

Vzdělávací aktivity projektu Pracovní návyky

Soubor podkladů pro nastavení obsahu odborného
zaškolení cílové skupiny v daném místě

Modelové příklady typů zaškolení
realizovaných v projektu



Obsah studie

1	Úvod	5
2	Vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných	6
3	Úloha poradce při výběru vzdělávacích aktivit	8
4	Výběr lektora	9
5	Parametry bezpečného prostředí pro vzdělávání	10
6	Rekvalifikace	11
7	Rekvalifikační kurzy nabízené klientům Projektu.....	14
8	Univerzální zaškolení	16
9	Univerzální zaškolení nabízená klientům Projektu	18
10	Cílené zaškolení	24
11	Ukázky karet pracovních pozic	26
12	Příběhy klientů, kteří absolvovali cílené zaškolení.....	37
13	Závěr	43
14	Příloha1.....	47
15	Příloha2.....	51
16	Hodnocení projektu.....	53
17	Členové výzkumného týmu a kontakty	57

Dokument vznikl v rámci projektu „Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit“ (reg. č. CZ 1.04./2.1.00/03.00018)

1 Úvod

Cílem projektu **Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit** (dále jen Projekt) je přispět k vytváření udržitelných pracovních míst a pomoci dlouhodobě nezaměstnaným nově se uplatnit. Projekt se snaží najít způsoby, jak podpořit přirozenou zaměstnanost v daném místě.

Pro realizaci projektu bylo vybráno 12 oblastí v celkem pěti krajích České republiky, které se vyznačují vysokou mírou nezaměstnanosti.

Jedná se o:

Karlovarský kraj

K1 - Karlovy Vary, Toužim a okolí

K2 - Mariánské Lázně, Teplá, Sokolov, Nové Sedlo

Kraj Vysočina

V1 - Třebíč, Moravské Budějovice, Náměšť nad Oslavou

V2 - Žďár na Sázavou, Bystřice nad Pernštejnem, Nové Město na Moravě

Jihomoravský kraj

J1 - Hodonín, Kyjov, Veselí nad Moravou

J2 - Znojmo, Moravský Krumlov

Olomoucký kraj

O1 - Olomouc, Přerov, Hranice

O2 - Šternbersko, Konicko, Litovelsko

O3 - Jeseník, Zlaté Hory, Javorník

Zlínský kraj

Z1 - Zlín, Valašské Klobouky, Slavičín

Z2 - Vsetín, Karolinka, Rožnov pod Radhoštěm

Z3 - Valašské Meziříčí a okolí, Bystřice pod Pernštejnem a okolí

Klíčovou částí Projektu je **komunitní mapování a identifikace rozvojového potenciálu vybraných lokalit**. V rámci Projektu ve vybraných oblastech každého kraje pracuje

tým odborných pracovníků z různých oborů: sociální antropologie, územní plánování a urbanismus, přírodní vědy, sociální geografie a další. Jejich úkolem je popsat sociální strukturu obyvatelstva a pochopit hlubší vztahy mezi jednotlivci a skupinami v dané komunitě. Dále se tým specialistů pro rozvoj území věnuje **identifikaci dlouhodobě nevyužívaných či opomíjených zdrojů** obsažených v konkrétním prostředí sídel a kulturní krajiny.

Současně probíhá klíčová aktivita identifikace a **aktivizace lidského potenciálu**, a to formou vstupu cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných na základě doporučení k účasti v projektu. Plynule na vstup klienta do projektu navazuje klíčová aktivita **Individuální poradenství (příp. Skupinové poradenství)**, díky kterému je realizován poradenský proces na bázi poradce - účastník poradenství (klient). Poradenství plní roli aktivizujícího prvku v komunikaci společnosti (instituce) s klientem na jeho cestě za navrácením hodnoty práce do hodnotového žebříčku, absentující v období charakterizovaném dlouhodobou nezaměstnaností. Jedním z nejdůležitějších realizovatelných výstupů poradenství je pak identifikace vzdělávací potřeby, po níž je klientovi nabídnuta jedna nebo více z forem vzdělávání, tedy **Rekvalifikační kurz či Cílené zaškolení na nově vzniklé pracovní místo**. **Univerzální zaškolení** vychází pak z průmětu osobního potenciálu klienta a potřeb lokality, ve které se trvale zdržuje. Všechny vzdělávací aktivity jsou vedeny školiteli a lektory - odborníky s praxí v práci se skupinou dlouhodobě nezaměstnaných. Vzdělávání cílové skupiny (CS) je jednou z klíčových aktivit projektu.

2 Vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných

„Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.“¹

Realizační tým projektu je si vědom dopadu dlouhodobé nezaměstnanosti na jednotlivce, který často nabývá podoby začarovaného kruhu. Klienti projektu na jedné straně potřebují najít práci, na druhé straně již mnohdy nejsou schopni vyvinout v tomto směru vlastní iniciativu. S počtem marných pokusů o nalezení práce se zmírňuje jejich aktivita, začínají pochybovat o svých schopnostech, často je nedokáží vhodně prezentovat a upadají pak do jakési letargie.

Velkým problémem jsou **změny ve vnímání času** a časového rozvržení dne. Při normálním pracovním zapojení má člověk jasně uspořádané své činnosti, se vznikem nezaměstnanosti tato potřeba zaniká. Pouze malá část lidí (bez ohledu na vzdělání) je schopna udržet i v době nezaměstnanosti svoji časovou strukturu. Zpočátku se může jednat o jakýsi pocit, že nezaměstnaný může nyní konečně nějakou dobu odpočívat. Snaží se najít na situaci, ve které se ocitl, tedy ztrátě zaměstnání, něco pozitivního. Důsledkem nestrukturovaného času však bývá nuda, pasivní činnosti, až apatie, často okolím vnímaná jako lenost. Tím, že se nezaměstnaný **vzdaluje od svých obvyklých sociálních kontaktů**, ubývá mu také podpory, kterou dříve získával ze strany přátel, kolegů, rodiny.

Mezi rizikové či znevýhodněné skupiny patří na trhu práce mladí uchazeči cca do 30 let, kteří nemají mnoho praktických zkušeností a základní pracovní návyky, dále pak osoby starší 50 let, kteří se zaměstnavatelům jeví jako méně adaptabilní a flexibilní. (Přitom právě tito uchazeči mohou vnést do pracovního týmu svou životní zkušenost a rozvážnost.) Tradičně vysoká je například také nezaměstnanost žen, **především žen s malými dětmi, nekvalifikovaných pracovníků a osob se zdravotním omezením, které nepobírají invalidní důchod nebo jinou podobnou dávku**. Navíc tito lidé nemají svoji pozici usnadněnou ani přístupem zaměstnavatelů, kteří mají předsudky vůči jejich motivaci a raději na jejich místo najímají pracovníky vyučené a zkušenější.

V oblastech s vysokou nezaměstnaností najdeme všechny tyto skupiny bez rozdílu. Podle našeho názoru je problém mimo jiné ve špatně nastaveném systému státních podpor. Je snazší a mnohdy i výhodnější dát přednost sociálním dávkám, než být aktivnější na trhu práce, když člověk dostane jen o trochu více peněz, pokud bude zaměstnaný. Je snazší požádat o podporu a docházet na úřad práce, než pravidelně vstávat brzy ráno, či chodit pozdě spát. Pokud má nezaměstnaný navíc dluhy

a je na něj uvalena exekuce, je velmi pravděpodobné, že po odečtení povinného plnění ze mzdy často zbývá klientovi méně, než když žil pouze z dávek a exekutor tedy nemohl dluh vymáhat. Motivace k tomu, aby klient splácel své dluhy je pak nulová. **Nezaměstnaní se často dobrovolně stávají závislími na státu, čím déle však nezaměstnanost trvá, tím je i náročnější eliminace jejich dopadů pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti.**

Nezaměstnaný člověk však nemusí být odsouzený k pasivnímu čekání na nové zaměstnání. Po dobu jeho nepracovní činnosti může sám rozvíjet své schopnosti a dovednosti a nezávisle získávat další vědomosti, které mu mohou pomoci získat uplatnění. K tomu slouží další vzdělávání. Dalším vzděláváním dospělých se zabývá **andragogika**, jejíž principy vycházejí z faktu, že člověk sám nese odpovědnost za své kompetence a kvalifikace. Kompetence jsou chápány jako dispozice, které mají tři roviny: vědomosti, dovednosti a postoje. **Projekt si klade za cíl rozvíjet všechny typy kompetencí, od odborných a sociálních až po sebekompetence.**² Existuje předpoklad, že nezaměstnaní lidé, kteří se účastní kurzů dalšího vzdělávání, jsou aktivnější a motivovanější k účasti na trhu práce a nejsou tolik postiženi negativními dopady nezaměstnanosti. Je tedy zřejmé, že vzdělávání by nemělo být vázáno jen na počáteční fázi života člověka a nemělo by se stát ukončenou aktivitou, nýbrž kontinuální celoživotní činností. Úroveň kvalifikace, profesionální dovednosti a ochota se dále vzdělávat se stávají rozhodujícími činiteli při hledání práce.

Možností dalšího vzdělávání je celá řada a Projekt nabízí tři typy:

1. Rekvalifikace
2. Univerzální zaškolení
3. Cílené zaškolení

1 Buchtová, B. (Ed.) Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha: Grada Publishing, 2002, s. 76

2 Vzdělávání na doživotí, s. 13

3 Úloha poradce při výběru vzdělávacích aktivit

Je velmi důležité pracovat s nezaměstnaným klientem tak, aby jeho rozhodnutí a výběr vhodného rekvalifikačního kurzu nebylo jen věcí náhody či pomíjivého zájmu. Poradce by měl nezaměstnaného klienta provázet a nabízet mu různé varianty, vést jej k samostatnému zhodnocení vlastní situace a podporovat jej při rozhodování tak, aby klient rozhodl co nejvíce **kvalifikovaně a zodpovědně. Vždy jde o to, aby s klientem našel vhodný kurz, který nejen zvýší jeho zaměstnatelnost, ale bude i korespondovat s jeho zájmy a schopnostmi, v ideálním případě pak navíc i s nabídkou a potřebami lokálního trhu práce.**

Pro potřeby poradců i klientů byl vytvořen přehledný Katalog vzdělávacích aktivit, kde jsou uvedeny popisy jednotlivých rekvalifikačních a univerzálních zaškolení včetně termínů a míst konání, a tento je pravidelně elektronicky aktualizován.

