

Vzdělávání Romů v evidenci Úřadu práce České republiky ve Zlínském kraji

Radovan Macháček

Bakalářská práce
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Radovan Macháček**
Osobní číslo: **H16031**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání Romů v evidenci Úřadu práce České republiky ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti vzdělávání Romů a trhu práce.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníků.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat a jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, shrnutí výsledků a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BALVÍN, Jaroslav. Pedagogika, andragogika a multikulturalita. Praha: Radix, 2012. ISBN 978-80-86798-07-3.

BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

DAVIDOVÁ, Eva. Romo drom: Cesty Romů :1945-1990: změny v postavení a způsobu života Romů v Čechách, na Moravě a na Slovensku. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. Interface. ISBN 80-244-0524-5.

HIRT, Tomáš a Marek JAKOUBEK. "Romové" v osidlech sociálního vyloučení. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-76-8.

MUŽÍK, Jaroslav. Androdidaktika. Praha: ASPI, 2004. ISBN 8073570459.

VETEŠKA, Jaroslav. Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

19. června 2019

Termín odevzdání bakalářské práce:

21. srpna 2019

Ve Zlíně dne 19. června 2019

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným/souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 26.6.2019

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce pojednává o vzdělávání romské populace zařazené v registraci úřadů práce ve Zlínském kraji. Romská tematika je v současné době velmi diskutované téma. Mezi které patří zvýšená nezaměstnanost, výpadek ze systému sociální ochrany a chudoba. Mnoho různých organizací, spolků a hnutí má snahu tyto problémy řešit. Cílem bakalářské práce je zmapovat obeznámenost Romů evidovaných na úřadech práce ve Zlínském kraji s využíváním nabízených možností poradenství a neformálního vzdělávání. Využitím metod kvantitativního výzkumu jsou tyto fenomény blíže analyzovány a jejich závěry interpretovány a diskutovány.

Klíčová slova: Romové, vzdělávání, motivace, nezaměstnanost, úřad práce, péče a poradenství.

ABSTRACT

The bachelor thesis is focused on education of the Roma population included in the registration of the employment offices in the Zlín region. Roma issue is currently a frequently discussed topic, the including rising unemployment, the excluding social protection and poverty. Many different organizations, societies and initiatives try to solve these problems. The aim of this bachelor thesis is to identify the knowledge of Roma registered on the employment offices in the Zlín region in connection with using of counselling and non-formal education. Using the quantitative research methods, these phenomena are further analysed, and their conclusions interpreted and discussed.

Key words: Roma, Education, Motivation, Unemployment, Employment Office, Care and Counselling.

Děkuji panu doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za odborné vedení mé bakalářské práce, za jeho cenné rady, připomínky a obrovskou trpělivost. Dále panu docentovi děkuji za zapůjčené knihy, konzultace a podporu. Moje poděkování také směřuji ke své rodině, která mě po celou dobu studia pomáhala a podporovala.

Mé velké poděkování patří paní PhDr. Ivě Staňkové a panu Ing. Tomášovi Barotovi, Ph.D. za metodologickou podporu a skvělou spolupráci.

Děkuji paní PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D. za veškerou pomoc a podporu, které si nesmírně vážím a cením.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a elektronická verze nahraná do IS/STAG je totožná.

OBSAH

ÚVOD	9
1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM	10
1.1 LITERATURA K TÉMATU.....	10
1.2 VZTAH TÉMATU K ANDRAGOGICE	12
1.3 ZÁKLADNÍ VÝCHODISKA A POJMY	13
2 ROMOVÉ	16
2.1 KDO ROMOVÉ JSOU – KO AMEN SAM?.....	16
2.2 ŽIVOT V LETECH 1945-1990	19
2.3 VZTAHY S MAJORITNÍM OBYVATELSTVEM V SOUČASNOSTI.....	21
2.4 FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ROMŮ	24
3 NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ROMŮ PŘI ÚŘADU PRÁCE	29
3.1 ODLIŠNOSTI UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ ROMŮ	29
3.2 NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSKÉ ČINNOSTI PŘI ÚŘADU PRÁCE.....	31
3.3 REKVALIFIKACE.....	36
3.4 PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	38
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	42
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	42
4.2 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	43
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	43
4.4 STANOVENÍ HYPOTÉZ	44
4.5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	46
4.6 METODA SBĚRU DAT	46
5 VÝSLEDKY VÝZKUMU	47
5.1 ZÁKLADNÍ INFORMACE.....	47
5.2 VNÍMÁNÍ ÚŘADU PRÁCE RESPONDENTEM.....	49
5.3 BARIÉRY A PŘÍNOSY	56
5.4 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	60
6 INTERPRETACE DAT	64
7 DISKUSE	70
8 DOPORUČENÍ PRO PRAXI	72
ZÁVĚR	75
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	77
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	84
SEZNAM OBRÁZKŮ	85
SEZNAM TABULEK	86
SEZNAM PŘÍLOH	87

ÚVOD

Romové jsou významnou a početnou národnostní menšinou v České republice. Romové v České republice jsou začleňováni do majoritní společnosti. Na druhé straně se setkáváme i s Romy, kteří žijí na pokraji sociálního vyloučení a v chudobě. Romská kultura a jazyk nejsou plně doposud většinou společností přijímány. Většinové obyvatelstvo vůči Romům disponuje mnohými předsudky. Nejvíce diskutovanou otázkou v české společnosti jsou Romové ve spojitosti se sociálními dávkami a nezaměstnaností. Díky nízkému formálnímu vzdělání je jejich uplatnitelnost na trhu práce značně obtížná. Ovšem ale zase na straně druhé nesmíme opomenout ty Romy, kteří jsou například vysokoškolsky vzděláni. Nelze všechny Romy paušalizovat a nálepkovat, že jsou nevzděláni a líní. Davidová (2004, s. 187) hovoří o odlišnosti kultur, kdy vznikají zbytečné konflikty na obou stranách z důvodu tradičně zakořeněných předsudků na obou stranách, které se staly překážkou pro optimální spolužití mezi Romy a majoritou.

Pro zdárnou integraci je důležité pochopení romské kultury, jejich hodnot a tradic a porozumění jejich stylu života. Romové sami musí bojovat za své romství, nestydět se za něj, nebrat jej jako nějaké stigma. Romové se budou cítit daleko lépe, když budou žít s vědomím toho, že jsou plnohodnotným národem. Majorita má s romskou menšinou spolupracovat, jako s plnohodnotnými příslušníky většinové společnosti. Majorita nesmí utlačovat minority. Tím se myslí plnohodnotné začlenění do většinové společnosti. S postupnou socializací pomáhá spousta neziskových organizací.

V teoretické části této práce objasním romskou historii a původ Romů. Život Romů v letech 1945-1990 a do současnosti, dále soužití s většinovou společností. Následuje kapitola, která se věnuje možnostem neformálního vzdělávání Romů při Úřadu práce České republiky.

Praktická část práce obsahuje kvantitativní šetření realizované na kontaktních místech Úřadech práce ve Zlínském kraji, konkrétně ve městech Zlín, Kroměříž, Vsetín, Uherské Hradiště. Získání dat proběhne formou dotazníků. Výzkum bude proveden mezi romskými klienty v evidenci na úřadu práce. Cílem výzkumu je zjistit obeznámenost Romů evidovaných na Úřadu práce ve Zlínském kraji s využíváním možností poradenství a neformálního vzdělávání. Součástí výzkumu je zjištění, jak romským klientům neformální vzdělávání napomáhá při uplatnění na trhu práce.

V práci dále následují doporučení pro praxi a celá práce je ukončena Závěrem.

1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM

Weinerová (2017, str. 9) uvádí, že v otázkách na romské tematiky často dochází k záměně nebo nepochopení terminologického vymezení pojmů jako je předsudek, diskriminace a rasismus ale také stereotyp, které jsou často zaměňovány. Význam slov spolu souvisí, a proto uvádíme následující vysvětlení pojmů. Obsah stereotypu můžeme vysvětlit jako pouhé představy o člověku. Předsudek se projevuje již konkrétním postojem k druhé osobě. Diskriminace se projevuje v konkrétním chování osoby k druhé osobě jejím posuzováním na základě příslušnosti k určité skupině. Co se týče pojmu rasismus, jedná se o komplexnější systém přesvědčení, který zrovnoprávňuje podřízenost určité skupiny osob, s tím, že tato skupina osob je kulturně méněcenná.

Podle Šimíkové (2003, str. 56-58) Romové v porovnání s většinovou společností jsou méně vzdělání, a to samozřejmě omezuje jejich následnou úspěšnost na trhu práce. Z historické a etnografické analýzy vyplývá, že Romové nebyli nikdy považováni za plnohodnotné příslušníky českého státu. Jejich místo bylo na okraji. Jakmile česká společnost přešla na tržní ekonomický systém, došlo k větším rozdílům na základě socioekonomických charakteristik. Romové nebyli v důsledku svého postavení schopni se relativně přizpůsobit transformovaným ekonomickým a společenským podmínkám.

Veteška (2016, s. 28) definuje subjekt andragogiky, jedná se o každého dospělého jedince, který je biologicky, psychicky, sociálně a ekonomicky vyzrálý. Vymezuje andragogickou realitu, která obsahuje edukační procesy, kterými se dospělý jedinec učí, respektive dochází k formám učení se. Toto pojetí andragogiky můžeme aplikovat při předávání vzdělávání romským uchazečům o zaměstnání.

1.1 Literatura k tématu

Ke zpracování této bakalářské práce jsou využity literární zdroje, zabývající se andragogickými tématy, romskou kulturou a úřadem práce. Romskými východisky a andragogikou se zabývá nespočet domácích i zahraničních autorů. Je vydáno mnoho výborných publikací, které pomohly zprostředkovat patřičné informace k jednotlivým částem práce. Východiska k úřadu práce čerpáme především ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR.

Literatura

Níže představujeme autory publikací, které byly použity pro tuto práci. Jedná se o autora Jaroslava Balvína, Milana Beneše, Jaroslava Vetešku, Pavla Navrátila, Evu Davidovou. Do výčtu autorů spadá mnoho dalších odborných tvůrců, zabývajících se andragogikou a romskou tematikou.

Zájmem **Jaroslava Balvína** je zkoumání a výzkum romské kultury. Na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně je garantem oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře – bakalářská forma studia. Jeho další činností, kterou se zabývá, je multikulturní výchova učitelů romských žáků a vzdělávání romského etnika. Je také předsedou hnutí R spolupracujících škol. V práci jsme čerpali informace z publikací: *Romové a dětské domovy*, (1997). *Romové a etika multikulturní výchovy*, (1999), *Pedagogika, andragogika a multikulturalita*, (2012).

Milan Beneš autor publikací o andragogice, vysokoškolský pedagog, práce z oboru andragogiky a personálního řízení. Dílo *Andragogika, 2.*, (2014) aktualizované a rozšířené vydání poskytuje ucelené poznatky a mapuje tento mnoho oborový okruh v celém rozsahu od přehledu hlavních směrů andragogických teorií po profesionalizaci andragogické práce.

Jaroslav Veteška, předseda České andragogické společnosti, působící na několika vysokých školách. Publikace se týkají kompetencí ve vzdělávání. V knize *Přehled andragogiky*, (2016) Veteška stanovuje cíl, kterým je shrnout a zasvětit čtenáře do ucelené problematiky andragogické teorie a vzdělávání dospělých. Věnuje se řízení vzdělávání dospělých a andragogickému výzkumu.

