny: učebna pro minimálně 8 účastníků, min 5x PC, dataprojektor, tiskárna

Informačně poradenská média: aktuální letáky poradenských, intervenčních aj. center

Vybavení pro účastníky: psací potřeby, papíry, učební materiály

Pracovní pomůcky: Zákoník práce, Ústava ČR, vzor pracovní smlouvy, vzor ukončení pracovního poměru, přihlášky ke studiu

Nevýhodu implementace vzdělávacího projektu spatřuji v riziku, že úřady práce nebudou schopny zajistit dostatečně kompetentního interního pracovníka, který bude schopen plnohodnotně vést poradenský program „Vzdělaný občan“.

Výhodou je potom především fakt, že organizuje-li poradenský program úřad práce ve svých prostorách a zabezpečují jej interní zaměstnanci, náklady na vzdělávací akci se minimalizují.

4.2 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti, případně podle zvláštního právního předpisu 52 d) a škola v rámci oboru vzdělávání nebo vysoká škola, splňuje-li zákonem stanovené podmínky.

Zákon o zaměstnanosti také stanovuje: uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace, má nárok na podporu při rekvalifikaci, jejíž výše je určena v zákoně o zaměstnanosti.

Na úřadech práce se poskytují čtyři typy rekvalifikací:

- profesní – úplná změna kvalifikace,
- doplňková – pouze rozšiřuje stávající kvalifikaci,
- nesespecifická – pro absolventy, zajišťuje praxi,
- zaměstnanecká – poskytnutí rekvalifikace zaměstnanci v případě, že toto zajišťuje např. udržitelnost stávajících pracovních míst, kde je třeba vyšší kvalifikace vzhledem k vývoji technologických postupů.

Občanské vzdělávání by mohlo být poskytováno v rámci nesespecifické rekvalifikace, v případě, že by se nesespecifická rekvalifikace neomezovala pouze na absolventy a zajištění praxe, ale rozšířila by se též o problematiku zvyšování občanské gramotnosti.

Nevýhody implementace vzdělávacího projektu prostřednictvím rekvalifikace je především poměrně náročná agenda spojená s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Komplikací může být následná agenda s veřejnými zakázkami, při výběru dodavatele.

Dále nutnost vynaložit vysoké finanční prostředky ze strany úřadů práce při nákupu služeb od akreditovaných vzdělávacích středisek. Navíc se náklady zvyšují i s nárokem všech účastníků rekvalifikačního kurzu na podporu při rekvalifikaci.

Výhodou je naopak snadnější motivace účastníků k účasti v kurzu, vzhledem k nároku na podporu při rekvalifikaci.

Mezi výhody patří též menší časová náročnost pro interní pracovníky úřadů práce, kteří v případě rekvalifikace zajišťují „pouze“ výběr vhodných uchazečů do kurzu.

4.3 Evropské sociální fondy

Třetí variantou implementace vzdělávacího projektu Občanské vzdělávání, je využití možnosti realizace projektů evropskými sociálními fondy (dále jen ESF).

Vzdělávací projekt by mohl být schválen v rámci operačního programu *Lidské zdroje a zaměstnanost*, přičemž by spadal pod prioritní osu *Sociální integrace a rovné příležitosti*, byl by realizovatelný v oblasti podpory *Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce (Evropský, 2008)*.

Aby se projekt mohl uskutečnit a být financován ze zdrojů ESF, je zapotřebí projekt identifikovat a vytvořit logický rámec, návrh identifikace a logického rámce, tak jak by mohl být schválen pro projekt ESF, uvádím níže.

4.3.1 Identifikace projektu

<i>Název projektu</i>	Implementace vzdělávacího projektu Občanské vzdělávání jako nástroj integrace exkludované skupiny uchazečů o zaměstnání do dvaceti let věku se základním vzděláním na trh práce
<i>Cíl projektu</i>	<p>V průběhu 6 měsíčních běhů (během 1 roku) proškolit minimálně 60 UoZ v oblasti občanské gramotnosti a vytvořit konkrétní individuálně akční plán, jenž stanovuje postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění UoZ na trhu práce.</p> <p>Na základě naplňování individuálně akčního plánu uplatnit na trhu práce minimálně 15% UoZ během 1 roku.</p> <p>Na základě naplňování individuálně akčního plánu pomoci k návratu ke studiu minimálně 20% UoZ během 1 roku.</p>
<i>Cílová skupina</i>	<ul style="list-style-type: none">- uchazeči o zaměstnání do 20 – ti let věku se základním vzděláním- 10 UoZ v jednom běhu = celkem 60 UoZ