I přesto, že poradci pracují s klienty velmi odpovědně, u této cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných se velmi často objevují určité bariéry, které brání tomu, aby klient rekvalifikaci absolvoval. Jedná se jak o **situační, institucionální i osobnostní bariéry**. K situačním bariérám můžeme zařadit nedostatek peněz či dlouhé dojíždění, k institucionálním pak například nevyhovující časové rozvržení kurzu. Všechny tyto překážky by ovšem byly překonatelné, nebýt bariér osobnostních. Přestože Projekt hradí klientům kurzů cestovné, stravné i ubytování, čímž by mohl být první typ bariér vyřešen, často se projevuje vědomá či nevědomá nechuť vykročit ze zajetých kolejí. Mnohým klientům činí podle jejich vlastní slova potíže dojíždění. To lze pochopit například u matek, pečujících o malé děti, které by mohly mít problém s návratem z kurzu domů, vyzvedáváním dětí ze školky či školy, avšak i mnozí další klienti odmítají dojíždět na kurz i např. jen 15 – 30 kilometrů. Hranice denního dojíždění 1 hodinu je pro většinu klientů zcela nepřehledná. Zajímavé je, že jen málo z nich argumentuje svým zdravotním stavem. Někteří klienti do-

konce velmi striktně požadují, aby se kurzy konaly přímo v místě jejich bydliště. Zde se projevuje určitý stereotyp – klient pobírá již delší dobu sociální dávky, naučil se s nimi žít, na další možnosti rezignoval a cítí se nepřijemně, pokud je někým vyzýván k jakékoli, pro něj nové či neobvyklé, aktivitě.

4 Výběr lektora

Cílová skupina dlouhodobě nezaměstnaných je **velmi náročná na lektorovy odborné, ale i osobnostní předpoklady**. Lektor se často vyrovnává i s extrémem, od nedostatečných sociálních návyků, nevhodného chování klienta, sebedoceňování či s jejich zanedbaným zevnějškem, až po částečnou či dokonce úplnou negramotnost. Přesto by klient měl mít při výuce neustále pocit, že kurz zvládne, mezi klientem a lektorem musí fungovat pozitivní komunikace a lektor se snaží klientovi zažít pocit úspěchu, na nějž klient možná již není zvyklý.

Lektor musí být ve stálé a otevřené interakci se všemi účastníky. Výcvikový styl výuky vychází maximálně vstříc účastníkům, kteří se již delší dobu neúčastnili výukového procesu, jsou rychleji unavitelní a méně pozorní, nejsou schopni ani ochotni přijímat velké množství obecných informací a očekávají okamžitou, praktickou využitelnost získaných informací a dovedností. Výukový proces je tedy nastaven tak, aby byl pro účastníky pestrý, zajímavý, kombinuje různorodé aktivity a zároveň nenásilně vede k získávání nových informací a dovedností.

5 Parametry bezpečného prostředí pro vzdělávání

Jako nezbytné se při vlastní realizaci kurzů ukázalo následující:

1. Vytvoření pro výuku přátelského, bezpečného a příjemného prostředí.
2. Zaměření se na překonání počátečních obav účastníků.
3. Zmapování očekávání a možností jednotlivých účastníků.
4. Pozvolné a nenásilné překonávání adaptačních potíží v novém prostředí.
5. Zapojení každého jednotlivce do skupinového dění a práce se skupinovou dynamikou.
6. Podpora motivace účastníků učit se novým věcem.
7. Práce se sebedůvěrou každého účastníka.
8. Zprostředkování bezpečného náhledu účastníka na stávající překážky při řešení vlastní situace a podpora chuti ke změně situace.
9. Při získávání počítačových dovedností respektování individuálního výukového a pracovního tempa jednotlivých účastníků.
10. Příprava lektora na případné negativní reakce účastníků, verbální agrese, mlčení, slzy, osobní krizi.

První den přicházeli účastníci do kurzů obvykle s nejistotou a obavami, jak zvládnou výuku a nové dovednosti. V novém prostředí mnozí prožívali výrazné napětí, které se odráželo v jejich stažení se do sebe, mlčení a minimální komunikaci s dalšími účastníky. Během prvních dvou dnů se však naprostá většina účastníků dokázala uvolnit, spontánně vyprávět o své životní situaci a problémech, které řeší. To, že navázali nové kontakty, bylo jedním z častých pozitiv, které klienti uvádějí při hodnocení kurzu. (Ukázky evaluačních dotazníků, jejichž průběžná analýza sloužila k ještě lepšímu nastavování vhodných podmínek kurzů, naleznete v příloze.)

6 Rekvalifikace

Rekvalifikace řadíme mezi jednu z forem Aktivní politiky zaměstnanosti ČR. Obecně lze předpokládat, že člověk procházející rekvalifikačními kurzy bude mít v budoucnu větší šanci na uplatnění a navrácení na trh práce. Přidanou hodnotou pak může být i rozvinutí sociálních kontaktů a zvýšení sebedůvěry klienta.

Rekvalifikací se podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 odstavec 1 rozumí: „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“

Rekvalifikace jako nástroj Aktivní politiky zaměstnanosti ČR na rozdíl od jiných forem (např. veřejně prospěšné práce nebo příspě-

vek na společensky účelná pracovní místa) nenabízí určitým skupinám nezaměstnaných jistotu zaměstnání a její vliv na zvýšení zaměstnatelnosti klienta není zcela jednoznačný. Je dobré na ně nepohlížet jen jako na prostředek k získání vyšší kvalifikace, její obnovy nebo získání nové, ale také jako na prostředek, který určitým způsobem strukturuje čas nezaměstnaného člověka a nabídne mu smysluplnou činnost, díky které je nezaměstnaný jedinec udržován aktivní. **Přidanou hodnotou je učení se nových dovedností, a nezaměstnaný člověk tak může získávat lepší pohled na vlastní osobu a svoji vlastní uplatnitelnost na trhu práce. Přesto je nelze předepisovat nezaměstnaným jako jakýsi univerzální lék na jejich obtíže.**

Statistické údaje vzdělávací aktivity – zájem o rekvalifikace (stav ke dni 21. 8. 2015)

Celkový počet podpořených klientů (stav ke dni 21. 8. 2015)	Muži	Ženy	Zájemci o rekvalifikaci		Zájem o rekvalifikaci odvolali
			Muži	Ženy	
1768	727	1041	251		147
			69	182	

Lokalita	Celkově přihlášených/ skutečně proškolených	Muži	Ženy
Karlovarský kraj	47/15	12	35
K1	22/4	6	16
K2	25/10	6	19
Kraj Vysočina	43/30	11	32
V1	20/16	6	14
V2	23/14	5	18
Zlínský kraj	65/34	20	45
Z1	25/7	8	17
Z2	23/12	8	15
Z3	17/5	4	13
Jihomoravský kraj	55/16	15	40
J1	24/10	7	17
J2	31/6	8	23
Olomoucký kraj	41/9	11	30
O1	8/0	1	7
O2	31/9	10	21
O3	2/0	0	2

Z tabulky vyplývá, že počet klientů, kteří odvolali z různých důvodů svůj zájem o rekvalifikaci, je poměrně vysoký – 58 %. Číslo je platné k 21. 8. 2015, plánovány jsou ještě další kurzy, počítáme s tím, že procento klientů, kteří na kurz nenastoupili, ještě klesne, odhadujeme cca na 45 %. I tak se ale ukazuje, že rekvalifikace, které jsou nabízeny s malou možností výběru, se u klientů nesetkávají s velkým zájmem. Předpokládáme, že příznivější situace by byla, kdybychom mohli nabízet hrazení rekvalifikačních zvolených a klienti by měli možnost vybrat si kurz skutečně na míru, jako je tomu u cíleného zaškolení.

Z uvedených údajů také vyplývá, že zájem o rekvalifikační kurzy nabízené Projektem je ve všech krajích v podstatě srovnatelný. Největší zájem o kurzy byl ve Zlínském kraji,

nejméně zájemců jsme zaznamenali v Olomouckém kraji – v odlehlejší lokalitě Jeseník. Nejčastěji navštěvovanými jsou kurzy Obsluhy osobního počítače, následují kurzy Základy podnikání a také kurz Asistent/ka, sekretář/ka.

Výrazně vyšší procento účastníků tvoří ženy, a to bez ohledu na typ kurzu. Dle vyjádření lektorů byly např. v kurzech Obsluha PC ženy aktivnější, kladly problémové otázky, postupovaly rychleji v získávání základních dovedností. To může souviset i s tím, jak lépe či hůře se s nezaměstnaností vyrovnávají ženy a jak muži. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak než na změnu role muže jako živitele rodiny. Rodina představuje pro ženu „alternativní pracovní pole“, které ztlumí zá-
těž z nezaměstnanosti. Má možnost více se

uplatnit v době ztráty práce v rodinné oblasti a najít tam seberealizaci. Z tohoto pohledu je tedy nezaměstnanost pro ženy mnohdy méně zatěžující než nezaměstnanost pro muže. Žena se často neostýchá požádat lektora opakovaně o radu, necítí se pro svou neznalost výrazně méněcenná.

Bohužel, poměrně vysoký počet klientů, kteří projevili zpočátku o rekvalifikaci zájem, později uváděl nejrůznější důvody, proč se kurzu nezúčastní. Jedním z důvodů mohla být delší doba čekání na kurz, neboť vyřizování příslušné administrativy spojené s akreditací kurzů trvalo déle, než bylo plánováno, další důvody však často spočívaly v tom, že klienti nebyli ochotni zaříditi si čas tak, aby mohl na kurz dojíždět nebo nedokázali sladit čas s péčí o rodinu. Dalšími důvody byl nástup do práce či na brigádu, menší část klientů uváděly důvody zdravotní.

Kurzů se často účastnily ženy se základním vzděláním, které díky přístupu lektorů získaly rychle sebevědomí, že kurz zvládnou a to je velmi motivovalo. (Podle údajů Českého statistického úřadu za první čtvrtletí roku 2015 je sice stále nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů, počet nezaměstnaných žen se však významně snižuje.)

Vyjádření lektorů rekvalifikačních kurzů:

„Všichni lektori kurzu se shodují v názoru, že účastníci kurzu pracovali po celou dobu se zájmem o probírané učivo a průběžně úkoly plnili s plným nasazením. Pokládali doplňující otázky a zajímali se o možnosti konkrétního využití získaných zkušeností.“

„... i když jsem se snažil klientům svůj výklad co nejvíce zjednodušit, občas bylo vidět, že někteří mají problémy se základy matematiky, nejčastěji se jim pletla znaménka + a -, pravá a levá tlačítka, někteří měli problém i se čtením textu.“

„U některých byla zpočátku stydlivost kvůli tomu, že jim to nejde, ale tu jsem časem odboural a klienti se již potom nestyděli říci si o pomoc.“

„Všichni klienti docházeli do kurzu pravidelně a včas. Po dobu kurzu s nimi nebyl jediný problém.“

„Všichni měli snahu se něco naučit, dle svých možností.“

„Vstupní testy prokázaly úroveň ovládnutí výpočetní techniky v definici: Výrazně méně, než základní znalost základních úkonů spojených s používáním PC. Při závěrečném testu zvládli s přehledem aplikaci MS Word, MS Excel a internet na uživatelské úrovni A1, všichni jsou schopni z pohledu počítačové gramotnosti s přehledem obstát v reálném zaměstnání i v občanském životě.“

(lektori kurzů Obsluha PC I)

Vyjádření klientů rekvalifikačních kurzů:

„Všichni lektori mi byli kdykoli ochotni poradit, když mi nebylo něco jasné.“

„Jako prodavačka nevyužiji vše, co jsme se učili, ale aspoň umím něco navíc.“

„Chci se naučit něco nového a kurz mi pomohl v rozjezdu.“

„Naučila jsem se s tabulkami.“

„Absolvování tohoto kurzu mi v budoucnu umožní nebát se takového pracovního zařazení, kde je nutná práce s PC, rozšiřuje mi větší uplatnění na současném trhu práce. Ještě jednou děkuji p. lektorovi za ochotu a lidský přístup.“

(klienti kurzů Obsluha PC I)

7 Rekvalifikační kurzy nabízené klientům Projektu

Obsluha osobního počítače (80 a 120 hodin)

Rekvalifikační kurz je určen pro posluchače, kteří budou pracovat s osobními počítači v administrativní praxi pro vedení agendy jak ve státním, tak soukromém sektoru. Absolventi získají základní přehled a zejména hlubší praxi v oblasti mnohostranného využití osobního počítače. Kurz se skládá z teoretické části, z interaktivní metody při výuce konkrétních počítačových programů a ze samostatných cvičení za asistence odborného lektora.