Publikace *Romové v české společnosti*, (2003) obsahuje výzkum **Pavla Navrátila a kolektivu**, který řeší život Romů a vztahy mezi majoritní společností. Tvůrci publikace předkládají aktuální obraz situace Romů u nás, zkoumají sociální vyloučení a integrační politiku.

Empatická autorka, zakladatelka české romistiky **Eva Davidová** ve své publikaci *Romano drom: Cesty Romů: 1945–1990: změny v postavení a způsobu života Romů v Čechách, na Moravě a na Slovensku. 2., přepracování*, (2004) popisuje život Romů. V díle poukazuje na vytrácející se tradice mezi českými a slovenskými Romy. Čtenářům nabízí čtivou formou příznivější pohled na romskou menšinu. Davidová problematiku romské menšiny vidí reálnými očima, není pouze jen ochranitelkou Romů, ale dokáže i kriticky zhodnotit Romy. V knize dále popisuje tradiční život Romů a do hloubky rozebírá jejich kulturu.

Milena Hübschmannová (10. června 1933 – 8. září 2005) zakladatelka české romistiky na Univerzitě Karlově v Praze, významná pedagožka. Jejím jménem bývá od roku 2006 udělována literární cena pro romsky píšící autory. Prožila více jak půl roku v romské osadě. V roce 1994 položila základy časopisu romských studií *Romano džaniben*. Jako jedna z mála se po celý život snažila o uchování romského jazyka a kultury, za které získala řadu významných ocenění. Její dílo, jehož jsme použili v naší práci *Šaj pes dovakeras – Můžeme se domluvit, (1998)* hovoří o ochotě a schopnosti dorozumět se mezi Romy a neromy.

1.2 Vztah tématu k andragogice

Beneš a kol., (2002, s. 7-8) popisuje, že diskuze o vzdělání je vždy diskuzí s filozofickým rozměrem. Vzdělání je chápáno jako určitá hodnota sama o sobě. Vzdělání chápeme jako produkt, které realizují vzdělávací instituce. Výše uvedené termíny se používají v každodenním jazyce ve vzdělávací politice, filozofii a sociálních vědách. Pro pedagogiku, a hlavně andragogiku pojmy vzdělání a vzdělávání, výchova a edukační poradenství patří k základním.

Podle Hůlové a Steinerja (2006, s. 91-92), jsou Romové heterogenní populací. Často dochází k tomu, že jsou méně vzdělaní než majoritní společnost. Míra nezaměstnanosti je dramaticky vyšší jak u neromských obyvatel. Romové jsou bráni jako nekvalifikovaná pracovní síla a z tohoto důvodu vykonává nekvalifikované práce s nižším finančním ohodnocením. Mezi hlavní příčiny patří nedostatečné vzdělání, slabá motivace ke zvýšení si vzdělání, minimální inspirace ke zvýšení si vlastní životní úrovně, zadluženost.

Palán, Langer (2008, s. 23-27) uvádějí, že s termínem andragogika se setkáváme v díle Alexandra Kappa, německého vysokoškolského učitele, pod názvem *Platónovo učení o výchově*. Třetí kapitulu svého spisu nazval *Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku*. Malcolm Sheperd Knowles chápe andragogiku, jako vědu a umění o pomoci dospělým učit se. Pojem Andragogika vychází z řeckých výrazů *anér* neboli *andros*, což je muž (člověk) a *agein*, které lze přeložit jako vedení, vést, vychovávat. Beneš (2014, s. 11) hovoří o andragogice jako o doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa.

Palán a Langer (2008, s. 37) v publikaci *Základy andragogiky* říkají, že andragogiku „*můžeme pokládat za vědu o vzdělávání dospělých, výchově a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se jejím rozvojem ve všech fázích jeho životní dráhy.*“

1.3 Základní východiska a pojmy

V následující kapitole je nutné vymezit si základní pojmy a východiska, se kterými andragogická věda pracuje. Terminologie níže uvedená je většinou čtenářů zcela jasná, přesto je dobré utvořit si jednoznačné vysvětlení těchto jednotlivých pojmů.

Vzdělávání

Veteška a kol., (2009, s. 15) definují vzdělávání, jedná se o proces, v němž si jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností a tyto následně přetransformovává ve vědomosti a nabité znalosti. Jedná se tedy o proces záměrného osvojování si poznatků, postojů a dovedností. Typicky je realizované ve školním prostředí. Můžeme jej členit na formální, neformální a informální vzdělávání. Proces vzdělávání se odehrává mezi učitelem, mentorem a studentem, účastníkem vzdělávací akce.

Formální vzdělání

Veteška a kol., (2009, s. 16) definují, že formální vzdělávání, je zprostředkováno ve vzdělávacích institucích, školách. Podle zákona jsou stanoveny vzdělávací cíle, organizační formy, způsoby hodnocení a evaluace. Rozeznáváme druhy vzdělávacích stupňů: základní, střední a vysokoškolský. Výstup ze vzdělávání je vysvědčení, diplom, certifikát.

Neformální vzdělání

Veteška a kol., (2009, s. 16) popisují neformální vzdělávání jakou soustavu, která obsahuje různé druhy kurzů, seminářů. Vzdělávání probíhá ve většině případů v prostorách firem, vzdělávacích institucí, popřípadě ve školách. Jako příklad neformálního vzdělávání je kurz cizího jazyka, počítačové kurzy, rekvalifikace, autoškola. Cílem je získat vědomosti, zkušenosti a dovednosti, které jedinec může uplatnit ve svém pracovním i osobním životě. Tento typ vzdělávání nevede k získání určitého stupně vzdělání.

Celoživotní učení

Veteška a kol., (2009, s. 16) definují, že jde o nepřetržitý proces učení se po celou dobu života. Jedná se o účelné formalizované a neformalizované činnosti související s učením, kdy jde o zdokonalení znalostí, dovedností, postojů a návyků a zejména odborných dispozic

Mužík (2004, s.16-17) ve své knize Androdidaktika uvádí poznatky O'Connora-Seymoura, jenž rozděluje celý proces teorie učení dospělých do čtyř fází:

1. „Nevědomá neznalost – nevím, že to nevím.
2. Vědomá neznalost – vím, že to nevím.
3. Vědomá znalost – vím, že to vím.
4. Nevědomá znalost – nevím, že to vím.“

Dospělý

Palán, Langer (2008, s. 38) uvádí, že jde o základní andragogický pojem. Z pohledu legislativy České republiky jde o jedince, který dosáhl věku 18 let. Z pohledu psychologického je dospělost stavem, kdy se jedinec stává po fyziologické stránce zralý. Jedinec je schopen si plánovat život, je vytrvalý a odpovědný. Dospělý člověk podle ekonomizujícího pojetí je ten, který ukončil školní přípravu a je schopen vstoupit na trh práce. Jde o jeden ze základních pojmů Andragogiky.

Výchova

Palán, Langer (2008, s. 39) vymezují působení vychovatele na vychovávaného. Přesněji jde o záměrnou a cílevědomou soustavu činností, které se zaměřují na vytváření osobnosti člověka. Výchova je chápána jako nezáměrné a nahodilé působení nejrůznějších sociálních vlivů. Existují názory, které tvrdí, že není výchovy bez vzdělání a není vzdělání bez výchovy.

Péče

Palán, Langer (2008, s. 40) definují péči jako vytvoření podmínek, především sociálních a psychických pro výchovu, vzdělávání a samotné bytí člověka. Jako příklad lze uvést péči formou poradenství zdravotně znevýhodněným, mentálně postiženým a sociálně slabým. Spadá sem činnost poradenských útvarů při úřadu práce.

Výuka

Mužík (2004, s. 14) definuje výuku jako proces, ve kterém se tvoří jednota působení vyučování a učení. Výuka zahrnuje na základě didakticky promyšleného plánu osvojování si určitých poznatků, dovedností a návyků a také i postojů. Ve výuce se setkáváme s výcvikem, ten má za úkol umožnění naučení se dovedností až do úrovně žádaných profesních postojů, návyků k pracovním činnostem. Nedílnou součástí je odborná příprava směřující k zefektivnění a k lepšímu výkonu své dosavadní pracovní pozice. Odborným rozvojem rozumíme zaměření na zvládnutí pracovních povinností v budoucím čase.

Kulturní andragogika

Veteška (2016, s. 47) popisuje, že předmětem činnosti Kulturní andragogiky je podpora dospělému člověku při enkulturaci, kultivaci osobnosti a při kulturně vzdělávací, výchovné a zájmové činnosti. V českém prostředí se Kulturní andragogika teprve utváří. Její aktivity zahrnují vnitřní motivaci, dobrovolnost, volnočasový charakter. Cílem je zejména podpora dospělého při osvojování si kulturních hodnot, přispívat k uspokojování seberealizace. S tím souvisí rozvoj a realizace výchovně-vzdělávací aktivity v muzeích, galeriích, kulturních zařízeních, v rámci občanských a komunitních zařízení. Zařízení napomáhají k osvětovým a popularizačně-naučným aktivitám.

Sociální andragogika

Veteška a kol. (2009, s. 23) definují Sociální andragogiku, která se edukačním působením zabývá rizikovými a sociálně znevýhodněnými skupinami dospělých osob. Je zaměřena především na edukaci, tedy vzdělávání a výchovu těchto osob. Sociální andragogika má za cíl vést klienta ke změně v jeho vlastnostech tak, aby tato změna byla pro něj účelná a žádoucí. Práce probíhá na základě socializačního a resocializačního působení na dospělého jedince.

Lidský kapitál

Průcha, Veteška (2014, s. 173) uvádějí, že podle dalších autorů pojem též nazývaný jako lidské zdroje či anglicky human resources. Lidský kapitál uvádí do pohybu jiné zdroje, které podmiňují jejich využívání. Lidské zdroje jsou sami jedinci v pracovním procesu, každý zaměstnaný člověk v podniku. Pro firmu je lidský kapitál nesmírně ceněný zdroj, spolupodílí se na prosperitě a konkurenceschopnosti. Bez lidských zdrojů podnik nemůže plnohodnotně fungovat.

2 ROMOVÉ

Cílem této kapitoly je vylíčit romskou historii, původ a život Romů. V další části této práce objasníme život v letech 1945-1990 až do současnosti. Zaměříme se na problémy soužití s většinovou společností. Naším záměrem je, aby z níže uvedeného textu čtenář pochopil souvislosti mezi dřívějším stylem života Romů a životem Romů v současnosti.

Balvín (2012, s. 46) uvádí, že *„je v zájmu Romů samotných, ale i majoritní společnosti, aby se identifikovali se svou kulturou a dále ji rozvíjeli.“*

2.1 Kdo Romové jsou – Ko amen sam?

Horváthová (1999, s. 9-15) objasňuje pojem, který tato práce nejvíce používá. Jedná se pojem Rom. Slovo Rom má velmi starý původ, nejspíše má svůj podstatný základ ve slově Dom, které sloužilo pro označení indických příslušníků kast s podobným sociálním statutem. Pro indické domské kasty jsou typická určitá řemesla, jedná se zejména o kovářství, handlování s dobyt看em, hudební a taneční vystoupení. Romové pocházejí z Indie, to naznačuje hlavně jejich jazyk. V Indii se orientačně mluví 3600 jazyky. Úředních jazyků je v Indii 18. Hübschmannová pokládá otázku, kterému jazyku je romština nejpodobnější. Na základě toho by bylo možné zjistit, kde v Indii žili, než svou pravlast opustili. Lingvisté se shodují, že romština je starší než moderní indické jazyky.