4.3.2 Logický rámec

	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje informací k ověření	Předpoklady, rizika
<p>Sířší cíl projektu (1) Implementace vzdělávacího projektu Občanské vzdělávání jako nástroj integrace exkludované skupiny uchazečů o zaměstnání (UoZ) do dvaceti let věku se základním vzděláním na trh práce</p>	<p>Měřitelné indikátory (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrace UoZ na trh práce - Návrat UoZ ke studiu - Prevence sociálně patologických jevů - Snížení nezaměstnanosti cílové skupiny o 5% 	<p>Zdroje ověření indikátorů (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statistika ÚP - Monitorovací zprávy - Výstupy projektu 	
<p>Cíl projektu (4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - V průběhu šesti měsíčních běhů (během 1 roku) proškolit 60 UoZ v oblasti občanské gramotnosti. - Vytvořit konkrétní individuálně akční plán (IAP), jenž stanovuje postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění UoZ na trhu práce. - Na základě naplňování IAP uplatnit na trhu práce minimálně 15% UoZ a pomoci k návratu ke studiu 20% UoZ, absolvujících vzdělávací akci, během 1 roku. 	<p>Měřitelné indikátory (5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 proškolených UoZ - 60 UoZ s IAP + následné poradenství při naplňování IAP - min. 9 UoZ s DPP, DPČ nebo HPP - min. 12 UoZ s rozhodnutím o přijetí ke studiu 	<p>Zdroje ověření indikátorů (6)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statistika ÚP - Monitorovací zprávy - Výstupy projektu 	<p>Nezbytné vnější podmínky (7)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zájem ze strany UoZ - Existence vhodných VPM - Ochota zaměstnavatelů a škol spolupracovat s pracovníkem ÚP při naplňování IAP UoZ

<p>Výstupy projektu (8)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementace vzdělávací akce - IAP pro všechny absolventy vzdělávací akce - DPP, DPČ, HPP min u 15% UoZ absolvujících vzdělávací akci - rozhodnutí o přijetí ke studiu min. u 20% UoZ absolvujících vzdělávací akci 	<p>Měřitelné indikátory (9)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 běhů vzdělávacích kurzů +následná poradenská péče při naplňování IAP - 60 proškolených UoZ - 60 UoZ s IAP - min. 9 UoZ s DPP, DPČ nebo HPP - min. 12 UoZ s rozhodnutí o přijetí ke studiu - 1 školící centrum pro UoZ - 1 poradenské centrum pro UoZ - 1 udržitelné pracovní místo pro poradce se specializací na cílovou skupinu 	<p>Zdroje ověření indikátorů (10)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statistika ÚP - Monitorovací zprávy - Výstupy projektu - Fotodokumentace 	<p>Úroveň výstupů (11)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Výběr kvalitního poskytovatele služby - kompetentní poradce pro cílovou skupinu - řízené a cílené naplňování IAP - zajištění kvalitních poptávaných VPM - zajištění dobré spolupráce s řediteli škol a výchovnými poradci
<p>Činnosti v projektu (12)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. personální zabezpečení vzdělávací akce a následné péče při naplňování IAP 2. technické zabezpečení vzdělávací akce 3. nastavení pravidel pro výběr UoZ do projektu 4. implementace vzdělávací akce 5. realizace vzdělávací akce ve 3 bězích 6. Dílčí analýza výstupu KA 5., 6., 7. – průběžná analýza udržitelnosti projektu 7. realizace 	<p>Měřitelné vstupy (13)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Personál – 2 lektori (externí služba), 1 poradce (interní zaměstnanec)</i> - <i>Technické zabezpečení – školící středisko na půdě ÚP, kancelář pro poradce.</i> - <i>Analýza cílové skupiny, pro stanovení výběrových podmínek do projektu.</i> - Dílčí analýza výstupů KA 5. - Dílčí analýza udržitelnosti projektu - Závěrečná analýza výstupů KA 5,7. - Monitorovací zprávy 	<p>Časový rámec (14)</p> <p>KA 1 – 2 měsíce KA 2 – 1 měsíc KA 3 – 1 měsíc KA 4 – 2 měsíce KA 5 – 6 měsíců KA 6 – 1 měsíc KA 7 – 6 měsíců KA 8 – 3 měsíce</p>	<p>Úroveň vstupů (15)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Výběr kvalitních dodavatelů - Výběr kompetentního poradce - Zajištění finančních zdrojů - Zajištění spolupráce se zaměstnavateli a školami - Zabezpečení vhodných VPM