Absolvent kurzu by měl ovládat:

- Znalost operační systém MS Windows. Umí samostatně pracovat s počítačem a s programy MS Word, MS Excel, MS Access MS PowerPoint, MS Outlook.
- MS Word: upravit prostředí MS Word, formátování textu, pracovat s dokumenty, základní techniky práce, tvořit tabulky, vkládat grafy, napsat dopis a využít hromadné korespondence, ovládá rozšiřující techniky, umí konfigurovat uživatelská nastavení, vazby mezi aplikacemi Word a Excel



Předání certifikátů absolventům kurzu Obsluha osobního počítače, červenec 2015, Žďár nad Sázavou

- MS Excel: upravit prostředí MS Excel, pracovat se sešity, základní techniky práce s Excelem, pracovat s grafy, pracovat se seznamy, rozšiřující techniky, analyzovat data, vytvářet kontingenční

tabulky a grafy, vkládat a upravovat objekty, aktualizovat data z jiných sešitů.

- Internet: základy elektronické pošty, obsluhovat poštovní schránku na internetu, Outlook Express, psaní a příjem zpráv, práce s adresářem, zná bezpečnostní rizika a umí se jim bránit.
- MS PowerPoint: umí základy profesionální prezentace, přidávání a odebírání snímků, formátování snímků, přechody, vkládání multimediálních souborů, automatické spouštění, konvert formátů, převod do formátu PDF, pravidla úspěšné prezentace, hypertextové odkazy, komunikace MS PowerPoint s MS Word, MS Excel, MS Outlook a ostatními internetovými aplikacemi.



Účastníci kurzu Obsluha osobního počítače červen-červenec 2015, Vsetín

Asistent/ka - sekretář/ka (120 hodin)

V tomto kurzu získá účastník znalosti potřebné pro vykonávání profese asistentka/asistent. Je zaměřen na praktické využití získaných znalostí a dovedností. Účastník se učí zvládat administrativní činnosti, pracovat s počítačem, vytvářet pracovní a obchodní písemnosti, řídit a organizovat chod sekretariátu, řešit konfliktní situace. Pochopí základní ekonomické pojmy a fungování trhu. Jedná se o profesní rekvalifikaci zakončenou zkouškou u autorizované osoby dle podmínek NSK.

- Modul **Sekretářský**: Základní činnosti v sekretariátu. Efektivní telefonování. Zápisy z porady.
- Modul **Písemná komunikace**: Úprava písemností dle ČSN 01 6910. Pravidla pro psaní textů. Obchodní dopisy. Smluvní písemnosti. Personální písemnosti. Právní písemnosti. Datové schránky
- Modul **Technický**: Práce na počítači. Seznámení se s PC, obsluha, zapojení sestavy. MS Excel. MS Word. Internet. MS PowerPoint. MS Outlook.
- Modul **Psychologický**: Psychologie osobnosti. Komunikace. Asertivita. Motivace.
- Modul **Manažerský**: Principy řízení organizace. Zásady firemní kultury. Povinnosti organizace v oblasti BOZP. Organizování služebních cest.
- Modul **Společenský**: Základní pravidla společenského styku. Stolování a pohoštění. Společenská setkání.
- Modul **Ekonomický**: Základní ekonomické pojmy. Fungování trhu.



Účastnice kurzu Asistent/ka-sekretář/ka, červen-září 2015, Žďár nad Sázavou

Obchodní zástupce (100 hodin)

Účastník získá po ukončení rekvalifikačního kurzu Obchodní zástupce základní obchodní dovednosti. Bude umět vytipovat potenciální zákazníky a následně s nimi jednat, nabídnout jim výrobky či služby, konkretizovat informace o vlastnostech, parametrech a ceně nabízených výrobků či služeb, konzultovat případné speciální požadavky zákazníka, zaškolit obsluhu, zjišťovat spokojenost získaných zákazníků, dojednat nákup zboží pro mateřskou firmu, orientovat se v obchodní

dokumentaci, smluvně závazkových vztazích, zpracovat nabídky s pomocí PC, umět jednat s lidmi a vést obchodní jednání. Jedná se o profesní rekvalifikaci zakončenou zkouškou u autorizované osoby dle podmínek NSK.

Základy podnikání (150 hodin)

V kurzu Základy podnikání sestaví účastník podnikatelský plán. Bude prakticky prezentovat komunikační dovednosti. Prakticky se seznámí se základy marketingu a psychologie. Sestaví daňová přiznání a zaměří se na ekonomickou a právní rovinu podnikání.

- **Podnikatelský plán / záměr**: Struktura a náležitosti podnikatelského plánu. Sestavení vlastního podnikatelského plánu.
- **Komunikační dovednosti**: Prezentace. Vyjednávání. Zvládání náročných situací.
- **Marketing**: Základy marketingu. Marketingová komunikace. Marketing management.
- **Ekonomie**: Základy ekonomiky. Tržní ekonomika. Podniková ekonomika. Finanční řízení podniku. Peněžní a kapitálový trh. Bankovníctví a pojišťovnictví.
- **Právo**: Základní právní pojmy. Zákoník práce. Právo v podnikání. Právní formy podnikání.
- **Počítač v praxi podnikatele**: Základy programu MS Word a MS Excel. Vytvoření jednoduché prezentace v programu MS PowerPoint.
- **Daně**: Zákon o DPH. Daň z příjmů. Silniční daň. Ostatní daně.
- **Daňová evidence**: Zákon a předpisy. Evidenční knihy. Doklady. Roční zúčtování. Vyplnění daňového přiznání.

8 Univerzální zaškolení

Univerzální zaškolení – další typ vzdělávací aktivity projektu, můžeme zařadit do oboru zájmového neformálního vzdělávání dospělých.

„Zájmovým vzděláváním dospělých je myšlen systém krátkodobých i dlouhodobých organizačních forem, které umožňují rekreační, poznávací a tvůrčí volnočasové aktivity účastníků, prováděné převážně neformálním způsobem a směřující k uspokojení osobních zájmů, k rozvoji osobnosti, jakož i celkovému zlepšení kvality života jedince a prohloubení jeho nezávislosti.“³

Při plánování těchto vzdělávacích aktivit jsme vycházeli z toho, že v současné době přestávají být měřítkem kvality života jen ekonomické ukazatele a hodnoty. Do popředí se začínají dostávat hodnoty jako je rovnováha mezi osobním a pracovním životem, společenská soudržnost a komunitní spolupřevládání, zájem o alternativní životní styl i způsoby obživy, které berou zřetel na životní prostředí a trvale udržitelný způsob života. Proměňuje se složení obyvatelstva, někteří lidé z měst přicházejí na venkov, ať už z osobních či finančních důvodů. V návaznosti na tom vznikají skupiny (komunity), které se vzdělávají navzájem v nových dovednostech a znalostech jiného způsobu života a obživy. Vznikají nové možnosti podnikatelských příležitostí, jako je zájem o nejrůznější „bio“ a přírodní produkty, farmářské výrobky, návrat ke starým tradicím, péče o veřejný prostor, komunitní setkávání, pořádání kulturních a vzdělávacích akcí, sdílení zahrad, nové formy spolupráce atd. Konkrétní potřeby v lokalitách zjišťovali komunitní koordinátoři v začátku projektu, a na jejich práci jsme navazovali při výběru aktivit a témat univerzálních zaškolení. Vycházeli jsme také z potřeb jednotlivých klientů v lokalitách, které byly výstupem poradenských rozhovorů. Na rozdíl od cíleného zaškolení, které je individuální, je univerzální zaškolení skupinové, jednotlivé kurzy jsme tedy otvírali

při minimálním počtu pěti účastníků. Tento typ zaškolení tím také plní svou sociální funkci, chrání klienty před osamělostí a zabraňuje pocitu nepotřebnosti, zbytečnosti, umožňuje navázat nové kontakty a přátelství.

V Projektu je pro klienty připravena poměrně široká paleta skupinového univerzálního zaškolení v praktických činnostech. Jde o kombinaci několika typů jednoduchých pracovních činností (sběr a zpracování bylin, floristika, včelaření, péče o zeleň, základy permakulturního hospodaření), které dle zjištění odpovídaly potřebám v dané lokalitě. Na základě poptávky klientů a jejich poradců jsou postupně přidávány i náročnější typy zaškolení, týkající se základů manažerských a marketingových schopností a dovedností. Univerzální zaškolení připravuje tedy klienty tak, aby účastník po zaškolení měl možnost univerzálněji se uplatnit a zvládl více typů činností. Univerzální zaškolení si klade za cíl nejen doplnění odborných znalostí a dovedností klientů, ale také potřebu pozitivně ovlivnit jejich chování a jednání. Účastníci musí vynakládat určité úsilí, musí se pravidelně na kurz dostavit, projevovat aktivitu, dodržovat nastavený režim. To je jeden ze způsobů, jak pomoci obnovit ztracené nebo zapomenuté pracovní návyky. Pro mnohé účastníky se stalo univerzální zaškolení velkou inspirací a podnětem k samostatnému podnikání. To jsme zaznamenali například u kurzů Bylinkářství, které jsme v krátké době realizace Projektu opakovali třikrát v různých lokalitách. Pokud klient po absolvování univerzálního zaškolení uvažoval o samostatném podnikání např. jako OSVČ, měl možnost navázat rekvalifikačním kurzem Základy podnikání, čímž se dostal od Univerzálního zaškolení k nástroji APZ, kdy je po absolvování tohoto kurzu možné požádat o podporu při zahájení podnikání.

Statistické údaje vzdělávací aktivity – Univerzální zaškolení (údaje ke dni 30. 9. 2015)

Lokalita	Celkově zaškolených	Muži	Ženy
Karlovarský kraj	5	2	3
K1	5	2	3
Kraj Vysočina	13	2	11
V1	8	2	6
V2	5	0	5
Zlínský kraj	26	19	7
Z1	4	0	4
Z3	22	19	3
Olomoucký kraj	11	1	10
O3	11	1	10

3 Zájmové vzdělávání dospělých, 2005, s 50

9 Univerzální zaškolení nabízená klientům Projektu

Údržba krajiny a péče o zeleň

Prakticky zaměřený kurz zahrnuje tři okruhy témat týkajících se péče o veřejnou zeleň a hospodaření v krajině, vedoucí k podpoře biologické rozmanitosti. Účastníci jsou připravováni na práci na pozicích technické údržby obcí a měst, v zahradnických firmách, práci pro správce školních zahrad anebo pozice pečující o parky sociálních a zdravotnických zařízení či památkových objektů. Kurz tak propojuje oblast zahradnictví s krajinářstvím a ochranou přírody.