Horváthová (1999, s. 15) popisuje, že odchod Romů z Indie probíhal v migračních vlnách patrně v rozmezí 3. – 10. století našeho letopočtu. Cesty indických Romů směřovaly na západ. Do Ameriky a Austrálie se dostali s vlnou přistěhovalců z Evropy v 19. století a zejména ve 20. století. Dnes Romové žijí na celém světě.

Davidová (2004, s. 16) v publikaci *Cesty Romů* uvádí, že pravlastí všech Romů na celém světě je Indie „Baro than“, „Velká země“, jak o ní Romové hovoří. Odchod Romů z Indie podle Davidové se neodehrával najednou, ale v dlouhých časových úsecích. Stěhování probíhalo v několika vlnách přes Blízký východ až do střední a východní Evropy, dále do Egypta, Afriky a Španělska. Zmínky jsou i o směřování směrem do Persie, čehož jsou důkazem mnohá slova v romštině pocházející z perštiny. Příkladem jsou slova verdan – vůz, zor – síla, vudar – dveře, grast – kůň. Romové putující do Evropy směřovali i do Řecka. Od 9. století jsou záznamy o Romech z Konstantinopolu. V záznamech se o nich mluví jako o kejklířích, kotlářích, hudebnících a tanečnicích. Zajímavostí je vznik pravděpodobného názvu označení Romů majoritním obyvatelstvem, který se zachoval do dnešní doby. Ve zprávě ze svaté hory Athos se

píše o „Atsinganech“, kteří byli označováni v minulosti jako „Athinganoi“ – Acinganoi – v přeložení Rom, Cygan, Zingari, Zigeuner.

Romové v evropském prostoru

Horváthová (1999, s. 17-18) popisuje, že koncem 14. století existují hodnověrné zmínky, které potvrzují přítomnost Romů nejen na Balkáně, ale i v Uhrách. Druhá polovina 14. století přináší zprávy o osidlování Rumunska a dnešní Jugoslávie. V 15. století jsou doloženy historické záznamy o putování Romů ve střední a západní Evropě, to se týká zemí, jako jsou Čechy, Německo, Francie a Španělska. V 15. století Romové také směřují do severských zemí Evropy. Na britských ostrovech jsou záznamy o Romech kolem roku 1500.

Příchod Romů do českých zemí

Horváthová (1999, s. 18-19) uvádí, že Romové přicházejí do českých zemí a tyto záznamy nalézáme v popravčích knihách, které nesou záznamy o Romech v českých zemích. Roku 1416 přinášejí Staré letopisy české jednoznačnou zprávu o tom, že Romové nacházejí na území českých zemí. Roku 1417 jsou zapsány informace ve znojenské knize města o poskytnuté almužně pro romskou skupinu. O rok později je stejná skupina zaznamenaná v Chebu. Zprvopočátku byli Romové přijímáni jako kající poutníci křesťanství, po určité době dochází k ochladnutí tohoto přijetí a Romové začali v očích většinového obyvatelstva požívat statut nedůvěry. V letech 1496-1497 se postupně usnází sněm Svaté říše římské národa německého na tom, že Romové mají být pronásledováni a vyháněni z celého území říše.

Daniel (1994, s. 94-95) uvádí, že nastoupením Marie Terezie na trůn 1740 se dostávají ke slovu změny v názorech na Romy, ty získávají konkrétnější podobu. Panovnice si všímá příznivých podmínek při usazování Romů, které vznikají na území Slovenska, Uher a jiných zemí. Marie Terezie vydala nařízení, které zabezpečovalo Romům výstavbu domků, zejména v Uhrách. Na Slovensku, na Moravě a v Čechách bylo založeno několik osad, kde začali žít. Reformy Marie Terezie směřovaly k tomu, že nenásilnou formou připoutávaly potulné skupinky Romů k jednomu místu. Ke zvratu dochází 29. prosince 1751, kdy byl vyhlášen patent císařovny Marie Terezie, aby všichni žebraví tuláci a cizí Romové byli vyhnáni ze země. Domácí Romové měli být posláni do svého rodiště, které mělo povinnost se o ně postarat, aby o deset let později byl spuštěn program asimilace. Ten se snažil připoutat Romy k půdě. Roku 1763 je vydán dekret o zrušení hrdelních trestů a je omezeno a také konečně odstraněno fyzické pronásledování Romů. Z těchto různých nařízení, dekretů a patentů je patrné, že situace Romů se zlepšovala než v dobách předchozích.

To upřesňuje Davidová (2004, s. 18), která dále dodává, že právě období panování císařovny Marie Terezie a jejího syna Josefa II., bylo obdobím, kdy se jako panovníci českých zemí snažili jako první řešit romskou otázku. Jejich řešení vyplývalo z nutnosti usazení Romů na jednom místě, ukončení kočovného způsobu života, ztotožnění způsobů chování s okolními obyvateli, potlačení jejich romského jazyka, kultury a tradic. Děti byly předávány na převýchovu do neromských rodin, a od roku 1774 musely plnit povinnou školní docházku. Podle autorky Toto řešení nebylo správné, neboť vnucování cizího modelu kultury, vzdání se vlastního romství a nucená asimilace se nemohla potkat s úspěchem.

Daniel (1994, s. 114-123) popisuje, že období do konce 18. století až do poloviny 19. století nazýváme obdobím národního obrození. Nastala éra kulturního a společenského rozvoje. Český národ vstoupil do svého národního obrození, což se ovšem netýkalo romského obyvatelstva. Na počátku 19. století nastalo v menší míře stěhování Romů do Čech. Zejména ze Slovenska proudily malé skupiny. Mnoho Romů se usídlilo na českém venkově, kde byli přijímáni obyvateli věřícím různým pověrám, zařikávání a hadačství. Velký zájem vzbudili Romové také u národních buditelů, kteří měli zájem pomáhat jim v jejich vlastním uvědomění a sebepoznání.

Davidová (2004, s. 74-75) uvádí, že při usazování Romů v českých a slovenských zemích pro ně bylo důležité prostředí v blízkosti vody, lesa, dostupnost stavebního materiálu pro příbytky. Po většinou se Romové usazovali na konci obce nebo až za ní. Vše se také odvíjelo od vhodnosti podmínek, které daná lokalita nabízela. Podle Davidové s usazením neměli problém romští hudebníci a také romští kováři.

Dále Davidová (2004, s. 55-62) uvádí tradiční romské řemesla, mezi ně patřilo kotlářství, které bylo výsadou kočovných olašských Romů. Vyráběli talíře, pánve, měděné kotlíky, které vyklepávali a vytepávali. Dalším druhem obživy bylo kovářství. Romští kováři byli oceňováni místním obyvatelstvem pro své kovářské umění. Zhotovovali hřebíky s větší či dvojitou hlavou, podkovy různých velikostí, motyky a jiné kování potřebné do domácnosti a zemědělství. Zvonkařství patřilo k tradičním romským řemeslům. Vyráběli zvonce, zvonečky pro krávy, ovce. Toto řemeslo zaniklo v šedesátých letech 20. století. Dalším řemeslem bylo korytářství. Romové vyráběli po staletí stejnou technikou a postupem různé druhy velkých a malých koryt, mísy, vařečky a další potřeby pro domácnost. Košíkářství bylo u Romů velmi rozšířené a zahrnovalo výrobu košíků, košťat a různých typů ošatek, pletení rohoží. Ti nejzručnější se specializovali na výrobu proutěného nábytku.

Daniel, 1994 (s. 125-133) popisuje, že vznik první Československé republiky lze charakterizovat jako období rozšiřování romských osad. Populace se rychle rozrůstala. Období lze považovat za čas hospodářské zaostalosti, kdy Romové neměli příliš mnoho možností na obživu. Tato skutečnost byla zhoršena negativním postojem většinového obyvatelstva k Romům, který způsoboval jejich izolaci a vylučoval je ze společenského a ekonomického života. Úřady první republiky sankciovaly Romy starými rakouskými zákony proti tulákům a v roce 1927 byl vydán Zákon o potulných cikánech (zákon č. 117/1927 Sb.). Vláda Romy stigmatizovala jako nepolepšitelné asociální živly neschopné se přizpůsobit běžnému způsobu života společnosti. V případě vstoupení do civilizace budou staháni policií a četnictvem. Nízká životní úroveň a izolovanost Romů od okolí se nejvíce projevila v období fašistické okupace Československa. Ministerstvo vnitra vydalo v roce 1940 svým protektorátním úřadům příkaz, že Romové se musejí do konce ledna 1940 trvale usadit a zanechat kočování, pod trestem zařazení do kárných pracovních táborů. Příkladem takového tábora bylo barákové ležení v obci Lety u Písku. V letech 1940-1943 sem byli posíláni Romové z celých Čech a Romové z Moravy byli transportováni do Hodonína u Kunštátu. Romové byli odsouváni z těchto dočasných zařízení do koncentračních táborů, především do Osvětimi. Podle pramenů zahynulo v plynových komorách kolem 7000 českých Romů. V osvobozujících bojích ke konci války bojovali všichni za vlast a porážení fašistického nepřítele. Zde také vznikaly nové myšlenky na směřování Romů ve svobodném Československu. Bojovali bok po boku československých vojáků až do vítězství nad fašismem v roce 1945.

2.2 Život v letech 1945-1990

Autoři Kaleja, Knejp (2009, s. 42) se zaměřili na popis života Romů po druhé světové válce. V období prvních poválečných let docházelo k volnému kočovnému stylu života, kdy Romové procházeli takto na území Čech. Pokud se podařilo jednotlivým četnickým stanicím zachytit jejich přítomnost, snažily se je vykázat ze svého obvodu. Jejich příchod a usazování se snažila státní moc řešit na základě zákonodárství, které bylo používáno z dob předválečného Československa, tedy podle zákona č. 117/1927 Sb. Ten zakazoval potulku, přikazoval pobyt v předem určených centrech, Romové se museli povinně registrovat na příslušném úřadu.

Kajanová a kol., (2015, s. 24-27) uvádí, že největší genocidou Romů bylo období druhé světové války. Období po druhé světové válce směřovalo k prvnímu masovějšímu stěhování Romů ze Slovenska do Čech. Vidinou migrace bylo lepší bydlení, lepší práce oproti slovenskému zrušenému hospodářství. Vítězství komunistů a převzetí moci ve státě v roce 1948 znamenalo

změnu v politickém mocenském systému, jehož podstatou byla i změna zákonodárství. Zajímavou zmínkou je, že v roce 1958 byl schválen zákon č. 74/1958 Sb., o trvalém usídlení kočujících a polokočujících osob. Šlo o násilnou formu usazování romského obyvatelstva na československém území a zákaz jakéhokoliv způsobu kočovného života pod hrozbou sankcí. Tím docházelo k problému v rámci integrace Romů do společnosti. Na základě výše uvedeného zákona byl sepsán podrobný soupis kočovného romského obyvatelstva. V té době se jednalo o 19 200 osob na území Čech. Na Slovensku počet romských občanů činil 27 300 osob. Vznikly dvě základny s vysokým seskupením romské populace. Jmenujeme zde sídliště Luník IX na Slovensku, přesněji v Košicích a v Čechách o sídliště Chánov v Mostě. Tradiční život a zvyky tímto byly násilnou formou odstraněny. Tehdejší komunistická vláda v období 60. a 70. let plánovala zrušení romských osad na Slovensku a roztroušení obyvatelstva do civilizovaných měst. V té době se jednalo o 163 000 romských obyvatel.