vzdělávací akce ve 3 běžích 8. Analýza výstupů projektu, vyhodnocení, závěr			
			Počáteční podmínky (16) <ul style="list-style-type: none"> – Schválení projektu vedením ÚP – Získání finančních prostředků – Existence kvalitní vzdělávací akce – Kompetentní pracovník poradenství pro cílovou skupinu – Prostory pro školicí středisko a poradenské centrum

Nevýhodou implementace prostřednictvím evropských sociálních fondů je náročná agenda se schválením, financováním, monitorováním a naplňováním indikátorů projektu.

Výhodou pro realizátora je finanční nenáročnost, vzhledem k financování ze zdrojů evropských sociálních fondů a pro úřady práce, že službu zajišťuje externí dodavatel, přičemž nedojde k zatížení jeho rozpočtu.

Závěr

Ocitnout se v pozici nezaměstnaného znamená nesporně velmi zátěžovou životní situaci. Z hlediska jejího prožívání bývá často vnímána i jako situace degradující. Mnoho klientů hovoří o studu, který pocítují jen při myšlence na evidenci na úřadu práce. Nakolik nepříznivě to vše společně s dalšími konsekvencemi působí na prožívání člověka by mohli popsat psychologové a psychiatři. Což teprve vezmeme-li v úvahu, že takovým tlakům je vystaven adolescent. Člověk pro život ne zcela připravený obecně a nepřipravený zvláště, pokud se ocitne v krizi.

První, třebaže obecný, přínos práce lze tedy spatřovat již v samotné volbě tématu a v pokusu věnovat se počtem sice okrajové, ale z hlediska mezigenerační kontinuity prakticky nejvýznamnější části populace. Není toho příliš, co doposud o nezaměstnaných ve věku do dvaceti let víme a není toho příliš, co jim současný systém práce s nimi nabízí. Existují důvody k pochybnostem o tom, zda tento systém „nevychovává“ místo budoucích zaměstnaných, budoucí nezaměstnané.

Diplomová práce odpovídá na otázku jaký onen mladý nezaměstnaný vlastně je. Činí tak s cílem najít a popsat mezery v jeho výbavě, které brání tomu, aby svou tíživou situaci přiměřeně zvládnul. Ale nejen to. Na základě identifikace jeho vzdělávacích potřeb projektuje konkrétní vzdělávací akci, která by měla tyto mezery vyplnit. Má přitom jít o vzdělávací projekt nikoliv „do šuplíku“, o projekt „jen jako, že by to tak mohlo být“, ale o projekt skutečně živý, ihned prakticky použitelný. Má jít o nabídku a výzvu současně.

Za nejzávažnější zjištění práce považuji konstatování, že skupina uchazečů ve věku do dvaceti let se základním vzděláním patří (vedle padesátiletých) k nejohroženějším a nejméně připraveným. Občanské vzdělávání, které je zde prezentováno, není jistě univerzální a už vůbec ne jedinou možností. Je ovšem mnohem více, nežli aktuální nabídka aktivit úřadů práce.

A co tedy dál? Diplomová práce si všímá jen úzkého proužku ve spektru nezaměstnané populace a snaží se nabídnout jisté řešení. Snad by nebylo od věci klasifikovat napříště klienty všech věkových kategorií podle identifikace jejich potřeb. K tomu by ovšem bylo nutné zpracovat

jednoduchý, ale dostatečně validní hodnotící manuál. Na základě stanovení specifik a homogenizujících prvků by potom bylo možné pro takto vzniklé skupiny připravit zvlášť pro každou z nich nikoliv pouze vzdělávací, nýbrž standardizovaný **komplexní program reintegrace**. Necht' (kěž by) tato práce je (byla) prvním příspěvkem k němu.