Jednotlivá témata kurzu jsou např.:

- teorie rostlinných a živočišných invazí
- přírodě blízké formy hospodaření v krajině
- legislativní souvislosti hospodaření a údržby krajiny
- základní nástroje péče o přírodní biotopy
- biodiverzita zahrad, parků a veřejné zeleně
- teorie přírodních zahrad a základy zahradní architektury
- ekosystémový přístup v péči o prostředí
- využívání původních druhů rostlin
- rizika užívání biocidů
- estetika krajiny, krajinný ráz
- principy ochrany ohrožených rostlinných a živočišných druhů
- tradiční či zapomenuté formy hospodaření podporující biologickou rozmanitost.



Účastníci Univerzálního zaškolení Péče o krajinu, červen 2015, Třebíč

Vyjádření klientů kurzu:

„Přála bych si, aby byl kurz delší.“

„Náplň kurzu luxusní!“

„Poznatky využiji na vlastní zahradě, chodím také pomáhat do květinářství.“

„Uvědomila jsem si, že se mění ráz krajiny a co to znamená.“



Účastnice Univerzálního zaškolení Péče o krajinu, červen 2015, Třebíč

Praktické bylinkářství

Kořeny bylinkářství sahají v českých a moravských zemích hluboko do historie, a kurz rozšiřuje přehled posluchačů v tomto oboru. Během kurzu se naučí:

- jak bylinky pěstovat, sbírat, sušit a používat
- co z nich připravit v domácích podmínkách (výroba mastí, tinktur, sirupů a dalších léčivých přípravků)
- které rostliny se používají v kuchyni jako zelené koření a proč
- jak nahradit bylinami některé běžné léky
- jak míchat bylinné čaje
- jaký je rozdíl mezi používáním čerstvých a sušených bylin
- léčivé účinky evropských a asijských bylin
- poznávat byliny v terénu

Posluchač získá informace o tom, jak využít možnost sběru a výkupu rostlin a o vztahu fyto-terapie k alopatické medicíně. Alopatická léčba neboli klasická medicína je nejrozšířenější terapeutický přístup, se kterým se setkal každý z nás. Alopate neléčí člověka jako celek, ale léčí vždy poruchu konkrétního orgánu, většinou odděleně od ostatních fyzických a psychických problémů pacienta. Bylinky jsou základem obrovského množství léčivých přípravků.

Kurz praktické bylinkářství je určen jak pro začátečníky, kteří se chtějí dozvědět o základech bylinné léčby, tak pro pokročilejší kteří si chtějí doplnit své zkušenosti o nové poznatky, prostě pro všechny, kteří mají rádi přírodu a chtějí žít zdravě.



Účastníci Univerzálního zaškolení Praktické bylinkářství, srpen 2015, Valašské Meziříčí



Účastníci Univerzálního zaškolení Praktické bylinkářství, srpen 2015, Valašské Meziříčí

Florista

Florista je tvůrcem rostlinných dekorací od malých po velké dekorační kompozice, které zlepšují estetiku prostředí. Zajímá se o vizuální oslavu, akci, celkovou dekoraci interiéru a exteriéru pomocí řezaných – hrnkových květin, rostlinného i nerostlinného materiálu. Používá ve své práci kompoziční principy, umělecké a technické znalosti týkající se využití prostor a interiérového designu.

Během kurzu se naučí:

- projektování dekorací
- připravit rostlinný, dekorativní a sušený materiál k dekoraci
- zhotovit dekorace různého typu
- skladování rostlinného materiálu včetně prodloužení trvanlivosti živých květin.
- balení a transport hotových dekorací
- stylizaci interiéru rostlinným a formálním materiálem v hotelích, kancelářích, obchodech, rezidencích, kostelech, domovech, tržištích, konferencích atp.
- zvládnout organizaci výstav a konkurzů
- kalkulaci cen

Program kurzu

- Teorie – vše o floristice ošetření živých květin – technika vazby kytic
- Vazba kytic, gratulačních, dárkových, podklady pro kytice
- Teorie aranžování květin – samotné aranžování
- Pokračování různých typů aranží, dárkové aranžmá s živými květy – víno.
- Tematická floristika – Dušičky, Vánoce atd. po domluvě s účastníky



Účastnice Univerzálního zaškolení Florista - vazby z živých květin, září 2015, Valašské Meziříčí

Včelařství

Hlavním cílem kurzu je seznámení s oborem včelařství a s možnostmi jednotlivce tento obor komerčně uchopit, a to nejen na rovině prodeje medu. Nedílnou součástí kurzu je samozřejmě snaha o zlepšení sociálních a komunikačních dovedností účastníků.

Kurz se zabývá především těmito tématy:

- obecné seznámení s oborem včelařství
- seznámení s vývojem, historií a současností včelařství.
- historie a současnost včelích produktů
- včela a včelstvo – sociální hmyz
- včelaření – základy a začátky
- ukázka včelích úlů a dalšího zařízení
- seznámení s průběhem včelařského roku, včelařské rostliny
- včelařství jako výdělečná činnost
- seznámení s možnostmi prodeje včelích produktů
- inspirativní pohled do zahraničí
- živé včely a žihadla
- praxe na včelnici
- rizika spojená s chovem včel – nemoci včel, alergie na včely, žihadla

Kurz probíhá formou přednášek a praktických ukávek převážně v blízkosti včelstev a většina problematiky je probírána přímo prakticky v lese nebo na včelnici. Teoretické části jsou uvnitř za pomoci dataprojektoru a speciálně připravených prezentací.



Lektor a účastnice kurzu Včelařství, září 2015, Velká Lhota

Základy permakultury a samozásobitelství

Permakultura je koncepce přístupu k zemědělství, přírodě a životnímu prostředí obecně, usilující o trvalou udržitelnost nebo ještě lépe o regeneraci přírodních zdrojů. Stále více lidí objevuje půvab a jednoduchost domácí výroby potravin. Ačkoli jsou permakulturní principy hluboce zakořeněné v přirozených přírodních mechanismech, jejich aplikace přináší výrazné pozitivní změny i do fungování průmyslových a sociálních struktur. V současné době se dostává do popředí otázka potravinové soběstačnosti ve městech a příměstských oblastech, při jejímž řešení je permakulturní design nepostradatelným nástrojem.

Jaké jsou výhody být soběstačným člověkem – pěstitel, chovatelem a konzumentem? Účastník se naučí, jak se která rostlina seje, sází, ošetřuje, rozmnožuje a pěstuje. Získá základní znalosti v oblasti péče o zvířata. Dozví se, jak je důležité pečovat o půdu, vyzkouší si v praxi různé možnosti. Může načerpat znalosti o pěstování vlastních hub a kaloricky hodnotných potravin.

Naši účastníci stáčejí med, dojí kozy, vyrábějí sýry, zakládají záhony, mulčují a pracují s kompostem, staví jednoduché pařeniště, pěstují smíšené kultury zeleniny, bylinek, květin a planých rostlin, učí se vsazovat ovocné stromy a keře, pečovat o staré stromy, dozvídají se jak zadržet na pozemku vodu vhodnou k zalévání, jak vytvořit jílové jezírko a oplotit pozemek.

Ale především přicházejí na to, jak aplikovat permakulturní postoje a principy ve vlastním životě.

Vyjádření účastníků kurzu:

„Organizátoři a lektori byli velmi vstřícní.“

„Nové dovednosti jsme si mohli hned vyzkoušet.“

„Líbila se mi výroba sýra, mýdla, masti, tvorba bylinkové zahrádky.“



Účastníci Univerzálního zaškolení Základy permakultury a samozásobitelství při výrobě sýra, červenec 2015, Valeč



Lektor Univerzálního zaškolení Základy permakultury a samozásobitelství, červenec 2015, Valeč

Základy projektového managementu

Projektový manager navrhuje schéma a obsazení realizačního týmu pro konkrétní projekt. Tento projekt má potom na starost, rozpracuje vše na dílčí úkoly a následně kontroluje a dohlíží na jejich plnění. Během práce na projektu spolupracuje na stanovení finanční náročnosti projektu, provádí časové odhady a jejich aktualizaci. Pravidelně zpracovává písemné zprávy o stavu prací na projektu.

Program kurzu:

- **Hledání**
účastníci se seznamují a hledají, co vše projekt je, a co už není, hledají definici projektu, zjišťují kontext projektu, sledují jeho cíle, mapují zainteresované strany a seznamují se s fázemi projektu a fázemi řízení projektu
- **Plánování**
začíná se s plánováním času a organizací projektu, plánují se finance, kapacity, rozděluje se zodpovědnost a pravomoci, také se připravuje na rizika projektu
- **Komunikace**
hovoří se o metodách a metodikách, které se využívají v jednotlivých fázích, jak komunikovat v týmu, jaké jsou styly vedení, co je leadership, jak tvořit tým a jak být tým
- **Finanční zdroje versus naše osobní zdroje**
projekty z pohledu EU, státní správy, nadací, návrh projektu, vyplnění přílohy, sestavení rozpočtu, vyplnění logického rámce, seznámení s procesem schvalování projektů, hodnocením projektů a jejich realizací a monitoringem
- **Realizace, kontrola a ukončení**
na závěr si účastníci odprezentují své projekty, připraví se na realizaci projektu, monitoring projektu, zjistí co je projektová kancelář a jak se ukončuje projekt.

Kurz je prokládán různými praktickými ukázkami a cvičeními, tak aby si účastníci sami na sobě zkusili a zažili, co samotné řízení pro-

jektu je. Práce probíhá často v malých skupinkách, ale občas i ve velkých, když klienti prezentují své projekty. Absolvováním kurzu získají povědomí o vedení projektu a zároveň jim dá i možnost začít si plánovat svůj vlastní projekt

On-line marketing

Cílem kurzu je provést zájemce o podnikání krok za krokem všemi fázemi. Nezasypat je teorií, ale naučit je teoretické poznatky okamžitě využívat v praxi. Naučit je přemýšlet o vlastním potenciálu, vytvořit dobrý produkt, naučit se ho propagovat s co nejnižšími náklady, ale vydělat na něm co nejvíc. Účastníci se společně zabývají nejprve sebezpoznáním. Pak začínají uvažovat o vlastních produktech. Odhalí sílu nových médií a on-line marketingu. Naučí se, jak stanovit cenu, zmapovat trh, najít si své zákazníky, zaujmout je a získat si je. Ke konci kurzu už pracují na vlastních projektech. Ty pak poslední den prezentují, získají na něj zpětnou vazbu a další tipy, které by jim mohly být užitečné.