Podle Kaleji a Knejpa (2009, s. 46, 47, 48) při sčítání lidu v roce 1948-1950 jich žilo na území Čech kolem 17 tisíc Romů. V roce 1968 počet stoupl na 60 tisíc obyvatel. V dalších letech se jejich počet navyšoval. V roce 1991 počet romských obyvatel při sčítání lidu byl 200 až 300 tisíc. V šedesátých letech vzniká romská organizace Svaz Cikánů-Romů, který měl bezpochyby velkou hodnotu pro vlastní proces zrovnoprávnění a povznesení romské kultury. Dalším cílem bylo utvoření nového směru v oblasti romského života. Vznikají lidové soubory romských písní a tanců. Svaz se orientoval i na sportovní aktivity, kdy ve dnech 16. – 18. 7. 1971 proběhl první romský fotbalový zápas v Ostravě-Porubě. Kromě četných úspěchů na domácí půdě se podařilo Svazu navázat pevné spojení s romským hnutím v zahraničí a přispět jako zakládající člen ke vzniku první mezinárodní organizace Romů. V procesu postupného vyrovnání Romů s majoritní společností se měl nadále klást největší důraz na rozvoj vzdělanosti, ve větší míře respektovat jejich specifika a kulturní tradice. V dubnu 1973 byla po nástupu normalizace činnost svazu Cikánů-Romů administrativním zásahem ze strany KSČ ukončena. S rostoucím počtem romského obyvatelstva se pojí řešení bytové otázky, která navazuje na bytovou politiku. Úředním rozhodnutím bylo, že rozrůstající se romské komunity mají být přesunuty směrem k průmyslovým městům jako je Ostrava, Brno, Ústí nad Labem a do nově vznikajících panelových sídlišť.

Wolf (2000, s. 96-98) uvádí, že samostatnou skupinou se Romové stali teprve po roce 1989. Ve většině zemí jsou Romové svébytným etnickým společenstvím. Mají své zvyky, tradice, jazyk, historii i specifické fyzické zvláštnosti. Ve většině romských rodin je doposud zachováván vysoký počet dětí. Na Slovensku na jednu rodinu připadalo až 12 dětí a v Čechách až 6 dětí.

K etnické charakteristice Davidová (2004, s. 19-21) v knize *Cesty Romů* píše, že Romové po celém světě mají vytvořen soubor pravidel, vnitřních zákonů a norem, hodnotový systém, normativní chování a tradiční způsob života a nedílnou součástí je i vlastní originální kultura. Mezi základní znaky patří etnické vědomí, vědomí sounáležitosti, vztah a identifikace s vlastním romstvem. Významným specifickým znakem je jejich jazyk. Romský jazyk je jednou z nejdůležitějších charakteristik romského etnika. Jazyk se přenášel a přenáší ústní tradicí, ústním podáním, v rodině. Romským jazykem se dorozumí všichni Romové na celém světě. Moderní doba a změna myšlení působí i na Romy, kteří používají jazyk majoritní společnosti, přestali hovořit romsky a romštinu nepoužívají. Důkazem toho jsou Romové v Anglii, Irsku a Španělsku. Většina Romů v České republice a na Slovensku romsky rozumí a hovoří. Objevují se různé dialekty, záleží na území, kde se konkrétní skupina Romů zdržuje. Příkladem může být východoslovenský dialekt, kterým hovoří 80 % Romů, který se rozrostl po roce 1945 díky migraci Romů ze Slovenska do Čech a na Moravu. Jako další zajímavost uvádí Davidová (2004, s. 22) dialekt německých Cikánů zvaných Sintů, který je typický mnohými zapůjčenými slovy z němčiny, tento jazyk si uchovávají v tajnosti a nikdy by jej nikoho neučili, také se jim dorozumí mezi ostatními Sinty na celém světě. Dále je potřeba vyzdvihnout specifický dialekt olašských Romů, který je natolik odlišný od tradičně usedlých Romů. Jazykem hovoří konkrétní skupiny olašských Romů. Stejně jako u Sintů platí ochrana jazyka před vnějším světem, zachování si tajemství své kultury a tradice.

Fónadová (2014, s. 26) ve své publikaci uvádí, že po pádech socialistických režimů na začátku devadesátých let minulého století se Romové ve všech postsocialistických zemích ocitli v nové situaci. Jejich nízká kvalifikace je v nových ekonomických podmínkách začala systematicky znevýhodňovat na trzích práce. Zaměstnání hledají daleko obtížněji než před rokem 1989.

2.3 Vztahy s majoritním obyvatelstvem v současnosti

Šišková (1998, s. 75) píše o tom, že Romové jsou bráni u většinového obyvatelstva jako celek, a to celek negativně chovající se. Romové žijí na našem území několik desítek let, a přesto jsou pro většinu obyvatel tajuplní. Většina lidí nemá znalosti o jejich stylu a způsobu života, nezná jejich tradice, myšlení a pohled na svět. Největším problémem je podle autora, naprostá neznalost zásadních rozdílů mezi romskou populací. Většina Romů je znepokojených, že je majoritní většina bere jako celek. Romové sami nemají znalosti a možnosti, jak toto přesvědčení a pohled většinového obyvatelstva změnit.

Fónadová (2014, s.27) upozorňuje, že problémy Romů, kterým čelí v současné české společnosti, mají kořeny v minulosti při řešení „romské otázky“. Trvalost napětí, odmítání ze strany majoritní společnosti nasvědčují tomu, že podstatné problémy byly v přístupu k Romům doposud zanedbávány.

Davidová (2004, s. 187) popisuje, že Romové vstoupili do naší společnosti poznamenání svým předchozím vývojem, postavením, kdy se projevovaly a projevují předsudky na straně majoritní populace. Do roku 1945 žili Romové mimo civilizovanou společnost, která je mezi sebe odmítala přijmout. Tím se jejich životní návyky, hodnotové orientace a kultura vyvíjela izolovaněji bez účasti okolí. Nemožnost koexistence přisuzujeme hlavně silným předsudkům a světu odlišných kultur, životního stylu.

Víšek (2006, s. 194-195) ve své publikaci poukazuje na romskou problematiku od roku 1990. Uvádí zásadní problém v polevujícím tlaku na zaměstnávání Romů po roce 1990. Právě ti Romové, kteří nebyli nuceni a nebyli integrováni tak, aby pracovali ve vlastním zájmu, jako první upustili trh práce. Důsledkem toho je velký propad vůči majoritní populaci. Dalším problémem je zrušení sociálních kurátorů pro romské obyvatelstvo v roce 1990. Tito kurátoři byli motivovaní, kvalifikovaní pracovníci, velmi dobře zainteresovaní a integrováni v romských společenstvích. V současné době si můžeme utvořit tři spektra pohledu na romské etnikum. První spektrum je lidsko-právní, nikdo by neměl být diskriminován. Jako druhé spektrum je etnicko-kulturní. Romové mají svůj jazyk, kulturu, své hodnoty a normy. Třetí pohled je sociální. Romové do značné míry tvoří velmi ohroženou skupinu nejen na trhu práce, ale také často žijí na pokraji chudoby. Obývají sociálně vyloučené lokality.

Davidová (2004, s. 187-189) popisuje, že v posledních 25 letech (roky 1980-2004) se situace v České republice vůči Romům zlepšuje. Na Slovensku je míra předsudkovosti stále vysoká, Romové se často setkávají s rasovými projevy, mezi které se řadí rasová diskriminace, nepřátelství vůči Romům, podceňování, odstup a mnoho dalších. Romové se již v útlém věku setkávají s rasovými projevy a diskriminací započínající ve školce, škole a v běžném životě. Chtějí se přizpůsobit, zapadnout mezi neromy. Mladé dívky, ženy si odbarvují své černé vlasy, v domnění, že nebudou považovány za Romky. Nejhorší skutečností je pak ta, že se začínají za svůj původ stydět díky negativnímu chování majoritní společnosti.

Lukáč (2004, s. 273-274) uvádí, že chování romských rodičů je z větší části v rozporu s platnou legislativou a morálními normami. Vychovávají své děti neukázněně, často své potomky nabádají k protikulturnímu a protispolečenskému chování. V rodinách se často vyskytuje

alkoholismus a gamblerství, drogové závislosti. Děti pak tento vzor u svých rodičů kopírují a tím jim vznikají značné problémy nejen na trhu práce. U Romů vzdělání obsazuje v hodnotovém žebříčku poslední místo. Rodiče nevedou děti ke vzdělávání, a to si pak nesou i do svého dospělého života.

Hübschmannová (1998, s. 12-13) ve své publikaci *Šaj pes dovakeras* uvádí, že romští rodiče se svými dětmi už nemluví romským jazykem, ale používají jazyk majority. Romské děti tak neumí romsky a nerozumí romskému jazyku. Poukazuje na to, že i kdyby se nynějším romským dětem povídaly romské pohádky, děti by jim nerozuměly. V otázce pochopení Romů Hübschmannová uvádí, že jde o dlouhodobé nepochopení jejich mentality, kde od majority chybí lidskost, pospolitost. Romům se těžce žije, pokud celý život stráví v křivdě, jisté bezmoci, útlaku.

Shrnutí vztahů s majoritní společností

O postavení Romů v České republice hovoří Breierová, Vašečka (1999, s. 43-45), které podle nich v současné době lze označit jako nevyhovující. Tato situace platí i na Slovensku. V obou zemích mají malou šanci hájit své práva. A to je způsobeno těmito faktory:

1. Romové jsou menšinou bez elity – V České i Slovenské republice je vrstva romské inteligence úzká. Romové, kteří získají vysokoškolské vzdělání, se snaží o plnou integraci do majoritní společnosti a nepřiznávají se k romskému původu.
2. Romové jsou menšinou bez politické reprezentace – absence politické reprezentace ve spektru politické úrovně nicméně souvisí s nízkou strukturou romské inteligence. Byť je pár různých stran a hnutí, ale nespolupracují spolu a vážne i komunikační stránka.
3. Romové jsou menšinou přežívající v nejnižších sociálních vrstvách společnosti – životní úroveň je nízká. Hlavním důvodem je nízká vzdělanost, motivace, předsudky ze strany zaměstnavatelů.
4. Romové jsou menšinou, kde je vysoký odstup ze strany majoritní společnosti – na základě různých výzkumů jsou Romové nejméně oblíbenou menšinou v České republice. Vůči Romům přetrvává spousta nenávisti, předsudků.
5. Romové jako první ztrácejí zaměstnání – Romové při ztrátě zaměstnání mívají problém získat nové pracovní uplatnění.
6. Romové jsou vytrhnuti ze svých kořenů – Romové byli kočovníci. Komunistický režim se svou snahou přetvořit romské obyvatelstvo v „normální lidi“, narušil jejich kočovný život a díky násilné integraci do majoritní společnosti se z nich stali nepřizpůsobiví, závislí na sociálních dávkách a jiné pomoci od státu.