Seznam Literatury a ostatních zdrojů

1. ADAMOVÁ, L., et al. *Občanská výchova pro 7. ročník základní školy*. 1. vyd. Praha: Pedagogické nakladatelství, 1999. ISBN 80-7235-078-1.
2. ADAMOVÁ, L., et al. *Občanská výchova pro 8. ročník základní školy*. 1. vyd. Praha: Pedagogické nakladatelství, 1999. ISBN 80-7235-105-2.
3. BARTOŇKOVÁ, H. *Projektování vzdělávací akce*. 1. vyd. Olomouc: UPOL, 2006. ISBN 80-244-1442-2.
4. BUCHTLEROVÁ, R., et al. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vyd. Praha: Academia nakladatelství AV ČR, 2000. ISBN 80-200-0607-9.
5. DUDÁK, V., et al. *Občanská výchova pro 6. ročník základní školy*. 1. vyd. Praha: Pedagogické nakladatelství, 1999. ISBN 80-7235-061-7.
6. DUDÁK, V., et al. *Občanská výchova pro 9. ročník základní školy*. 1. vyd. Praha: Pedagogické nakladatelství, 1999. ISBN 80-7235-122-2.
7. *Evropský sociální fond v ČR* [on-line]. 2008, [citováno 2011-02-05]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>.
8. PETTY, G. *Moderní vyučování*. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. ISBN 80-7178-681-0.
9. HALÁSKOVÁ, Renata. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
10. HLOUŠKOVÁ, L., POL, M. Občanské vzdělávání dospělých. In *Učíme se po celý život: O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. Kapitola 10, s. 189-203. ISBN 978-80-210-4779-2.
11. HRACHOVCOVÁ, M., et al. *Občanská výchova pro 6. ročník základní školy*. 1. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1997. ISBN 80-7182-036-9.
12. HRACHOVCOVÁ, M., et al. *Občanská výchova pro 7. ročník základní školy*. 1. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1998. ISBN 80-7182-043-1.
13. HRACHOVCOVÁ, M., et al. *Občanská výchova pro 7. ročník základní školy*. 1. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999. ISBN 80-7182-062-8.

14. HRACHOVCOVÁ, M., et al. *Občanská výchova pro 7. ročník základní školy*. 1. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2000. ISBN 80-7182-093-8.
15. KOPECKÝ, Martin. Občanské vzdělávání dospělých v Evropě – povaha, funkce a vybrané národní příklady. *Andragogická revue*, 2010, vol. 2, no. 1, s. 5 – 17. ISSN 1804-1698.
16. KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: Aspi, 2005. ISBN 80-7357-050-3.
17. LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, G. *Vývojová psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-195-X.
18. LINHART, J. *Základy psychologie učení*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982.
19. MACEK, Petr. *Adolescence: psychologické a sociální charakteristiky dospívajících*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-348-X.
20. PIŤHA, P., et al. *Úvod do výchovy k občanství: Knížka pro učitele a veřejnost*. Praha: Orbis, 1992.
21. PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Tvorba vzdělávacího programu*. 1. vyd. Praha: Triton, 2006. ISBN 80-7254-712-7.
22. RABUŠICOVÁ, Milada. *Gramotnost: Staré téma v novém pohledu*. 1. vyd. Brno: Georgetown, 2002. ISBN 80-86251-14-4.
23. Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání [on-line]. 2007, [citováno 2011-01-27]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolskareforma/ramcove-vzdelavaci-programy>.
24. SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1821-7.
25. STRNADOVÁ, Jaroslava. *Normativní instrukce č. 14/2009: Poradenský program Job club*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. 7s.
26. ŠERÁK, M., DVOŘÁKOVÁ, M., *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze. 2009. ISBN 978-80-213-2001-7.
27. ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, Jitka. *Přehled vývojové psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého, 3003. ISBN 8024406292.
28. VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

29. *Výchova k občanství na školách v Evropě*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2006.
30. *Zákona č. 1/1992 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Autorizovaný systém právních informací (ASPIWIN)* [počítačový program]. Ver. 13. ČR: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2000, 2011 [citováno 2011-01-05].
31. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Autorizovaný systém právních informací (ASPIWIN)* [počítačový program]. Ver. 13. ČR: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2000, 2011 [citováno 2011-01-05].
32. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Autorizovaný systém právních informací (ASPIWIN)* [počítačový program]. Ver. 13. ČR: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2000, 2011 [citováno 2011-01-05].
33. *3 Práce, sociální statistiky: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 4. čtvrtletí 2008*. Odbor statistiky trhu práce. Praha: Český statistický úřad, 2000 - 2008. Vychází čtvrtletně. Kód:3101-08.