Program kurzu:

- **Odhalte své podnikatelské schopnosti**
osobní SWOT analýza
- **Najděte díru na trhu a zaplňte ji**
klienti se naučí analyzovat trh a hledat mezery, které by mohl zaplnit jejich produkt a sledovat svou konkurenci, poučit se od ní a odhalit zároveň její slabiny
- **Vytvořte produkt, který budou zákazníci milovat**
základy brand managementu, jak budovat silnou a oblíbenou značku
- **Síla on-line marketingu**
seznámení se s konkrétními marketingovými nástroji (guerilla marketing, virální marketing, on-line marketing a další)
- **Najděte si na internetu zákazníky a nepusťte je**
práce s cílovou skupinou: najít si ji, umět ji zaujmout a hlavně udržet

- **Začněte s málem, na investice je času dost**
jak uvažovat o nákladech, příjmech, cenách, investicích, jak začínat s málem a přesto vybudovat silnou značku
- **Vytvořte silnou strategii**
zužitkování dosavadních poznatků a přemýšlení nad strategií pro vlastní podnikání
- **Posilte svou kreativitu**
myšlenkové mapy, brainstorming a další techniky
- **Tvorba vlastního podnikání**
podnikání všech účastníků, business plán, produkt, cena, marketing, komunikační kanály na internetu

Poslední den všichni účastníci prezentují svůj business plán a získávají na něj zpětnou vazbu od lektora i všech účastníků.

Kurz pro rozvoj paměti a zlepšení soustředění

Kurz seznámí s účastníky se způsoby, jak si mohou zlepšit paměť a koncentraci, jak rozvíjet verbální schopnosti a efektivněji využívat svoji mozkovou kapacitu. V lidském mozku jsou uložena centra paměti řeči, prostorové orientace, logického uvažování a další, která je třeba cvičit stejně jako jiné svaly lidského těla. Během různých období života nastávají situace, kdy jsme pod vlivem jednostranných nároků, a některé funkce se pak zpomalují. Taková období jsou například po delších nemocech, úrazech, ale i rodičovská dovolená nebo nezaměstnanost utlumuje část našich schopností. Pro dobré uplatnění v životě i v zaměstnání jsou paměť, schopnost soustředění, vyjadřovací schopnosti, logické uvažování i prostorová orientace klíčové, a proto by každý měl vědět, jak je rozvíjet a udržovat a zůstat tak déle v kondici.

Účastníci kurzu získají informace o tom, jak náš mozek funguje, a vyzkouší si cvičení, které pak mohou praktikovat i doma. Během kurzu trénují klienti nejrůznější možnosti, jak se vypořádat s běžnými i náročnějšími životními situacemi, včetně „simulace“ pracovního pohovoru, a to v bezpečném prostředí a beze stresu.

Digitalizace, archivace a Corel

Cílem kurzu Digitalizace, archivace a Corel je připravit klienty na práci ve firmách na pomocných administrativních pozicích. Absolvent se seznámí se základní teorií z oblasti digitalizace a archivace pracovní dokumentace. Bude znát související právní předpisy a normy, orientovat se v současných trendech v digitalizaci a archivaci dokumentace.

Naučí se digitalizovat, evidovat, třídít, archivovat a skartovat veškerou pracovní dokumentaci – dopisy, smlouvy, projekty atd. Bude se orientovat se v problematice archivnictví a spisové služby a ovládat základní grafické a textové práce v rámci prezentací v Power Pointu, CorelDRAW, které může uplatnit při zpracovávání specifických úkolů zaměstnavatele – návrh a zpracování propagačních materiálů, firemních nebo produktových prezentací, grafických reportů apod.

Kurz obsahuje následující témata:

- pojem digitalizace, digitalizace dokumentů, co se dá digitalizovat
- druhy skenerů – rozlišení, barevnost, formáty, ukládání
- úvod do programu CorelDRAW, pracovní plocha panely nástrojů ad.
- úpravy obrázků
- práce s textem
- práce s videem
- kompozice vizitky a letáku
- vlastní práce
- základy programu MS PowerPoint
- jak sestavit prezentaci

Koordinátor volnočasových aktivit

Cílem kurzu Koordinátor volnočasových aktivit je připravit klienty na práci v organizacích, které pořádají a zajišťují kroužky, kurzy, soutěže, přehlídky a obdobné akce. V kurzu se lektori zaměřují na koordinaci aktivit pro tři základní skupiny osob:

Rodiče s malými dětmi
Pohybové aktivity pro děti
Aktivity pro dospělé

Kurz obsahuje:

- úvod do problematiky chodu organizací pořádajících volnočasové a vzdělávací aktivity
- ukázky programů
- soubor soft skills, které pomáhají lépe zvládat pracovní náplň koordinátora
- příprava soutěže – seznámení se s specifiky a požadavky pořádání velkých soutěží
- příprava harmonogramu, role a komunikace s realizačním týmem
- pravidla čerpání finančních prostředků vyplývajících se smlouvy
- příprava podkladů pro vyúčtování použitých finančních prostředků
- co obsahuje rozpočet akce, projektu
- základy strategie propagace akce, projektu
- nové trendy v propagaci projektů.

10 Cílené zaškolení

Inovativním prvkem v oblasti vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných je v Projektu cílené, individualizované vzdělávání – které jsme nazvali Cílené zaškolení (dále CZ). Vzdělávací potřeby, schopnosti a cíle se u každého člověka liší. V některých lokalitách a pro některé klienty není vhodné obecné vzdělávání typu rekvalifikace, protože potřebují individuální přístup.

Předpokládáme, že individualizované vzdělávání se bude stále více prosazovat a bude klíčové v rozvoji každého jednotlivce. Jedná se o vzdělávání zaměřené na získání dovedností přímo v praxi, velmi často jde o práci pro malé zaměstnavatele, kteří si sami budoucího pracovníka proškolí na konkrétní specifickou dovednost, kterou ve svém provozu právě potřebují.

Tento způsob zaškolení lépe pomáhá nezaměstnanému zájemci o práci poznat náplň a požadavky konkrétní profese. Děje se tak prostřednictvím zaškolení přímo u zaměstnavatele, jejíž součástí je nejen prohlídka pracoviště a zhlédnutí pracovních činností, ale také rozhovor se zaměstnancem, který v této profesi dlouhodobě působí.

Cílenému zaškolení, stejně jako ostatním typům vzdělávacích aktivit předchází poradenský proces. Při rozhovoru s klientem poradce zjišťuje, které profese by byly pro klienta vhodné a které by ho zajímaly. Klient si zpravidla vybere konkrétní profese, které odpovídají jeho schopnostem, osobnostním charakteristikám i potřebám. Zejména v situacích, kdy má vybráno několik profesí, potřebuje získat více konkrétních informací pro své finální rozhodnutí. Také v případě, kdy pro vybranou profesi musí absolvovat náročnější rekvalifikační kurz, je vhodné se s profesí nejprve blíže seznámit. K tomuto účelu velmi dobře slouží právě cílené zaškolení u zaměstnavatele. Uplatnění této metody předchází nepříjemným situacím, které se v praxi nezdávkou vyskytují. Příkladem je situace, kdy úřad práce zaplatí dlouhodobě nezaměstnanému člověku rekvalifikaci na profesi, o níž nemá zcela jasnou představu. Tento uchazeč už v průběhu rekvalifikace zjišťuje, že jeho představy o této profesi byly od-

lišné, a zájem o její vykonávání do budoucna nemá. To mívá nepříjemné důsledky. Ukazuje se, že o některých profesích má klient jen rámcovou představu, na jejímž základě se ještě nemůže rozhodnout, zda je pro něj tato profese vhodná. Cílené zaškolení je vhodným nástrojem k tomu, aby si nezaměstnaný mohl profesi vyzkoušet a udělat si o ní reálnou představu. Tato zkušenost mu pomůže k zodpovězení jeho otázek, například, zda by chtěl tuto práci vykonávat, zda by v ní dokázal být úspěšný, zda by ji zvládl po zdravotní stránce, zda mu vyhovuje pracovní prostředí apod.

Pro praktické uplatnění této metody je třeba najít zaměstnavatele, který profesi provozuje, a dohodnout s ním termín a podmínky zaškolení. Potenciální zaměstnavatelé byli komunitními koordinátory vytipováni v průběhu celého Projektu. Následně byl poradcem vybrán jeden či více možných uchazečů a místní realizátor s klientem sepsal smlouvu o cíleném zaškolení.

Obsahové zaměření navrhovaných školení bylo upřesňováno v průběhu projektu. Postupně byly identifikovány vhodné typy uplatnění v daných místech a pro lepší orientaci poradců vznikly takzvané **Karty pracovní pozice**, které obsahovaly informace o pracovním místě, zaměstnavateli, lokalitě a další doporučení. Tyto karty naleznou poradce v Katalogu poradců (www.katalogporadcu.cz), který je dalším důležitým produktem Projektu. Z Katalogu poradců si klienti mj. sami vybírali poradce, se kterým následně spolupracovali. Karty byly vytvářeny komunitními koordinátory s cílem co nejlépe postihnout lokální pracovní potřeby, některé karty ovšem byly tvořeny na míru klientům i zaměstnavatelům dle jejich aktuální potřeby.

11 Ukázky karet pracovních pozic

J1-K02 Sběr a zpracování bylin a místních plodin

Popis

Krátký popis pracovní pozice

Sběr a zpracování léčivých bylin a místních plodin (sirupy, marmelády, kosmetika)
Výroba sirupů, výroba lokálních produktů (oskerušová marmeláda), balení a sáčkování bylinných čajů, výroba kosmetiky, sběr bylin. Všeestranná činnost.

Popis pracovního prostředí

MAS Strážnicko byla od roku 2011–2014 zapojena do mezinárodního projektu „Traditional and wild“, jehož cílem je do budoucna chránit a sdílet mizející kulturní dědictví v oblasti sběru bylin. Cílová skupina jsou právě znevýhodnění na trhu práce a sociálně slabší skupiny obyvatel, kteří by se od roku 2014 měli podílet na sběru bylin v oblasti Bílých Karpat. Idea je vytvořit integrační sociální podnik, do kterého by byli zapojeni sezónně i dobrovolníci. Nabízí se následně zpracování bylinek do různých forem (čaje, sirupy), a návaznost na aktivity MAS: oskerušová marmeláda jako lokální produkt. Jeden z dalších nápadů je zapojení pracovníků chráněné dílny místní Charity, kteří by vyráběli bylinková mýdla.

Místo a úvazek

Zřizovatel	MAS Strážnicko
Místo pracovní pozice	Kraj Jihomoravský, okres Hodonín, obec Strážnice
Pozice dostupná od-do	1. 4. 2015 – není určeno
Pracovní úvazek	Celý úvazek (1)
Pracovní doba	Pravidelná
Sezonní pracovní pozice	Ano
Sezona od-do	jaro–podzim
Počet pracovních míst	3
Obsazených	2

Obor, náročnost a požadavky na zaškolení

Obor	Potravinářství, fytotherapie
Náročnost	Lokální zátěž – zátěž malých svalových skupin
Požadavek na zaškolení	Pracovník by měl být vyškolen ve znalosti zpracování a sběru léčivých bylin a místních plodin (oskeruše), cílené zaškolení.