Diatka (2005, s. 161) v publikaci *Metody výchovy a vzdělávání ve vztahu k národnostním menšinám* uvádí, že „Romové jsou všeobecně se svým etnickým kodexem natolik ztotožnění, že nejsou schopni svobodně se přizpůsobit kulturním a morálním vzorcům chování jiné etnické společnosti.“

Davidová (2004, s. 236-239) uvádí, že po roce 1990 vzniká v České republice mnoho romských sdružení, které se zaměřují na řešení romských otázek, vzdělávání, podpory a rozvoje. Mezi nejhlavnější patří: Demokratický svaz Romů, Romská občanská iniciativa, Společenství Romů na Moravě, nově vzniklá politická strana od roku 2013 Romská demokratická strana, Romské kulturní sdružení dětí a mládeže, Kulturní svaz občanské romské národnosti. Dále od roku 1992 Matice romská – Romské křesťanské sdružení, Občanské sdružení Romea, Nadace Dženo, vznik Muzea romské kultury v Brně od roku 1991. V oblasti školství na Slovensku bezesporu patří zřízení Katedry romské kultury na Pedagogické fakultě v Nitře, postgraduální studium romistiky na Pedagogické fakultě v Prešově, založení klubu učitelů romských žáků v Košicích, vydání romského slabikáře *Romano hangoro*. Vznik Ligy rómskej jednoty, Kulturný zväz občanov rómskej národnosti a další nově vznikající subjekty romských hnutí a spolků. Za těmito spolky stojí především většina romských osobností. Zejména:

- JUDr. Emil Ščuka – bývalý prokurátor, předseda Romské občanské iniciativy, prezident International Romani Union,
- Ing. Karel Holomek – romský aktivista a politik,
- Ladislav Body – bývalý český politik, zemřel v roce 2017,
- PhDr. Vlado Oláh – předseda Matice romské – romské křesťanské sdružení,
- Ladislav Goral – pracovník Úřadu vlády ČR a známý hudebník,
- Dr. Július Tancoš – vedoucí katedry romské kultury v Nitře,
- Elena Lacková – spisovatelka.

2.4 Formální vzdělávání Romů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, školský zákon, informuje v § 2 části první o *rovném přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného občana členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoliv diskriminace rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, národnosti, etnického nebo sociálního původu*. Dále se píše v zákoně o zohledňování potřeb jedince, o vzájemné úctě a respektu.

Šotolová (2011, s. 39) poukazuje na důležitost romského jazyka. Romština a romská kultura hraje důležitou roli v procesu etnické a sociální emancipace Romů. Podle autorky knihy je nezbytně nutné, aby byly dány možnosti k rozvoji romské kultury, aby se využilo romštiny ve školství, v masově vzdělávacích prostředcích, v publikační činnosti.

Přibližně 80 % Romů v České republice a na Slovensku hovoří tzv. slovenskou romštinou, která je jedním ze tří hlavních nářečí. Druhým nářečím je tzv. ahidialekt, někdy také nazývaný maďarský. Dalším nářečím hovoří Olašští Romové. V rámci slovenské romštiny existuje jistá nejednotnost, avšak převahu má romština užívaná na východním Slovensku. (Šebková, Žlnayová, 1999, s. 11)

Aby situace nebyla již tak dostatečně komplikovaná, tak v průběhu dalších let se v Romů v České republice vytvořil romský etnolekt češtiny. Z toho vyplývá, že romské děti rozumí svému etnolektu, ale mají problém jak s češtinou, tak i romštinou. Problematika je tak etnolektu asi jednou z nejzákladnějších překážek pro úspěšné zvládnutí požadavků školy a studia vůbec.

Šotolová (2011, s. 49–52) popisuje neuspokojivý stav romské populace, zejména v oblasti vzdělání a její dosažené úrovně. Tento stav je dalším faktorem pro špatné sociální, ekonomické, kulturní podmínky. Dále sebou nese skupinové, společenské neporozumění. Jednou ze základních podmínek odstranění nerovného přístupu je změna v přístupu školského systému. Škola má velkou odpovědnost za kvalitní výchovu, vzdělávací proces, připravit romské děti k pozitivní emancipaci a tolerantnímu soužití.

Mezi hlavní úkoly při práci s romským dítětem je podle Šotolové (2011, s. 49-52):

- Čelit počáteční neúspěšnosti romských dětí v první třídě v důsledku jejich sociálních podmínek a jazykové vybavenosti.
- Motivovat a pozitivně podporovat romské žáky, ale i jejich rodiče ke vzdělávání.
- Využít přirozených schopností a nadání každého romského žáka ve vzdělávacím procesu.

Tyto úkoly se mají dle autorky naplňovat v jednotlivých stupních následovně:

- V **mateřské škole** lze vytvořit příznivou atmosféru pro výchovu a přípravu na vzdělávací proces romských dětí. Zejména vytvářet základy jazyka českého. Zde je vhodné využití spolupráce z řad romského obyvatelstva, jedná se zde o konverzaci v romském jazyce a využití romštiny jako didaktického prostředku k lepšímu pochopení češtiny, případně znalosti příslušného etnolektu a jeho transformaci do češtiny.

- Na **základní škole**, na začátku zápisu do školy, je nutné objektivně posoudit míru připravenosti romského dítěte ke vzdělávání. Zde opět hraje roli jazyk, je tedy nutné zjistit, nakolik dítě rozumí česky, zda hovoří etnolektem, česky nebo romsky. Hlavně je nutné neuplatňovat standardizované testy na neromskou populaci. Opět musíme mít na paměti, že dítě je limitováno jazykem. Důležité je vytvářet příznivou pozitivní atmosféru pro rozvoj romského dítěte. Proto bychom se neměli zaměřovat jen na vzdělávání a výchovu zaměřenou na českou kulturu, ale také předávat pozitivní informace o historii a kultuře Romů. Podle možností je vhodné zařadit výuku romštiny jako nepovinného předmětu a uplatňovat specifické zájmové činnosti pro nadané jako je tanec, zpěv, hudba. Z výše uvedených důvodů je důležité zřídit první třídy k překonání vyrovnávacích podmínek s ostatními žáky.
- Na **odborném učilišti** je třeba vytvářet takové podmínky pro vyučení romských žáků v jim přiměřeném oboru a zřizovat obory, které vycházejí z romských tradic: hrnčířství, košíkářství, měditepectví, kotlářství, stavebnictví, oděvnictví, zpracování dřeva a další. Umožnit romské mládeži i dospělým bez ukončeného základního vzdělání zařazení do kurzů pro získání základního vzdělání, které je organizované základními školami nebo školami středními.
- Žákům, kteří projeví zájem a schopnosti přednostně umožnit studium na střední škole, kde studium bývá zakončeno maturitní zkouškou, popřípadě vyčním listem.

Šotolová (2011, s. 52-53) píše, že zajímavým projektem Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy České republiky bylo vytvoření strategie verze 2001 pro zlepšení vzdělávání romských dětí 2001. Zprávu zpracovali Karel Tomek a Albína Tancošová.

Z ní vychází základní strategická linie:

- Podpořit Romy ve vzdělávání na všech stupních i po skončení školní docházky.
- Prostřednictvím vzdělávání zlepšit jejich zaměstnatelnost.
- Napomoci rozvoji romské kultury a tradic.
- Podpořit směřování české společnosti k toleranci multikulturní společnosti.

Mezi klíčové se řadí: nepovinná výuka romského jazyka, předškolní vzdělávání, podpora po celou dobu studia, výchova k toleranci, šíření informací o Romech a další.

Příčiny neúspěšnosti ve škole romských dětí jsou podle Šotolová (2011, s. 61):

1. Odlišný jazykový vývoj.
2. Odlišná funkce rodinné výchovy.

3. Nedostatečná příprava na školu.
4. Sociální izolovanost mnohých romských rodin.
5. Malá připravenost pedagogů pro práci s romskou skupinou.
6. U některých Romů nedocení vzdělání.

Vzdělávání a výchova dospělých Romů

Šotolová (2011, s. 60) hovoří o tom, že pro naplňování cílů vzdělávání a výchovy je nutné upevňovat spolupráci s rodiči romských žáků a studentů. Zařadit spolupráci s romskými občanskými sdruženími, iniciativami, které mohou napomoci při tvorbě vzdělávacích programů, usilovat o jejich zapojení do rad škol. Dalším prostředkem je šíření osvěty v sociálně vyloučených lokalitách s větší koncentrací romské populace, zejména pro romské matky. Klást důraz na kurzy celoživotní vzdělávání, které je možné například využít pro doplnění základního vzdělání. V neposlední řadě rozšířit nabídku speciálních kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů a programů.

Vacková, Velemínský (2010, s. 174) popisují, že z výzkumu Evy Davidové, která se v roce 2010 zaměřovala na kvalitu života a sociální faktory zdraví u Romů v České a Slovenské republice v otázce nezaměstnanosti vyplývá, že více než třetina Romů, z toho 38,6 % Romů z České republiky a 43,2 % ze Slovenské republiky si práci aktivně nehledá. Jako způsob hledání práce využívají informací od známých, ptají se sami ve firmách, hledají si práci přes agentury a inzeráty.

Navrátil (2003, s. 64) v publikaci Romové v české společnosti shrnuje typické charakteristiky, které komunita Romů vykazuje.

Patří sem:

1. Velká část romské komunity má jen základní, většinou i nedokončené vzdělání.
2. Jsou tedy nekvalifikovanou pracovní silou
3. Jejich nezaměstnanost se pohybuje kolem 10 let.
4. Vzhledem k vysokému počtu nekvalifikovaných osob, se stávají nezaměstnatelní.
5. Zkušenosti s diskriminací na trhu práce kvůli původu.
6. V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k vyloučení z trhu práce.
7. Často vypadávají ze systému sociální ochrany.
8. Na romské děti, kde jsou rodiče nevzdělání a dlouhodobě nezaměstnaní se přenášejí společensky nežádoucí návyky.

Závěrem této kapitoly uvádíme koncepci Výboru pro mezikulturní spolupráci při Radě Evropy. Šotolová (2011, s. 121) mimo jiné poukazuje na podstatu tématu v oblasti vzdělávání a kultury. Kde by se měly rozšířit existující programy přípravy učitelů vyučujících Romy, věnovat zvláštní péči ženám a matkám s malými dětmi, nadané Romy podněcovat k dalšímu studiu a měli by hrát úlohu zprostředkovatelů pro ostatní, vytvořit překladatelské agentury romského jazyka, prohloubit spolupráci s Evropským společenstvím v oblasti vzdělávání, boji proti chudobě, uznání menšin a podpora rovnoprávnosti, Romové by měli být informováni o svých základních právech a způsobu jejich využití.

3 NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ROMŮ PŘI ÚŘADU PRÁCE

Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1992 Sb.) v hlavě třetí a článku 33 zaručuje dostupnost a právo na vzdělání. Jedná se o základní právo každé bytosti.