Přílohy

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Rámcový vzdělávací program pro základní školy – Člověk a společnost – Výchova k občanství

Příloha č. 2 - Ukázka kazuistik k analýze vzdělávacích potřeb

Příloha č. 3 – CD-ROM – Data k analýze vzdělávacích potřeb

Příloha č. 1 - Rámcový vzdělávací program pro základní školy – Výchova k občanství - Člověk a společnost

VÝCHOVA K OBČANSTVÍ

Vzdělávací obsah vzdělávacího oboru

2. stupeň

ČLOVĚK VE SPOLEČNOSTI

Očekávané výstupy

žák

- *objasní účel důležitých symbolů našeho státu a způsoby jejich používání*
- *rozlišuje projevy vlastenectví od projevů nacionalismu*
- *zdůvodní nepřijatelnost vandalského chování a aktivně proti němu vystupuje*
- *zhodnotí nabídku kulturních institucí a cíleně z ní vybírá akce, které ho zajímají*
- *kriticky přistupuje k mediálním informacím, vyjádří svůj postoj k působení propagandy a reklamy na veřejné mínění a chování lidí*
- *zhodnotí a na příkladech doloží význam vzájemné solidarity mezi lidmi, vyjádří své možnosti, jak může v případě potřeby pomáhat lidem v nouzi a v situacích ohrožení*
- *uplatňuje vhodné způsoby chování a komunikace v různých životních situacích, případně neshody či konflikty s druhými lidmi řeší nenásilným způsobem*
- *objasní potřebu tolerance ve společnosti, respektuje kulturní zvláštnosti i odlišné názory, zájmy, způsoby chování a myšlení lidí, zaujímá tolerantní postoje k menšinám*
- *rozpoznává netolerantní, rasistické, xenofobní a extremistické projevy v chování lidí a zaujímá aktivní postoj proti všem projevům lidské nesnášenlivosti*
- *posoudí a na příkladech doloží přínos spolupráce lidí při řešení konkrétních úkolů a dosahování některých cílů v rodině, ve škole, v obci*

Učivo

- **naše škola** – život ve škole, práva a povinnosti žáků, význam a činnost žákovské samosprávy, společná pravidla a normy; vklad vzdělání pro život
- **naše obec, region, kraj** – důležité instituce, zajímavá a památná místa, významní rodáci, místní tradice; ochrana kulturních památek, přírodních objektů a majetku
- **naše vlast** – pojem vlasti a vlastenectví; zajímavá a památná místa, co nás proslavilo, významné osobnosti; státní symboly, státní svátky, významné dny
- **kulturní život** – rozmanitost kulturních projevů, kulturní hodnoty, kulturní tradice; kulturní instituce; masová kultura, prostředky masové komunikace, masmédiá

- **lidská setkání** – přirozené a sociální rozdíly mezi lidmi, rovnost a nerovnost, rovné postavení mužů a žen; lidská solidarita, pomoc lidem v nouzi, potřební lidé ve společnosti
- **vztahy mezi lidmi** – osobní a neosobní vztahy, mezilidská komunikace; konflikty v mezilidských vztazích, problémy lidské nesnášenlivosti
- **zásady lidského soužití** – morálka a mravnost, svoboda a vzájemná závislost, pravidla chování; dělba práce a činností, výhody spolupráce lidí

ČLOVĚK JAKO JEDINEC

Očekávané výstupy

žák

- *objasní, jak může realističtější poznání a hodnocení vlastní osobnosti a potenciálu pozitivně ovlivnit jeho rozhodování, vztahy s druhými lidmi i kvalitu života*
- *posoudí vliv osobních vlastností na dosahování individuálních i společných cílů, objasní význam vůle při dosahování cílů a překonávání překážek*
- *rozpoznává projevy záporných charakterových vlastností u sebe i u druhých lidí, kriticky hodnotí a vhodně koriguje své chování a jednání*
- *popíše, jak lze usměrňovat a kultivovat charakterové a volní vlastnosti, rozvíjet osobní přednosti, překonávat osobní nedostatky a pěstovat zdravou sebedůvěru*