Financování udržitelnost a možné překážky

Financování	Závislé na dotaci na zřízení sociálního podniku a z vlastních výnosů získaných činnostmi a prodejem.
Udržitelnost pracovní pozice	Po dobu trvání projektu na sociální podnikání a dále.
Možné překážky ve zřízení pracovní pozice	Nedostatek financí na návazné aktivity (zpracování bylin) k projektu „Traditional and wild“, rozjezd aktivity stojí pouze na jednom zaneprázdněném člověku, nedostatek partnerů ke spolupráci.
Důvody, proč místo ještě není zřízeno	Důvody jsou finanční a časové, na zřízení sociálního podniku nebyla prozatím zajištěna dotace.

Možná kombinace s dalšími pracovními místy

J1 – K01 Sběrač/ka bylin
J1 – K17 Údržbář/ka sadu, ovocnář/ka

Kontakt na komunitního koordinátora, který kartu založil

Jméno

E - mailová adresa

Telefon

K2-K03 Naháněč – pracovník v živočišné výrobě

Popis

Krátký popis pracovní pozice

Naháněč dojnic ze stáje a do stáje. Vhodné jak pro muže, tak ženu. Nutný dobrý vztah ke zvířatům.

Popis pracovního prostředí

Práce se nachází v prostředí moderní, nově zrekonstruované farmy ve vesnici Otročin. Farma obhospodaruje 2000 ha půdy, na kterých pase svůj dobytek. Dobytek se využívá především ke zpracování mléka. Nadojené mléko se poté odváží do nedaleké firmy Hollandia, kde se dále zpracovává. Farma Otročin všechny přírodní odpady z kravína, jako například hnůj, který krávy produkují, nebo i zbytky krmení či přebytky zemědělských plodin z pole, využívá ve vlastní bioplynové stanici k výrobě elektrické energie. Více na <http://www.farmaotrocin.cz>.

Místo a úvazek

Zřizovatel	Farma Otročin
Místo pracovní pozice	Kraj Karlovarský, okres Karlovy Vary, obec Otročin, Otročin 2
Pozice dostupná od-do	1. 9. 2014 - není určeno
Pracovní úvazek	Celý úvazek (1)
Pracovní doba	Pravidelná
Sezonní pracovní pozice	Ne
Sezona od-do	–
Počet pracovních míst	1
Obsazených	0

Obor, náročnost a požadavky na zaškolení

Obor	Zemědělství
Náročnost	Směnná pracovní doba
Požadavek na zaškolení	Speciální zaškolení není potřeba

Financování udržitelnost a možné překážky

Financování	Farma Otročin, s.r.o.
Udržitelnost pracovní pozice	Dlouhodobá
Možné překážky ve zřízení pracovní pozice	–
Důvody, proč místo ještě není zřízeno	Nezájem místních, nenašel se vhodný zájemce

Možná kombinace s dalšími pracovními místy

–

Kontakt na komunitního koordinátora, který kartu založil

Jméno

E - mailová adresa

Telefon

Z2-K12 Cukrářka/asistentka cukrářky

Popis

Krátký popis pracovní pozice

Práce v malém cukrářském provozu – výroba cukroví a zajištění provozu.

Popis pracovního prostředí

Marky dorty – nově otevřený cukrářský provoz. Majitelkou je mladá žena, matka dvou dětí, která se na základě problémů při hledání zaměstnání rozhodla založit podnik a vyrábět kvalitní cukrářské výrobky. Momentálně probíhá výroba v kuchyňském zázemí ve Family Park Huslenky. Díky zájmu klientů a velkému počtu zakázek je plánem do budoucna otevření provozovny ve Vsetíně. (Mohlo by se tedy jednat o vytvoření dalších pracovních míst – obsluha kavárny atd.)
Odkaz: <http://www.cukrovivsetin.cz>

Místo a úvazek

Zřizovatel	Marky dorty
Místo pracovní pozice	Kraj Zlínský, okres Vsetín, obec Huslenky 401
Pozice dostupná od-do	1. 1. 2015 – není určeno
Pracovní úvazek	Celý úvazek (1)
Pracovní doba	Pravidelná
Sezonní pracovní pozice	Ne
Sezona od-do	–
Počet pracovních míst	1
Obsazených	1

Obor, náročnost a požadavky na zaškolení

Obor	Potravinářství
Náročnost	Lokální zátěž – zátěž malých svalových skupin
Požadavek na zaškolení	Zaměstnavatel si zaškolí zaměstnance sám – cílené zaškolení

Financování udržitelnost a možné překážky

Financování	Financování z výroby
Udržitelnost pracovní pozice	Udržitelné, po dvou letech provozu vytvořena stabilní síť
Možné překážky ve zřízení pracovní pozice	Zaměstnavatelka klade důraz na skutečně pozitivní přístup k práci ze strany zaměstnance a zodpovědnost. Preferuje ženu s dětmi, nekuřačku. Díky velmi špatným zkušenostem s předchozími pracovníky preferuje nejprve DPP.
Důvody, proč místo ještě není zřízeno	Za hlavní problém považuje zaměstnavatelka nemožnost nalezení zodpovědného pracovníka, na něž se bude moci spolehnout

Možná kombinace s dalšími pracovními místy

–

Kontakt na komunitního koordinátora, který kartu založil

Jméno

E - mailová adresa

Telefon

Z3-K19 Koordinátor přípravy a vedení projektu sociálního podniku

Popis

Krátký popis pracovní pozice

Koordinace a vedení přípravy projektu sociálního podniku

Popis pracovního prostředí

Pozice se odvozuje od poptávky účastníků facilitačních schůzek v Bystřici pod Hostýnem, kteří diskutují možnosti záměru zřídit (zatím blíže nespecifikovaný) sociální podnik. Poptávaná pozice hledá koordinátora/koordinátorku, která by během kontinuálního kontaktu s partnery sestavil/a plán postupu, vedl/a přípravu, plnil/a harmonogram kroků směřujících ve výsledku ke zřízení soc. podniku. Dosavadní partneři nejsou sami schopni tuto společnou iniciativu koordinovat a věnovat jí potřebný čas a energii do té míry, aby získala reálnější obrysy. Účastníci jsou z rozličného zázemí – samospráva, vedoucí relevantních odborů, vedoucí pracovníci místních krajských a obecních institucí, neziskových organizací a zástupci angažovaného občanského sektoru. Projekt má všeobecnou podporu, ovšem jen aktivní, motivovaný a kontinuální přístup jej může převést do reality.

Místo a úvazek

Zřizovatel

Místo pracovní pozice	Kraj Zlínský, okres Kroměříž, obec Bystřice pod Hostýnem
Pozice dostupná od-do	není určeno
Pracovní úvazek	Celý úvazek (1)
Pracovní doba	Pravidelná
Sezonní pracovní pozice	Ne
Sezona od-do	–
Počet pracovních míst	1
Obsazených	0

Obor, náročnost a požadavky na zaškolení

Obor	Služby, administrativa, PR
Náročnost	–
Požadavek na zaškolení	Projektové vedení, Fundraising, Management, PR

Financování udržitelnost a možné překážky

Financování	Dotace a posléze (po úspěšné realizaci a spuštění projektu) z rozpočtu sociálního podniku.
Udržitelnost pracovní pozice	Závislá na úspěšnosti podniku
Možné překážky ve zřízení pracovní pozice	Nenajde se nikdo, kdo by byl ochotný zaštitit pracovní pozici. Nedojde ke shodě mezi účastníky facilitačních schůzek ve věci zřízení a spolupráce.
Důvody, proč místo ještě není zřízeno	Neexistence sociálního podniku v lokalitě, dosavadní nejistota konkrétního zaměstnavatele, který by byl ochoten takovou pozici zaštitit.

Možná kombinace s dalšími pracovními místy

–

Kontakt na komunitního koordinátora, který kartu založil

Jméno

E - mailová adresa

Telefon

O1-K29 Pracovník údržby obce

Popis

Krátký popis pracovní pozice

Údržba intra/extravilánu a majetku obce

Popis pracovního prostředí

Sušice je malá obec nedaleko Přerova. Jedná se o práci v obci, která bude prováděna samostatně, podle pokynů – obec kvůli své velikosti nemá jiného zaměstnance. V případě nutnosti bude s provedením prací vypomáhat starosta či zastupitelé. Starosta a zastupitelstvo hledá osobu, která by byla ochotná nastoupit na tuto sezónní pozici a jediný požadavek, na kterém trvají je, aby nový pracovník měl úctu ke svěřeným nástrojům a dobře odváděl svou práci. Jedná se o sezónní pozici do října 2015 a je preferována osoba ze Sušice či blízkých obcí např.: Radslavice, Pavlovice u Přerova, Šišma, Hlinsko, Oldřichov, eventuálně Osek nad Bečvou, Prosenice ad.

Místo a úvazek

Zřizovatel	Obec Sušice
Místo pracovní pozice	Kraj Olomoucký, okres Přerov, obec Sušice
Pozice dostupná od-do	22. 06. 2015 do 31.10.2015
Pracovní úvazek	Celý úvazek (1)
Pracovní doba	Pravidelná
Sezonní pracovní pozice	Ano
Sezona od-do	22. 6. 2015 – 31.10. 2015
Počet pracovních míst	1
Obsazených	-

Obor, náročnost a požadavky na zaškolení

Obor	Služby, stavebnictví
Náročnost	Celková fyzická zátěž
Požadavek na zaškolení	Zaměstnavatel nemá žádné požadavky na zaškolení, případně zaškolí po nástupu do zaměstnání pouze formou představení povinností.

Financování udržitelnost a možné překážky

Financování	Jedná se o pozici VPP
Udržitelnost pracovní pozice	Pouze sezonní
Možné překážky ve zřízení pracovní pozice	Nenajde se vhodný uchazeč
Důvody, proč místo ještě není zřízeno	Nebyl nalezen vhodný kandidát

Možná kombinace s dalšími pracovními místy

-

Kontakt na komunitního koordinátora, který kartu založil

Jméno

E - mailová adresa

Telefon

Školitelem Cíleného zaškolení se obvykle stal někdo ze zaměstnanců budoucího zaměstnavatele, v případě živnostníků a malých firem zaškoloval klienta sám majitel firmy. V některých případech byli vybíráni externí lektori, k doplnění některých specifických dovedností.

Tento typ zaškolení je lépe realizovat spíše v délce měsíců než dnů a vytvořit tak určitý mezistupeň mezi fází nezaměstnanosti a zaměstnanosti, tolik potřebný právě pro specifickou situaci opětovného návratu do pracovního procesu v případě dlouhodobě nezaměstnaných. Spolupráce obou aktérů pracovního zaškolení tak může probíhat ve vysoce motivované atmosféře, kdy aktéři zaškolení nemusí fungovat pod tlakem pocitu výrazné odpovědnosti za výsledek, jako je tomu v případě průběhu institutu zkušební doby při vstupu do pracovního poměru.

U cíleného zaškolení jsme zaznamenali i případy klientů, kteří se zaškolili v některé profesi a začali ji sami provádět na živnostenský list, obdobně jako u Univerzálních zaškolení. Také v tomto případě jsme doporučovali absolvovat rekvalifikační kurz Základy podnikání.