Vzdělání, jak uvádí Průcha a Veteška (2014, s. 296) je souhrn vědění. Spadají sem znalosti, dovednosti a postoje. Člení se na formální vzdělání, které se dokládá úrovní absolvované školy, prostřednictvím vysvědčení, diplomů. Neformální vzdělávání se uskutečňuje mimo formální vzdělávací systém.

Mužik (2005, s. 9-10) píše o tom, že zvyšování vzdělání je především otázkou motivace. V případě správného inspirování jedince ke zvýšení své kvalifikace se s potřebami, zájmy a postoji, současně s určitými emocemi projevuje velký vliv motivace vlastní, a ta bývá tou motivací nejlepší. Sebemotivace dospělého člověka probouzí energii k učení. Když jsou úspěchy v učení, je tato motivace o to silnější. Ve vzdělávání dospělých se sází na především kladnou motivaci dospělého k učení. Vzdělavatel by měl iniciovat a podporovat edukanta v jeho cestě za vzděláním.

Na schopnost učit se působí podle Mužíka (2005, s. 11) níže uvedené faktory:

1. Uvědomělost – síla podnětu k učení.
2. Kapacita intelektu – přijetí a zpracování informace.
3. Lehkost nebo obtížnost učení – rychlost osvojené látky.
4. Trvanlivost učení – schopnost vybavení si znalostí v dané chvíli.
5. Vůle k učení – ochota učit se.

3.1 Odlišnosti učení a vzdělávání Romů

Mitkovová (2010, s. 9) v souvislosti s úrovní vzdělání a situací na trhu práce se kloní k tvrzení, že lidé, kteří mají vyšší vzdělání, mají lepší šance a možnosti uplatnění na trhu práce, oproti lidem se základním a nižším vzděláním.

V současné době je velká část opatření zaměřená na výchovu a vzdělávání Romů. Přístup Romů ke vzdělání není rovnocenný. Důvodů vedoucích k tomu faktu jsou podle dle Šimíkové (2003, s. 63-66):

1. Nechut' na sobě pracovat, vzdělávat se.
2. Nedostatečná znalost českého jazyka.
3. Nízká motivace.

4. Jiný hodnotový žebříček.
5. Unáhlenost.
6. Nízká finanční gramotnost.
7. Chudoba.
8. Špatná sociální situace.

Šimíková (2003, s. 63-66) uvádí, že důsledkem toho je pak to, že velká část romské komunity má pouze základní vzdělání, jsou nekvalifikovanou pracovní silou. Většina nezaměstnaných Romů v evidenci na úřadě práce je nezaměstnaná dlouhodobě, tedy více jak 10 let. Vzhledem k poměru pracovních míst a nekvalifikovanost romské populace, jsou nezaměstnatelní. Jejich pracovní možnosti se omezují na pomocné dělnické práce a sezónní práce. Velká část romské populace má také negativní zkušenost s diskriminací ze strany zaměstnavatelů. V důsledku dlouhodobé evidence na úřadě práce ztrácejí své pracovní návyky, čímž se jim uzavírá již tak ohraničený trh práce. Často se objevuje práce na černo, tím se dostávají k překračování hranic zákona, pokud pobírají podporu v nezaměstnanosti či dávky hmotné nouze, státní sociální podpory. Následkem je pak vyloučení ze systému sociální ochrany a tím vznikají dluhy zejména na zdravotním pojištění a jiné.

Navrátil a Musil (2003, s. 200-202) popisují, že při práci s romským klientem bychom měli klást důraz na níže uvedené otázky:

1. Jak romský klient vidí svou životní situaci, jaké problémy považuje za velké?
2. Jsou pro něj zvládnutelné požadavky prostředí v důsledku kulturní odlišnosti?
3. Může naplnit požadavky v důsledku svého odcizení a nedůvěry vůči majoritě?
4. Na jaké předsudky romský klient naráží? Co pro něj z toho plyne?
5. Má romský klient nějaké vztahové či psychické obtíže?
6. Co by se mohlo stát zdrojem jeho lepšího sociálního fungování?
7. Jaké informace, služby romský klient potřebuje? Jsou tyto možnosti k dispozici?
8. Je romský klient tyto nabídnuté služby schopen využít?
9. Odpovídá nabídnutá pomoc představám romského klienta?
10. Mohu pomoc přizpůsobit specifickým požadavkům romského klienta?

Határ (2009, s. 63) popisuje, že sociální andragog musí být připraven na osobní a písemnou komunikaci. Musí být citlivý ke klientovi. Měl by disponovat schopností učit sebe i druhé, motivovat je k lepším výkonům a efektivitě, podporovat a umět odolávat stresu. Nedílnou

součástí je umění být flexibilní, mít vědomosti, znalosti z poradenské činnosti. Vědět, jak plánovat práci. Důležitou složkou je empatie a vzájemná spolupráce.

3.2 Neformální vzdělávání a poradenské činnosti při Úřadu práce

V následující kapitole je níže pojednáváno o Úřadu práce České republiky, o jeho vzdělávání, metodách a formách poradenství pro romské občany evidované v registru nezaměstnaných osob. Pro lepší specifikaci celého edukačního procesu využijí Úřad práce České republiky, krajskou pobočku ve Zlíně, která se intenzivně zabývá vzděláváním a zvyšováním kvalifikací. Mimo jiné nabízí množství poradenských aktivit, rekvalifikační opatření, a dále interní a externí vzdělávací činnosti. Krajská pobočka Úřadu práce České republiky Zlínského kraje má více možností a pobídek vzdělávání, poradenství než kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky. Klient, který má zájem využít vzdělávací a poradenské aktivity krajské pobočky, má na ně samozřejmě nárok a může si o ně požádat.

Káňa (2004, s. 106) ve své publikaci uvádí, že úřady práce se nacházejí v každém okresním městě České republiky. Úřad práce vznikl v roce 1990. Změnou organizační struktury Úřad práce České republiky mění své uspořádání na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Vznik nového Úřadu práce ČR podle nového uspořádání se datuje ke dni 1. 4. 2011. Úřad práce ČR se tak stává jedinou organizační složkou státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřady práce České republiky řídí ředitel jmenovaný ministrem práce a sociálních věcí. Úřad práce České republiky plní zejména tyto úkoly podle zákona č. 73/2011 Sb., § 4:

- a) *„Zaměstnanosti,*
- b) *ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) *státní sociální podpory,*
- d) *dávek pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) *příspěvku na péči,*
- f) *pomoci v hmotné nouzi,*
- g) *inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,*
- h) *dávek pěstounské péče.“*

Nabídka vzdělávání Úřadu práce České republiky, pro pracoviště Zlínského kraje

Jedná se o nabídku individuálního akčního poradenství. Tyto činnosti se dělí na interní aktivity a externí aktivity. Veškeré vzdělávací aktivity a poradenské služby jsou evidovaným uchazečům

o zaměstnání zprostředkovány v rámci Individuálního akčního plánu, tím se aktivita stává pro uchazeče o zaměstnání povinnou a závaznou. V případě nedodržení podmínek, je uchazeči sankčně ukončena evidence na úřadu práce České republiky, a to na dobu šesti měsíců. Individuální akční plán je zakotven v zákoně o zaměstnanosti v § 33, odstavec druhý. Individuální akční plán je povinný a závazný zejména pro klienty v evidenci úřadu práce nad 5 měsíců nebo pro ty, kteří o to sami požádají. Hlavním přínosy Individuálního akčního plánu jsou cílené a včasné poskytování poradenství a vzdělávacích aktivit klientům, navržení vhodných aktivit pro zvýšení šance na uplatnění v zaměstnání, rozvoj osobního potenciálu uchazeče o zaměstnání, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti. Stanovení poradenských a vzdělávacích aktivit, kterých se uchazeč o zaměstnání zúčastní, se stanoví dle techniky **SMART**, cíl má být **Specifický, Měřitelný, Akceptovatelný, Reálný, Termínovaný** (MPSV (2017)).

Klient se musí osobně dostavovat na dané pracoviště úřadu, či k určenému odbornému poradci na předem stanovený termín. Nerespektování či maření součinnosti vůči Úřadu práce České republiky klientem, může vést až ke správnímu řízení s možností sankčního vyřazení uchazeče o zaměstnání vedeného v evidenci na Úřadu práce České republiky. Klienti před zařazením do vzdělávací aktivity, poradenské činnosti vždy před zahájením podepisují poučení o povinnostech vůči Úřadu práce České republiky a samotný Individuální akční plán. Oba dokumenty účastník poradenské činnosti či vzdělávací aktivity dostane sebou domů k případnému prostudování.

Interní vzdělávací aktivity probíhají v prostorách úřadu práce na konkrétních pracovištích, podrobné adresy pracovišť uvádíme níže:

- Vzdělávací, poradenské aktivity pro klienty úřadu práce ve Zlíně se konají v budově úřadu práce České republiky, pracoviště Zlín, ulice Čiperova 5182, ve Zlíně.
- Vzdělávací, poradenské aktivity pro klienty úřadu práce v Kroměříži se konají v budově úřadu práce České republiky, pracoviště Kroměříž, Erbenovo nábřeží 4251, 76701 Kroměříž.
- Vzdělávací, poradenské aktivity pro klienty úřadu práce ve Vsetíně se konají v budově úřadu práce České republiky, pracoviště Vsetín, Pod Žamboškou 1024, 755 01 Vsetín.
- Vzdělávací, poradenské aktivity pro klienty úřadu práce v Uherském Hradišti se konají v budově úřadu práce České republiky, pracoviště Uherské Hradiště, Na Morávce 1215, 686 52 Uherské Hradiště.

Nabídka interních aktivit úřadu práce

- 1. Sociálně psychologické poradenství** – poradenství je určeno pro klienty nacházející se v obtížné životní situaci a pro klienty s komunikačními a adaptačními problémy. Uchazečům o zaměstnání je nabízena krizová intervence, psychologická podpora klienta, odborná pomoc pro klienty v zátěžových situacích. Klienti mohou využít služeb interního psychologa úřadu práce ve Zlíně, sídlícího přímo v budově úřadu.
- 2. Individuální kariérové poradenství** – v rámci poradenské aktivity probíhají konzultace k současné situaci klienta, zmapování a rozklíčování bariér zaměstnanosti, projednávání vhodnosti výběru aktivit při hledání pracovního uplatnění, popřípadě vzdělávání. Jedná se o osobní schůzku poradce s klientem, hlavním cílem je navození příjemné atmosféry, vzájemné spolupráce a poznání potřeb klienta.
- 3. Individuální kariérové poradenství pro osoby zdravotně postižené – cílené individuální pohovory**, které řeší problematiku k současné situaci klienta, mapování bariér zaměstnanosti, projednávání vhodnosti výběru aktivit na zlepšení pracovní uplatnitelnosti. Poradce s klientem na individuálních schůzkách pečlivě probírají možnosti uplatnění na trhu s ohledem na zdravotní omezení, popřípadě postižení.
- 4. Motivační program – Sebe prezentace** – uchazeč se zde dozví informace o změnách v zákonech, získá poznatky o tom, jak se chovat při přijímacím pohovoru, čemu se vyvarovat, jak zapůsobit. Jak sebe reprezentovat sám sebe pro získání pracovního místa. Cílem je připravit účastníky kurzu na jednání se zaměstnavatelem (přijímací pohovor, výběrové řízení). Objasnit účastníkům potřebu správné sebe prezentace při písemné či ústní komunikaci se zaměstnavatelem. Aktivizovat a motivovat klienty k převzetí osobní zodpovědnosti při uplatnění se na trhu práce. Seznámit účastníky se situací na trhu práce.
- 5. Roční individuální kariérové poradenství** – do této poradenské a vzdělávací aktivity jsou zařazeni uchazeči o zaměstnání v evidenci déle než jeden rok. Probíhá pohovor k současné situaci klienta, mapování bariér zaměstnanosti, projednávání vhodnosti výběru aktivit pro zvýšení své lepší uplatnitelnosti na trhu práce. Hlavním cílem je rozklíčování a odstranění bariér bránících zařazení na trh práce.
- 6. Sestavení životopisu** – zmíněná vzdělávací aktivita je určena všem uchazečům o zaměstnání, kteří nemají zpracovaný životopis a motivační dopis nebo si nejsou jistí, zda ho mají správně, chtějí poradit, správně nasměrovat. Uchazečům o zaměstnání se v tomto kurzu individuálně věnují poradci, kteří jim pomohou životopis sestavit a poradí, jak správně napsat motivační dopis.