Učivo

- **podobnost a odlišnost lidí** – projevy chování, rozdíly v prožívání, myšlení a jednání; osobní vlastnosti, dovednosti a schopnosti, charakter; vrozené předpoklady, osobní potenciál
- **vnitřní svět člověka** – vnímání, prožívání, poznávání a posuzování skutečnosti, sebe i druhých lidí, systém osobních hodnot, sebehodnocení; stereotypy v posuzování druhých lidí
- **osobní rozvoj** – životní cíle a plány, životní perspektiva, adaptace na životní změny, sebezměna; význam motivace, aktivity, vůle a osobní kázně při seberozvoji

STÁT A HOSPODÁŘSTVÍ

Očekávané výstupy

žák

- *rozlišuje a porovnává různé formy vlastnictví, uvede jejich příklady*
- *objasní potřebu dodržování zásad ochrany duševního vlastnictví a jejich znalost uplatňuje ve svém jednání*
- *dodržuje zásady hospodárnosti, popíše a objasní vlastní způsoby zacházení s penězi a se svým i svěřeným majetkem, vyhýbá se rizikům v hospodaření s penězi*
- *vysvětlí, jakou funkci plní banky a jaké služby občanům nabízejí*
- *rozlišuje, ze kterých zdrojů pocházejí příjmy státu a do kterých oblastí stát směřuje své výdaje, uvede příklady dávek a příspěvků, které ze státního rozpočtu získávají občané*

- *rozlišuje a porovnává úlohu výroby, obchodu a služeb, uvede příklady jejich součinnosti*
- *na příkladu chování kupujících a prodávajících vyloží podstatu fungování trhu*

Učivo

- **majetek, vlastnictví** – formy vlastnictví; hmotné a duševní vlastnictví, jejich ochrana; hospodaření s penězi, majetkem a různými formami vlastnictví
- **peníze** – funkce a podoby peněz, formy placení; rozpočet rodiny, státu; význam daní
- **výroba, obchod, služby** – jejich funkce a návaznost
- **principy tržního hospodářství** – nabídka, poptávka, trh; podstata fungování trhu; nejčastější právní formy podnikání

STÁT A PRÁVO

Očekávané výstupy

žák

- *rozlišuje nejčastější typy a formy států a na příkladech porovná jejich znaky*
- *rozlišuje a porovnává úkoly jednotlivých složek státní moci ČR i jejich orgánů a institucí, uvede příklady institucí a orgánů, které se podílejí na správě obcí, krajů a státu*
- *objasní výhody demokratického způsobu řízení státu pro každodenní život občanů*
- *vyloží smysl voleb do zastupitelstev v demokratických státech a uvede příklady, jak mohou výsledky voleb ovlivňovat každodenní život občanů*
- *přiměřeně uplatňuje svá práva a respektuje práva a oprávněné zájmy druhých lidí, posoudí význam ochrany lidských práv a svobod*
- *objasní význam právní úpravy důležitých vztahů – vlastnictví, pracovní poměr, manželství*
- *provádí jednoduché právní úkony a chápe jejich důsledky, uvede příklady některých smluv upravujících občanskoprávní vztahy – osobní přeprava; koupě, oprava či pronájem věci*
- *dodržuje právní ustanovení, která se na něj vztahují a uvědomuje si rizika jejich porušování*
- *rozlišuje a porovnává úkoly orgánů právní ochrany občanů, uvede příklady jejich činnosti a spolupráce při postihování trestných činů*
- *rozpozná protiprávní jednání, rozliší přestupek a trestný čin, uvede jejich příklady*

Učivo

- **právní základy státu** – znaky státu, typy a formy státu; státní občanství ČR; Ústava ČR; složky státní moci, jejich orgány a instituce
- **státní správa a samospráva** – orgány a instituce státní správy a samosprávy, jejich úkoly
- **principy demokracie** – znaky demokratického způsobu rozhodování a řízení státu; politický pluralismus, sociální dialog a jejich význam; význam a formy voleb do zastupitelstev