V Projektu jsme realizovali CZ v minimálním rozsahu 40 hodin, maximálně mohlo trvat 100 hodin. Rozložení zaškolení záleželo na dohodě mezi školitelem a školeným účastníkem. Někdy bylo velmi intenzivní, v některých případech bylo rozloženo do 2 - 3 měsíců. Pro potřebu ověření kvality realizace zaškolení v případech neškolených lektorů (potenciálních zaměstnavatelů) jsme využili institut monitorovacích návštěv, které vykonávali zejména místní realizátoři tak, abychom přešli případným problémům plynoucím z nepochopení účelu zaškolení. Zajištění bezpečnosti účastníků zaškolení bylo podpořeno školením bezpečnosti práce, které zrealizoval školitel.

Profese, kterých se cílené zaškolení týkalo, byly nejrůznější. Od vysoce odborných technologických (Enolog - technologie, receptury, stroje a zařízení k řízenému kvašení - výroba ovocných vín), přes odborné (účetní), manažerské (projektový manažer, vedoucí vzdělávacích programů), řemeslné (truhlář), pomocné práce (v kuchyni, zemědělství), až po údržbu obecní zeleně a pastevectví. Přehled cílených zaškolení najdete v příloze. Jejich celkový počet k datu 31. 8. 2015 byl 188 individuálních kurzů. V příloze je uveden pouze reprezentativní přehled bez duplicit (kdy jeden typ zaškolení probíhal v různých lokalitách, tedy je celkově četnější).



Cílené zaškolení - pracovnice v cukrárně

12 Příběhy klientů, kteří absolvovali cílené zaškolení

Při monitorovacích návštěvách měli místní realizátoři možnost hovořit s klienty a zachytit jejich bezprostřední dojmy ze vzdělávání. Zde jsou některé z nich.

Klientka MM

„S paní MM jsme byli poprvé v kontaktu v květnu 2015. Při rozhovoru byla nejistá, s nízkým sebevědomím, říkala, že neví, co chce dělat a pomalu ztrácela naději, že vůbec nějakou práci najde. I když nerada, smířovala se s tím, že po několika letech na ÚP se pro ni opět nic nezmění.“

V červenci 2015 jsme klientce zajistili měsíční cílené zaškolení v obuvnické dílně. Klientka chodila pravidelně na ranní směny. Poměrně rychle si zvykla na pracovní režim, naučila se nové práci, a i když se jednalo o práci manuální, na kterou dříve nebyla zvyklá, práce se jí zalíbila. Školitel byl s pokroky a pracovitostí paní MM natolik spokojen, že ji k 1. 11. přijme do běžného (nedotovaného) pracovního poměru. Po skončení cíleného zaškolení, zhruba po 3 měsících, jsme s klientkou znovu hovořili. Působila pozitivně a spokojeně. Dalo by se říci, že před námi stála jiná žena - upravená s příjemným vystupováním a zvýšeným sebevědomím, silně motivovaná znovu nastoupit do práce.“

Klientka LK

„Paní LK je vyučená zahradnice a je asi 9 let bez zaměstnání. V Projektu absolvovala měsíční cílené zaškolení jako pomocnice v kuchyni a na zahradě. V pracovním prostředí pookřála a v kolektivu si rychle obnovila své již téměř zapomenuté pracovní návyky, včetně ranního vstávání, strukturování pracovního a volného času, plnění pracovních povinností. Díky tomu se opět začlenila do sociálního i pracovního prostředí a překonala tu složitou fázi, kdy byla bez práce a žila ve stereotypu. U svého školitele v zaměstnaneckém poměru bohužel nezůstane. Přesto ji tato zkušenost posílila a vrátila jí sebejistotu, takže se neobávala požádat o práci ve výrobě automobilových součástek, kde má již domluvené pracovní místo.“

Domníváme se, že ještě před 3 měsíci, i kdyby klientka věděla o tom, že v této firmě hledají zaměstnance, její malá sebevědomí a ztráta pracovních návyků by jí nedovolily najít odvahu se o místo přihlásit. Díky cílenému zaškolení, kdy nebyly na klientku kladeny nepřiměřeně vysoké nároky, se postupně se zaučovala a zvykla si na práci v bezpečném prostředí.“

Klientka se zároveň přihlásila se na kurz bylinkářství, neboť je vyučena v podobném oboru a o bylinky se velice zajímá. Využila tedy i možnosti rozvíjet dále svůj koníček, což nadále přispívá k její spokojenosti.“

Statistické údaje vzdělávací aktivity – cílené zaškolení (údaje ke dni 31. 8. 2015)

Lokalita	Celkově zaškolených	Muži	Ženy
Karlovarský kraj	23	14	9
K1	15	10	5
K2	8	4	4
Kraj Vysočina	34	16	18
V1	34	16	18
V2	0	0	0
Zlínský kraj	37	5	32
Z1	19	2	17
Z2	9	2	7
Z3	9	1	8
Jihomoravský kraj	55	25	32
J1	42	22	22
J2	13	3	10
Olomoucký kraj	39	15	24
O1	4	2	2
O2	6	2	4
O3	29	11	18
Celkem	188	73	115

Zájem o cílené zaškolení se v jednotlivých regionech lišil. Někde se více dařilo propojovat vzdělávací aktivity s nově vytvořenými pracovními pozicemi z Katalogu pracovních pozic, někde méně.

Do určité míry byl výběr cíleného zaškolení jednotlivými klienty ovlivněn i prací poradců a místních realizátorů v jednotlivých regionech. Závisel často na jejich angažovanosti, spolupráci a osobních kontaktech.

Největší počet cílených zaškolení byl v Jihomoravském kraji, konkrétně v regionu J1. Velký počet zaškolení se realizoval také v regionech V1 a O3.

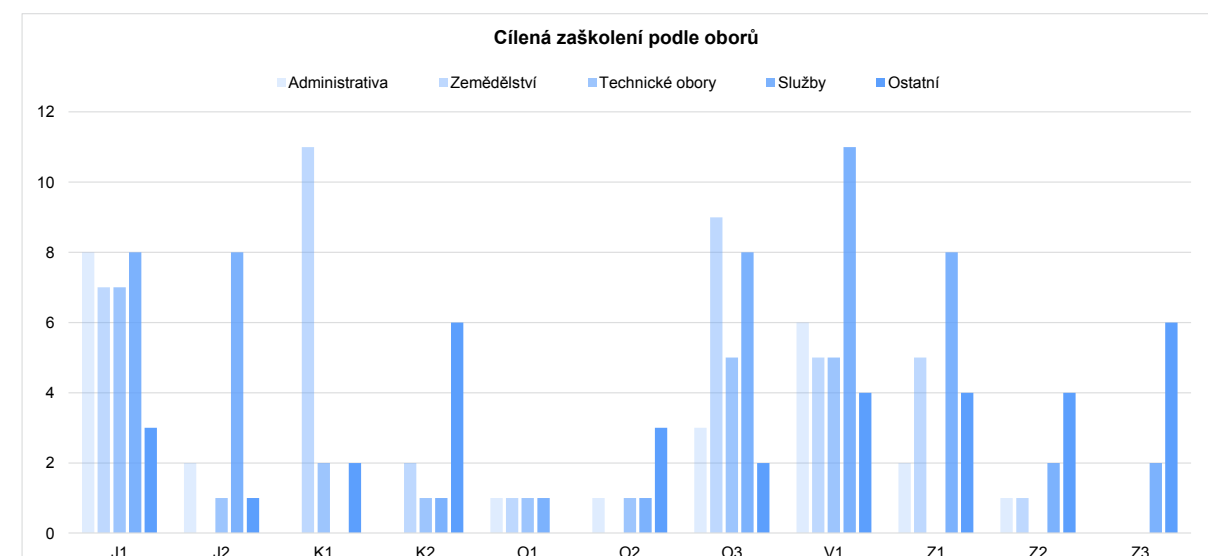
V regionu J1 se klienti zajímali o zaškolení na nižší manažerské pozice jako je projektový manažer, účetní, správce, vedoucí skladu. V regionu J2, v příhraničních oblastech byl zájem o zaškolení na pracovní pozice ve

službách. V menším počtu zde byly řemeslné a dělnické profese. Podobná situace byla i v regionu V1, kde byl největší zájem o zaškolení v oblastech administrativy a práce v sociálních službách a neziskovém sektoru.

V regionu O3 proběhlo 29 úspěšných cílených zaškolení. Jednalo se o zahradnické práce a údržbu krajiny, práce v neziskovém sektoru a také údržbářské a úklidové služby.

V lokalitě Z1 byli klienti proškoleni v řemeslných pracovních pozicích (výroba obuvi) a také byl zájem o zaškolení na práci v maloobchodě. V regionu Z3 byla většina zaškolení zaměřena na stravovací služby.

V obou lokalitách na Karlovarsku (K1, K2) se téměř všechna zaškolení zaměřila na údržbu zeleně, zahradnické práce, pastevectví a řemesla (košíkářství, výroba svíček).



13 Závěr

Vzdělávání nezaměstnaných má pozitivní vliv nejen na jejich uplatnitelnost na trhu práce, ale i na jejich osobní život a sociální kontakty. Tato skutečnost byla v Projektu jednoznačně prokázána.

Hovoříme-li o rekvalifikacích, je třeba říci, že na tento nástroj APZ ne každý dosáhne a ne každému vzdělávací kurz či trénink k návratu na trh práce pomůže. Aby bylo dosaženo dobrých výsledků, je zapotřebí „příznivá konstelace několika faktorů“. Sem můžeme zařadit **dobrý zdravotní stav, dobrou schopnost učit se a především motivaci účastníka vzdělávání**, která je, i podle zkušeností z Projektu, nejdůležitějším faktorem.

Mnozí klienti uvádějí, že již absolvovali několik rekvalifikačních kurzů a práci stále nemají. To může být způsobeno jejich **nízkým sebevědomím a pocitem méněcennosti, pasivním vyčkáváním anebo představou, že jim někdo práci nabídne**. Jednoduše řečeno, nezaměstnaný prostě **musí „chtít najít práci“**. S tím také souvisí to, že potřeba vzdělávat se průběžně po celý život stále ještě není v naší společnosti dostatečně zakotvena, a to se týká především starších a nekvalifikovaných klientů. Na tomto místě není prostor pouštět se do analýzy toho, jak s tímto fenoménem v minulosti pracovaly školské instituce a jak je tomu dnes. **Vzdělávání dospělých prochází fází inovace** a my zjišťujeme, že zdaleka ne všichni účastníci procházejí kurzy a rekvalifikacemi pouze proto, aby získali pracovní uplatnění. Stále více vystupuje do popředí jejich zájem získat sám pro sebe nové znalosti a zkušenosti, dokázat si, že ještě „nepatří do starého železa“. I proto jsme zařadili do plejády našich kurzů, zaměřených především na dovednosti, v rámci Univerzálního zaškolení také kurz Trénink paměti, který přináší účastníkům nejprve možnost zlepšit si své paměťové a kognitivní schopnosti a pak se, možná s menšími obavami, pustit

do skutečného vzdělávání. Ukazuje se také, že nezaměstnaní mají zkreslené představy o vzdělávání, které si odnesli ze základní školy. Měli obavy, že je někdo bude „zkoušet“, že bude upozorňovat na jejich chyby a nedostatky a byli mile překvapeni, že v kurzu s nimi bylo jednáno jako s rovnocennými partnery, že bylo poukazováno na to, co se jim daří, že s nimi lektori kurzů jednali příjemně, lidsky a tím je pozitivně motivovali.