7. Job club – je zaměřen na konkrétní cílovou skupinu. Zejména se jedná většinou o ženy po rodičovské dovolené. Zpravidla probíhá 5 schůzek, které se uskutečňují ve skupině 12 lidí se stejnými nebo podobnými problémy na trhu práce. Řeší se to, v čem vidí problém s jejich uplatněním, připravují se na pohovory, na otázky zaměstnavatelů, vzájemná spolupráce všech zúčastněných. Cílem je aktivizace, motivace účastníků k převzetí osobní zodpovědnosti při uplatnění se na trhu práce.

8. Podpůrný program pro osoby se zdravotním omezením – tento vzdělávací a poradenský program je určen pouze osobám se statutem osoba se zdravotním omezením, ne s přiznaným invalidním důchodem. Touto aktivitou projde každá osoba se zdravotním omezením v evidenci nad 5 měsíců. V rámci diagnostiky probíhá analýza situace na trhu práce, problémy s uplatněním při zaměstnávání osob zdravotně postižených. Pro přihlášené klienty na tuto činnost to znamená, že se budou setkávat s odborným pracovníkem na 5 schůzkách v rozmezí tří měsíců. Prostřednictvím individuálního přístupu se řeší problémy účastníka kurzu. Uplatněním systematického přístupu je úkolem zjistit překážky, které uchazeči brání v úspěšném zařazení se na trh práce. Navrhují se klientovi takové aktivity, které by mohly tyto překážky odstranit a pomoci mu, zařadit se na trhu práce.

9. Informace k důchodové problematice pro osoby nad 50 let – možnost zúčastnit se této poradenské aktivity mají především osoby v evidenci úřadu práce, které mají nad 50 let. Zařazení klienti budou informováni o tom, kdy mají nárok na starobní důchod, předčasný starobní důchod, jak správně postupovat pro vyřízení, jaké potřebné dokumenty budou potřebovat pro vyřízení těchto dávek. Jaké možnosti přivýdělnku jsou možné při pobírání důchodů.

10. Poradenský program pro osoby zdravotně postižené – tento poradenský program se počítá klientům, kteří jsou do něj zařazení, jako **zvýšená aktivita** pro určení výše dávek hmotné nouze. Cílem je pomoc osobám se zdravotním postižením orientovat se v možnostech řešení individuálních potřeb. Prioritou je pak zvýšená péče uvedeným uchazečům o zaměstnání při umístění na volném trhu práce. Aktivity programu jsou zaměřeny na vzdělávání z mnoha oblastí, zejména pak z oblasti sociálního zabezpečení. Délka programu je 3 měsíce. Uchazečům je propláceno jízdné v případě, že dojíždějí na poradenskou aktivitu mimo obec Zlín. (MPSV, 2018)

Nabídka externích aktivit úřadu práce

MPSV (2018) v rámci externích uvedených aktivit se proplácí jízdné mimo městskou hromadnou dopravu. Externí aktivity jsou zprostředkovány vzdělávacími firmami MARLIN, areál Svit, Vavrečkova 5262, Zlín a Počítačovou službou s.r.o., Olomouc, která má své vzdělávací středisko na ulici Kvítková 4703, Zlín. Jak bylo zmíněno výše, kurzy probíhají na dvou pracovištích v centru Zlína:

- 1. Finanční poradenství** – jedná se o poradenství, jak se nezadlužit, jak nenaletět podvodníkům. Zaměřuje se na osoby, které mají exekuci, na mladé osoby bez praxe, na uchazeče, kteří pobírají hmotnou nouzi. Cílem programu je motivovat účastníky k vytváření osobní finanční strategie s ohledem na řešení jejich aktuální životní situace v období hledání nového pracovního uplatnění. Objasnit účastníkům tematiku finanční gramotnosti, tj. znalostí, dovedností a postojů nezbytných k tomu, aby se orientovali v problematice finančních produktů v souvislosti s odpovědným přístupem k hospodaření s penězi. Analyzovat příčiny zadlužování občanů, naučit účastníky, jak zadlužování předcházet, jak řešit následky, jak samostatně přistupovat ke správě finančního portfolia.
- 2. Bilanční diagnostika** – probíhá formou psychologických testů, které určující předpoklady k dalšímu uplatnění na trhu práce. Cílem programu je zajistit pomocí odborných psychodiagnostických metod komplexní analýzu schopností a možností klienta, zjistit jeho zájmovou orientaci a pracovní motivaci. Dále zhodnotit dosavadní pracovní zkušenosti, osobní anamnézu účastníka a doporučit vhodné pracovní zařazení, profesní orientaci v návaznosti na potřeby trhu práce. Navrhnout případný další postup ke zvýšení šancí na trhu práce, např. aktivity zaměřené k doplnění a rozšíření kvalifikace.
- 3. Portál MPSV** – určeno těm, kteří neumí pracovat s osobním počítačem. Kurz probíhá po dobu tří týdnů, kde se pracovníci intenzivně zájemcům věnují. Toto vzdělávání je vhodné zejména pro osoby starší nad 50 let. Cílem programu je seznámit účastníky s efektivními možnostmi využití samoobslužných informačních systémů při vyhledávání pracovních příležitostí a orientaci na trhu práce a zvýšit tak šance na jejich uplatnění. Zpracovat osobní portfolio účastníků (dokumentace potřebná pro komunikaci se zaměstnavateli). Praktický nácvik práce na osobním počítači. Cílem je připravit účastníky k osobní sebe prezentaci při jednání se zaměstnavatelem, aktivní nácvik komunikačních strategií získávání zaměstnání, sebe prezentace dle zpracované dokumentace.
- 4. Prohlubování kompetencí pro zvýšení zaměstnatelnosti – PROKOP** – cílovou skupinou jsou především uchazeči o zaměstnání s delší dobou evidence zejména nad 1 rok

evidence, pro které je zpravidla získání uplatnění na trhu práce obtížnější než pro většinovou populaci. Prioritně se projekt dává klientům s hmotnou nouzí, ale je možné zde zařadit taky dlouhodobě evidovaného uchazeče o zaměstnání bez hmotné nouze. Trvání vzdělávacího projektu je 14 dní a uchazeči mohou zameškat nejvíce 8 hodin. To odpovídá jednomu dni, jinak nemají vzdělávací akci splněnou. V případě, že se účastník neomluví, řeší se jeho neomluvená absence v rámci správního řízení s možností sankčního vyřazení z evidence úřadu práce na 6 měsíců. Cílem projektu je prevence vzniku překážek vstupu na trh práce a jejich odstraňování u osob cílové skupiny pro zvýšení zaměstnatelnosti těchto osob. Těchto cílů bude dosaženo prostřednictvím důrazu zejména na kvalitu, konkrétnost a komplexnost klíčových podpůrných aktivit. V rámci vzdělávací akce dochází k zapojení účastníků, tedy využití modelových situací, kde si účastníci vzdělávací akce mohou vše prakticky vyzkoušet. Vzdělávací akce napomůže účastníkům rozvinout osobních kompetence. Zejména měkké dovednosti klientů, které jsou nezbytné pro výkon prakticky každého povolání, naprostá většina zaměstnavatelů některé z těchto dovedností vyžaduje, stejně jako je nezbytné tyto schopnosti uplatňovat již při získávání pracovního uplatnění. Vzdělávací programy přinesou klientům zvýšení úrovně těchto kompetencí. MPSV (2018)

3.3 Rekvalifikace

Registrovaní Romové v evidenci Úřadu práce České republiky mohou své vzdělání také prohloubit formou zabezpečených rekvalifikací a zvolených rekvalifikací. Zákon o zaměstnanosti v § 108 odstavce 1, že *„rekvalifikací se 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 a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“* Zkouška před autorizovanou osobou probíhá dle hodnotícího standartu dané profesní kvalifikace. Výstupem kurzu je Osvědčení o získání profesní kvalifikace a Osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu.

Podmínky pro zařazení do rekvalifikačních kurzů jsou následující MPSV (2016):

1. Úřad práce musí osobu evidovat jako zájemce o zaměstnání nebo uchazeče o zaměstnání.
2. Zájemce o rekvalifikaci musí mít odpovídající vstupní kvalifikační požadavky.

3. Rekvalifikovaná osoba musí být zdravotně způsobilá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese.
4. Potřebnost rekvalifikace, kdy dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa.
5. Posledním bodem je účelnost rekvalifikace – reálná šance na získání odpovídajícího zaměstnání.

Rekvalifikace zabezpečované úřady práce České republiky ve Zlínském kraji MPSV (2018) :

- Obsluha osobního počítače – základy obsluhy osobního počítače,
- IT technologie – tvorba webových stránek, grafik, čtení a kreslení technické dokumentace,
- Sociální služby – kurz pro pracovníky v sociálních službách,
- Podnikání – základy podnikání, prodavač,
- Vysokozdvíhací vozíky – obsluha elektro – vozíku a moto – vozíku,
- Skladník – evidence zásob zboží a materiálu, prodavač,
- Právo, právní a veřejnosprávní činnost – Strážný,
- Účetnictví – mzdové, daňové účetnictví, daňová evidence,
- Strojírenství – obsluha CNC obráběcích strojů, kovo-obráběčské práce, zámečnick,
- Oblast řízení motorových vozidel – řidičský průkaz skupiny C + E,
- Stavebnictví – zedník, montér suchých staveb a zateplovacích systémů, čtení a kreslení technické dokumentace (Auto CAD).

Další množství rekvalifikačních oborů, které jsou uchazeči sděleny po konzultaci s odborným zaměstnancem rekvalifikačního oddělení.