- **lidská práva** – základní lidská práva, práva dítěte, jejich ochrana; úprava lidských práv a práv dětí v dokumentech; poškozování lidských práv, šikana, diskriminace
- **právní řád České republiky** – význam a funkce právního řádu, orgány právní ochrany občanů, soustava soudů; právní norma, předpis, publikování právních předpisů
- **protiprávní jednání** – druhy a postihy protiprávního jednání, trestní postizitelnost; porušování předpisů v silničním provozu, porušování práv k duševnímu vlastnictví
- **právo v každodenním životě** – význam právních vztahů; důležité právní vztahy a závazky z nich vyplývající; styk s úřady

MEZINÁRODNÍ VZTAHY, GLOBÁLNÍ SVĚT

Očekávané výstupy

žák

- *popíše vliv začlenění ČR do EU na každodenní život občanů, uvede příklady práv občanů ČR v rámci EU i možných způsobů jejich uplatňování*
- *uvede některé významné mezinárodní organizace a společenství, k nimž má vztah ČR, posoudí jejich význam ve světovém dění a popíše výhody spolupráce mezi státy*
- *uvede příklady některých projevů globalizace, porovná jejich klady a zápory*
- *uvede některé globální problémy současnosti, vyjádří na ně svůj osobní názor a popíše jejich hlavní příčiny i možné důsledky pro život lidstva*
- *objasní souvislosti globálních a lokálních problémů, uvede příklady možných projevů a způsobů řešení globálních problémů na lokální úrovni - v obci, regionu*
- *uvede příklady mezinárodního terorismu a zaujme vlastní postoj ke způsobům jeho potírání*

Učivo

- **evropská integrace** – podstata, význam, výhody; Evropská unie a ČR
- **mezinárodní spolupráce** – ekonomická, politická a bezpečnostní spolupráce mezi státy, její výhody; významné mezinárodní organizace (RE, NATO, OSN aj.)
- **globalizace** – projevy, klady a zápory; významné globální problémy, způsoby jejich řešení

Příloha č. 2 - Ukázka kazuistik k analýze vzdělávacích potřeb

001	
Věk	19
Pohlaví	žena
Počet evidencí	2
Délka 1. Evidence	27. 3. 2009 – 31. 8. 2009
Délka 2. Evidence	18. 5. 2010 - doposud
Vzdělání dokončené	ZŠ
Vzdělání nedokončené	SOU kadeřnice, 3x 1. ročník
Další dovednosti	0
Absolvované rekvalifikace	0
Praxe	0
Zájmy	tanec
Zájem o práci	kadeřnice, kosmetička, barmanka, číšnice
Zdravotní omezení	0
Kompenzační pomůcky	0
Stav	svobodná
Děti	bezdětná
Čistý trestní rejstřík	ano
Zákaz činnosti	nemá
Průběh evidence	<p>1. EVIDENCE V průběhu první evidence uchazečka uvedla, že bude opět nastupovat ke studiu oboru, který již studovala ovšem na jinou školu. Nebyla jí tedy nabízena žádná volná pracovní místa ani jiné aktivity úřadu práce, uchazečka ukončila evidenci nástupem ke studiu.</p> <p>2. EVIDENCE Vzhledem ke zjištěné skutečnosti, že uchazečka v předcházející evidenci řádně evidenci neukončila, souběh studia a evidence, byla zpětně sankčně vyřazena. Pro stávající evidenci toto nemělo větší význam. Uchazečka v průběhu evidence uvedla, že má zájem o práci kadeřnice, či kosmetičky – požadovala na toto rekvalifikaci. Při dalším jednání uchazečka projevila zájem o práci barmanky nebo číšníka a byla se též informovat na možnosti rekvalifikace v tomto oboru. Ke studiu se vrátit nechce, jako hlavním důvod dle slov uchazečky je, že bydlí sama a denní studium si nemůže dovolit. V dosavadním průběhu evidence uchazečce bylo nabídnuto jedno volné pracovní místo, kam nebyla přijata. Sama uchazečka, z vlastní iniciativy, nemá v jednání žádné volné pracovní místo.</p>