Jednoznačným výsledkem našeho pilotního projektu je ale fakt, že komunikaci s nezaměstnanými při nabízení vzdělávání by měl charakterizovat především dlouhodobější individuální přístup, který jim pomůže identifikovat problémy, jimž čelí, a naznačit cestu, jak se s nimi vypořádat, ale především objevit jejich osobní potenciál a snažit se jej dát do souladu s konkrétními potřebami lokality. Proto se v Projektu velmi osvědčilo propojení odborného individuálního poradenství a nabídky vzdělávání, kterou měli poradci k dispozici. Dlouhodobě nezaměstnaní často ztrácejí orientaci na trhu práce, proto vítají informace o pracovních příležitostech – v rámci našeho Projektu i tzv. na míru – a možnost propojit vzdělávání s praxí, jako je tomu například u Cíleného zaškolení anebo kombinace Univerzálního zaškolení a následné rekvalifikace. Cílené zaškolení se vedle Univerzálních zaškolení stalo nejpopulárnější formou vzdělávání v Projektu, protože každé zaškolení mohlo být vytvořeno na míru podle potřeb jednotlivých klientů a umožňovalo co nejlépe sladit s potřebami potencionálních zaměstnavatelů nebo nově vytvořených pracovních míst v regionech.

Použitá literatura:

Buchtová, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002

Rainová, J. Pedagogické možnosti řešení životní situace dlouhodobě nezaměstnaných. Praha, 2013. Diplomová práce. FF UK

Krhánek, Z. Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na sebehodnocení a vědomí vlastní účinnosti jedince. Brno, 2009. Diplomová práce. MU FSS.

Kadlecová, K. Lamper, I. Vzdělávání na doživotí. Praha: Respekt Institut, 2008

Šerák, M. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál, 2005

Internetové zdroje:

Zákon 435/2004 Sb o zaměstnanosti. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

14 Příloha 1: Realizovaná cílená zaškolení – reprezentativní přehled

1	Administrativní pracovník
2	Aplikátor stavební chemie (sanace - izolace)
3	Asistence při péči o handicapované
4	Asistent projektanta, projekční činnost v programu k3 ultra - cad software, architech. Pc 4.01
5	Asistent výuky ve výukovém klubu
6	Asistentka prodeje v korálkovém hobby obchodě
7	Asistentka projektového manažera
8	Asistentka ve vzdělávací agentuře
9	Cukrářka
10	Číšník, servírka, práce v restauraci
11	Čištění textilu a oděvů
12	Čtení a kreslení technické dokumentace
13	Dělnice - výroba ponožek
14	Dlaždicové a strojní práce
15	Enolog - technologie, receptury, stroje a zařízení k řízenému kvašení - výroba ovocných vín
16	Floristka, prodavačka
17	Fotograf
18	Koordinátor služeb a fundraiser
19	Kosmetické služby
20	Košikářství, pletení košíků a jiných proutěných výrobků
21	Krajinná údržba
22	Krajinotvorné práce s důrazem na realizaci vodozadržných opatření
23	Lektorka mateřského a rodinného centra
24	Manažer EPS
25	Masér
26	Mechanik a opravář zemědělských strojů a zařízení
27	Montessori pedagog pro MŠ

28	Obchodní zástupce pro export
29	Obsluha v kavárně, baristka
30	Odborný pracovník odbytového oddělení
31	Odborný referent – technik kvality
32	Ošetřovatel zvířat – péče o zvířata na zoofarmě
33	Pastevectví ovcí
34	Péče o hmyz
35	Pečovatelka o děti 0-6 let.
36	Pokojská, pomocné práce v kuchyni
37	Pomocná dělnice v zahradě/zahradnictví
38	Pomocná síla v kuchyni v MŠ a ZŠ Ježov
39	Pomocné práce v zemědělství
40	Pomocné práce v zemědělství (vinařství)
41	Pomocné práce ve sdružení
42	Pomocné stavební práce
43	Pomocný dělník na farmě
44	Pomocný pracovník
45	Pomocný pracovník obchodního provozu
46	Pomocný pracovník v cukrářské výrobě
47	Pomocný pracovník v dřevovýrobě
48	Pomocný pracovník v kuchyni
49	Pomocný pracovník v restauraci
50	Pomocný pracovník v sadu
51	Pomocný pracovník v terapeutické dílně
52	Poradce zdravého životního stylu
53	Práce v lese, manipulace, sortimentace dřevin
54	Práce v palírně
55	Práce v sociálních službách
56	Pracovník autoopravny a pneuservisu
57	Pracovník charity
58	Pracovník na farmě

59	Pracovník provozovny s obuví
60	Pracovník v restauraci
61	Pracovník v šicí dílně
62	Pracovník ve studiu fitness
63	Prodavač v obchodě
64	Projektový manager
65	Provozní pracovník
66	Provozovatel občanského sdružení
67	Průvodcovská činnost
68	Průvodcovství a podávání občerstvení
69	Příprava rozpočtů a příprava a podávání nabídek v elektroinstalační firmě
70	Rozpočtářka
71	Rozvoj a údržba návštěvnických míst Strážnicka
72	Rozvoz obědů
73	Řidič ve stavebnictví
74	Sběr a zpracování přírodnin
75	Sítotiskař
76	Skladník, uklízeč, pomocné práce
77	Skladový logistik
78	Správa a administrace webu a e-shopu, administrativní pracovník
79	Správce objektu
80	Stavební dělník
81	Stavební práce
82	Stavební truhlář
83	Strojník
84	Svářeč Co2
85	Pracovník v šicí dílně
86	Technický správce lokality Zastávka
87	Textilní technolog
88	Truhlářské práce
89	Účetnictví

90	Údržba krajiny
91	Úklidový pracovník
92	Uklízečka – pokojská v penzionu
93	Uklízečka, zahradnické práce
94	Vedení vzdělávacích programů
95	Vedoucí oddělení úklidu
96	Vedoucí skladu
97	Vrátný a strážný
98	Výroba hotových jídel
99	Výroba svíček
100	Výstavba kameno-dřevěných přepážek pro vodozádržná opatření
101	Výuka hudebního oboru – bicí
102	Výživový poradce
103	Web design
104	Zahradnické a údržbové práce
105	Základy činnosti v neziskovém sektoru v MC Krteček Jeseník.

15 Příloha 2: Evaluační dotazníky

Evaluační dotazník

Název kurzu:
Lektor/lektori:
Datum (trvání):

Tento dotazník má za cíl zmapovat Vaše hodnocení kurzu. Jde pouze o hrubé hodnocení, proto maximálně oceníme, pokud využijete možnosti slovně komentovat jednotlivé otázky či kurz celkově. (Pokud nemáte k některé z otázek co uvést, klidně ji nechejte nevyplněnou.)

Kurz celkově:

1. Do jaké míry kurz splnil Vaše očekávání?

1	2	3	4	5
zcela	z větší části	z poloviny	jen částečně	vůbec

Komentář:

2. Do jaké míry byl kurz přínosný pro Váš profesní rozvoj?

1	2	3	4	5
zcela	z větší části	z poloviny	jen částečně	vůbec

Komentář:

3. Jaká byla úroveň praktických ukázek?

1	2	3	4	5
vynikající	velmi dobrá	dobrá	přijatelná	nízká

Komentář:

4. Kolik prostoru jste dostali na vlastní práci s technickým vybavením?

1	2	3	4	5
celý kurz	větší část kurzu	průměrně	méně než bych čekal	k technice jsme se nedostali

Komentář:

Při pohledu do skutečné praxe mě v pozitivním smyslu nejvíce překvapilo...

Při pohledu do skutečné praxe mě v negativním smyslu nejvíce překvapilo
Nejvíce užitečnou činností (tématem) pro mě bylo...,
protože...

Nejméně užitečnou činností (tématem) pro mě bylo...,

protože...

Lektor/lektori/školitel/školitelé:

5. Věnoval (i)/a mi/nám dostatek času.

1	2	3	4
rozhodně souhlasím	spíše souhlasím	spíše nesouhlasím	rozhodně nesouhlasím

6. Umí praktické dovednosti předat.

1	2	3	4
rozhodně souhlasím	spíše souhlasím	spíše nesouhlasím	rozhodně nesouhlasím

7. Celkově bych úroveň kurzu hodnotil/a jako:

1	2	3	4	5
vynikající	velmi dobrou	dobrou	příjemnou	nízkou

Ke zlepšení kvality/pro budoucnost kurzu by pomohlo, kdyby...

Pokud chcete cokoliv dodat, rozvést, komentovat, glosovat – zde máte prostor:

Děkujeme Vám za Váš čas i ochotu podělit se s námi o Vaše názory.

16 Hodnocení kurzu

Název Kurzu:

Lektor:

Termín kurzu:

Rádi bychom Vás požádali o vyplnění tohoto krátkého dotazníku. Zaměřuje se na hodnocení kurzu, kterého se účastníte. Jeho vyplněním nám můžete pomoci kurz vylepšit.

Zaškrtněte Q prosím vždy **pouze jednu možnost v každé otázce nebo** podotázce.

Děkujeme za spolupráci.

Tým projektu Pracovní návyky

1. Označte prosím na škále, jak hodnotíte následující věci:

	velmi dobrý/á/é	spíše dobrý/á/é	spíše špatný/á/é	velmi špatný/á/é
Kurz celkově	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Náplň (obsah) kurzu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Průběh (organizace) kurzu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo výkladu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Do jaké míry kurz splnil Vaše očekávání?

- zcela
- z větší části
- z poloviny
- jen částečně
- vůbec

3. Do jaké míry jste si mohl/a vyučované dovednosti na kurzu prakticky vyzkoušet?

- Vyzkoušel/a jsem si téměř vše / úplně vše
- Vyzkoušel/a jsem si toho skutečně hodně
- Vyzkoušel/a jsem si jen pár věcí
- Nevyzkoušel/a jsem si téměř nic / vůbec nic

4. Rozuměli jste věcem, které se vysvětlovaly na školení?

- Ano, rozuměl/a jsem všemu
- Ano, nerozuměl/a jsem jen pár věcem
- Párkrát jsem se chytl/a, ale většinu času jsem nechápal/a, co se po mně chce
- Nerozuměl/a jsem vůbec ničemu

5. Myslíte si, že dovednosti získané na kurzu budete moci použít v praxi?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

6. Myslíte si, že dovednosti získané na kurzu Vám pomohou:

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
Získat nové zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Získat možnost přivýdělku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Být více soběstačný/á	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Co by podle Vás šlo na kurzu vylepšit? (Vypište prosím.)

8. Co si myslíte, že bylo na kurzu špatně? (Vypište prosím.)

Členové výzkumného
týmu a kontakty

17 Členové výzkumného týmu a kontakty

Dana Kodešová – garantka vzdělávání

Romana Růžičková – koordinátorka vzdělávání

www.pracovninavyky.cz

www.fdv.mpsv.cz

Grafická úprava – **Zuzana Dvorská**, *www.mertli.cz*

Vydal: Fond dalšího vzdělávání, Na Maninách 7, 170 00 Praha 7

Praha, 2015