002	
Věk	19
Pohlaví	muž
Počet evidencí	2
Délka 1. Evidence	9. 2. 2009 – 31. 8. 2009
Délka 2. Evidence	25. 11. 2009 – doposud
Vzdělání dokončené	ZŠ
Vzdělání nedokončené	SOU zedník, 2x 1. ročník
Další dovednosti	PC- základ
Absolvované rekvalifikace	0
Praxe	0
Zájmy	fotbal
Zájem o práci	zedník, kadeřník, řezník
Zdravotní omezení	0
Kompenzační pomůcky	0
Stav	svobodný
Děti	bezdětný
Cistý trestní rejstřík	ano
Zákaz činnosti	nemá
Průběh evidence	<p>1. EVIDENCE Uchazeč sdělil, že se chce vrátit ke studiu ve svém původním oboru zedník. Při dalším jednání uvedl, že se informoval na možnosti studia oboru kadeřník. V posledním jednání informoval poradkyni o nástupu ke studiu SOU stavebního – obor: zedník. Evidenci ukončil nástupem ke studiu.</p> <p>2. EVIDENCE Uchazeč při jednání řekl, že ke studiu zpět nechce. Z vlastní iniciativy se byl informovat na volná pracovní místa na pomocné dělnické profese v potravinářské a strojírenské firmě – bez úspěchu. V průběhu této evidence uchazeč na posledním jednání uvedl, že od 1. 9. 2010 nastupuje ke studiu SOU - obor řezník. I přes tuto uvedenou skutečnost byl s uchazečem sepsán IAP.</p>

003	
Věk	19
Pohlaví	muž
Počet evidencí	3
Délka 1. Evidence	17. 10. 2008 – 17. 11. 2008
Délka 2. Evidence	20. 5. 2009 – 11. 10. 2009
Délka 3. Evidence	1. 3. 2010 – doposud
Vzdělání dokončené	ZŠ
Vzdělání nedokončené	SOU zámečnick – 2 roky
Další dovednosti	0
Absolvované rekvalifikace	0
Praxe	4 měsíce strojírenský dělník
Zájmy	fotbal
Zájem o práci	strojírenský dělník
Zdravotní omezení	0
Kompenzační pomůcky	0
Stav	svobodný
Děti	bezdětný
Čistý trestní rejstřík	nemá – obecně prospěšné práce v rozsahu 300h
Zákaz činnosti	nemá
Průběh evidence	<p>1. EVIDENCE Uchazeč se přihlásil do evidence, ale nedostavil se na dohodnutý termín, nereagoval na žádnou výzvu, byl sankčně vyřazen na 6 měsíců.</p> <p>2. EVIDENCE Uchazeč mezi evidencemi nepracoval, po uplynutí doby sankčního vyřazení z předcházející evidence se opět přihlásil do evidence. Uchazeč uvedl, že se chce vrátit ke studiu, ne však následující školní rok, ale až další. Při dalších jednáních pak uváděl, že se byl z vlastní iniciativy informovat na volné pracovní místo ve strojírenské firmě, kam také později nastoupil k hlavnímu pracovnímu poměru. Evidenci ukončil nástupem do zaměstnání.</p> <p>3. EVIDENCE Uchazeč se po 4 měsících v zaměstnání vrátil do evidence. Uvedl, že vykonává obecně prospěšné práce – alternativní trest k výkonu trestu odnětí svobody v rozsahu 300h. Volné pracovní místo v jednání nemá.</p>

Anotace

Příjmení a jméno autora: Milena Truplová

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UP

Název práce: Občanské vzdělávání jako nástroj aktivní politiky
zaměstnanosti

Počet znaků: 109 777

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 33

Klíčová slova: občanské vzdělávání, politika zaměstnanosti, analýza
vzdělávacích potřeb, projektování vzdělávací akce

Počet dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných uchazečů na úřadech práce je stále vysoký. Jak ukazuje diplomová práce, nejohroženější skupinou jsou přitom vedle padesátiletých, nezaměstnaní ve věku do 20. let se základním vzděláním. Přitom jsou současně skupinou nejvíce na trhu práce handicapovanou a velká část z nich je z evidence sankčně vyřazována pro neplnění byť jen základních povinností. Jde o uzavřený a zatím neřešený kruh. Pokusem o přerušení tohoto cyklu je projekt vzdělávací akce s názvem Občanské vzdělávání, jehož absolvování by mělo šance mladých nezaměstnaných významně zvětšit. Vzdělávací program nebyl vytvořen uměle, nýbrž vychází z analýzy vzdělávacích potřeb cílové skupiny.