Úřad práce nabízí možnost zvýšit si svou kvalifikaci **zvolenou** rekvalifikací. Zájemce si zabezpečuje rekvalifikaci sám. Za tímto účelem si volí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má vzdělávání provádět. Uchazeč předkládá na příslušném formuláři zájem o zvolenou rekvalifikaci, nejméně 30 dnů před zahájením vzdělávací akce. Zájemce o rekvalifikaci musí doložit i konečnou cenu za rekvalifikaci, která nemůže přesáhnout částku 50.000,- Kč v období tří let od absolvování rekvalifikace. Tento typ rekvalifikace není nárokový a je na posouzení příslušného Úřadu práce České republiky, který ji schválí či zamítne. V případě, že zájemce nenastoupí na odpovídající pracovní místo podle zvolené rekvalifikace, bude muset cenu vynaloženou za rekvalifikaci příslušnému Úřadu práce

České republiky vrátit. Po tuto dobu účasti na rekvalifikaci účastníkovi nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. (MPSV, 2016)

Realizace rekvalifikace probíhá prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce České republiky. Ty mají písemnou dohodu o provedení rekvalifikace vzdělávacími středisky. Rekvalifikace se provádí jako další část neformálního vzdělávání.

Národní soustava kvalifikací dle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání umožňuje zúčastněným osobám rekvalifikačních kurzů získat úplnou profesní kvalifikaci. Účastník disponující osvědčením o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné školní instituci vykonat zkoušku příslušející pro daný obor, zakončený výučním listem či maturitní zkouškou. Informace o realizaci rekvalifikačních kurzů, jejich zaměření se lze více dočíst na webových stránkách www.eu-data.cz. Podrobnosti k jednotlivým profesním kvalifikacím, včetně kvalifikačních a hodnotících standardů a autorizovaných osob jsou dostupné na webových stránkách: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>.

3.4 Projekty Evropského sociálního fondu

V každém níže uvedeném projektu probíhají mimo jiné také poradenské činnosti, kde se uchazečům a zájemcům o zaměstnání věnují odborní příslušní pracovníci intenzivněji s pravidelným osobním kontaktem dle potřeby, nejméně však jedenkrát za čtrnáct dnů. Novinkou je, že uchazeče a zájemce o zaměstnání mohou odborní pracovníci doprovázet na pohovory k zaměstnavatelům a být účastní celého výběrového řízení a mohou u zaměstnavatele prosadit svého klienta. Dále klientům vyhledávají vhodného zaměstnavatele a domlouvají se zaměstnavateli společensky účelná pracovní místa, dotace na pracovní místa. Tyto projekty evropského sociálního fondu jsou vysoce specializované a šité na míru specifickým potřebám klientů. Uchazečům o zaměstnání mohou být přiznány příspěvky na cestovné, respektive proplácení jízdného v případě dojíždění mimo obec Zlín, zdravotní prohlídku při účasti na rekvalifikačním kurzu, podporu po dobu rekvalifikace, pokud splní podmínky přiznání příspěvku. Následně jsou uvedeny vybrané projekty EFS, které se na krajské pobočce ÚP ČR Zlín realizují:

1. Péče a příležitost – určeno pro uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let (nemusí to být ženy, ale i muži, pokud sdělí, že mají děti, i když ne ve výhradní péči) nebo osoby které pečují o závislého člena rodiny (příklad: pečují o matku, babičku, dědu, otce), bez ohledu na délku evidence. Cílem je najít vhodné uplatnění na trhu práce za pomoci dotací, příspěvků

aktivní politiky zaměstnanosti z úřadu práce České republiky a sociálních fondů. Maximální možná délka v projektu je 10 měsíců. Mezi vzdělávací aktivity patří jazyková výuka, bilanční diagnostika, práce na zkoušku, pracovněprávní problematika. V případě uplatnění v rámci společensky účelného pracovního místa má možnost zaměstnavatel získat příspěvek na mzdu až na 12 měsíců. Uchazeč o zaměstnání může dosáhnout na příspěvek na dojížděku, příspěvek na péči o dítě, příspěvek na výpis z rejstříku trestů.

2. Záruky pro mladé – určeno pro uchazeče o zaměstnání do 29 let s délkou evidence nad 3 měsíce a s dobou praxe maximálně 3 roky, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, cílem je zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání mladších 30 let, zvýšení a posílení jejich sebevědomí při uplatnění na trhu práce za pomoci dotací a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z úřadu práce České republiky a sociálních fondů. Maximální délka projektu je 38 měsíců. Možnost vyzkoušet si práci na zkoušku, jedná se o krátkodobé zaměstnání s cílem připravit osobu z daného projektu k nástupu na vhodné pracovní místo.

3. Bez překážek – program pro osoby invalidní, osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby starší 50 let, kteří úřadu práce České republiky doložili zdravotní omezení od lékaře, bez ohledu na délku evidence. Cílem je najít vhodné uplatnění za pomoci dotací z úřadu práce České republiky a sociálních fondů, využití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Hlavní náplní projektu je: rozbor osobní a pracovní analýzy, sestavení plánu aktivit účastníka, základy komunikace se zaměstnavatelem, sebereprezentace, orientace na trhu práce, vyhledávání volných míst, finanční poradenství, orientace v pracovněprávní legislativě. Mezi volitelné aktivity patří Bilanční diagnostika, psychologické/sociálně-psychologické poradenství, ergo diagnostika, rekvalifikace. Doba trvání projektu pro účastníka je maximálně možná po dobu 46 měsíců. Zaměstnavatel může získat mzdový příspěvek až na 12 měsíců v případě zaměstnání osoby z projektu, uchazeč si může požádat o příspěvek na dopravu, příspěvek na péči či o osobu blízkou.

4. Nová šance – program pro uchazeče o zaměstnání nad 5 měsíců v evidenci, s důrazem pro osoby nad 12 měsíců v evidenci. Cílem projektu je dostat tyto osoby na trh práce za pomoci dotací z úřadu práce České republiky a sociálních fondů a také za pomoci prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Maximální možná délka v projektu je 10 měsíců. Banka cíleného individuálního poradenství je povinná aktivita pro všechny účastníky v rozsahu min. 60 minut (celkový rozsah dle potřeby účastníka), zaměřená na konkrétní potřeby každého účastníka. Aktivita obsahuje rozbor osobní a pracovní analýzy účastníka, individuální poradenství v oblastech – finanční poradenství, pracovněprávní poradenství, komunikační dovednosti,

občansko-právní poradenství, zahájení samostatného podnikání. Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu z toho projektu, může tak získat příspěvek na mzdu až na 12 měsíců. Účastník projektu může získat příspěvky na cestování za prací.

5. Vzdělávání a dovednosti pro trh práce – projekt se zabývá nedostatečnou, neodpovídající kvalifikací uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadě práce České republiky. Cílem celého projektu je, aby kvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání odpovídala současným požadavkům od zaměstnavatelů. Poradenské činnosti jsou zaměřeny na ty, kteří mají obtíže v orientaci na trhu práce či hledají odpovědi na otázky týkající se jejich pracovního potenciálu. V rámci těchto aktivit budou prostřednictvím nácviku různých technik získávány kompetence potřebné pro vyhledávání zaměstnání a komunikaci se zaměstnavateli. Mezi tyto techniky patří komunikační dovednosti, sebe reprezentace, finanční gramotnost, pracovně-právní poradenství, vyhledávání zaměstnání, orientace na trhu práce, psychologické poradenství. Ve specifických případech dlouhodobě nezaměstnaných osob nebo osob spadajících do skupin více ohrožených nezaměstnaností je třeba poskytnout těmto osobám individuální podporu a asistenci. Rekvalifikace jsou směřovány především pro ty uchazeče, jejichž kvalifikace neodpovídá současným trendům na trhu práce. (MPSV, 2016)

Všechny aktivity konané interně či externě na úřadech práce mohou být přínosné pro účastníky daných kurzů při nalezení pracovního uplatnění na trhu práce. Hlavní myšlenkou je celoživotní vzdělávání se, přizpůsobování se změnám a adaptace na změny. Nedílnou součástí vzdělávacích a poradenských aktivit je zvyšování, získávání a prohlubování kompetencí.

II PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Dnešní moderní člověk se neobejde bez neustálého zvyšování své kvalifikace, dovedností, schopností. Již neplatí, že člověk končí se studiem ukončením formálního vzdělávání ve škole. Díky dnešnímu rychlému tempu moderních technologií je na každou osobu vytvářen určitý tlak na rozšiřování svých kompetencí. Průcha, Veteška (2014, s. 277) definují učení jako jeden z nejhlavnějších psychických procesů v životě jedince, které ovlivňuje jedince i společnost. V životě člověka se vyskytuje spousta různých situací, na které člověk reaguje právě učením. K učení Veteška (2016, s. 78) dodává, že jde o tvorbu znalostí, které mají za příčinu následnou změnu chování, obsahu činností, vlastnosti osobnosti a vztah k druhým lidem. Moderní doba na nás působí v celém našem životě v každém okamžiku. Je potřeba se tedy neustále vzdělávat a učit se. Od dnešního moderního člověka se vyžaduje flexibilita, schopnost rychlé adaptace na nové rychlé získávání zkušeností a vědomostí. Abychom získali co nejvíce množství dat, byl zvolen v praktické části právě kvantitativní výzkum, který umožňuje získat mnoho dat za krátký časový úsek.

4.1 Výzkumný problém

V rámci kvantitativního výzkumu se nacházíme ve Zlínském kraji, který leží na východě Moravy. Pro náš výzkum byly vybrány města Vsetín, Kroměříž a Uherské Hradiště. Zde se nacházejí hlavní kontaktní pracoviště úřadu práce České republiky v oblasti Zlínského kraje a nechybí zastoupení města Zlína, kde se nalézá krajská pobočka úřadu práce České republiky. Ta je ze své pozice nadřazeným orgánem ostatním kontaktním pracovištím v rámci Zlínského kraje. Také udává mimo jiné směr možností vzdělávání pro evidované uchazeče o zaměstnání. Způsobem, že nakupuje služby od externích dodavatelů vzdělávacích služeb, které pak distribuuje na ostatní pobočky úřadu práce České republiky ve Zlínském kraji. K dispozici má a přerozděluje interní vzdělávací a poradenské aktivity. Dále také schvaluje příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti, schvaluje rekvalifikace, dotace. Gába (2017) k tomuto výzkumu byla inspirativní zpráva Zlínského kraje za rok 2017, která popisuje stav romské menšiny na území kraje. Na základě těchto poznatků byl jako hlavní výzkumný problém stanoven popis stavu romské menšiny na území Zlínského kraje z hlediska nezaměstnanosti a možností získání kvalifikace.

4.2 Vymezení výzkumných otázek

Po stanovení hlavního výzkumného problému se dostáváme do fáze stanovení výzkumného cíle, a to hlavního a dílčích.

Hlavním cílem výzkumu je zjistit aktuální stav přístupu Romů evidovaných na Úřadu práce ve Zlínském kraji k využívání možností poradenství a neformálního vzdělávání, které tato krajská pobočka zabezpečuje.

Z hlavního cíle vycházejí cíle dílčí.

Dílčí cíle

1. Zjistit s jakým očekáváním se Romové registrují na úřady práce České republiky ve Zlínském kraji.
2. Zjistit, zda příslušníci romského etnika mají zájem zvyšovat si své vzdělání a s tím spojené uplatnění na trhu práce.
3. Zjistit míru využití rekvalifikačních kurzů romskými klienty.
4. Zjistit míru zájmu využití poradenských služeb, které jsou poskytované úřady práce ve Zlínském kraji.
5. Zjistit názor Romů na vliv neformálního vzdělávání k lepšímu uplatnění se na trhu práce.
6. Zjistit, jak Romové vnímají případnou diskriminaci na trhu práce.
7. Zjistit, co je pro Romy překážkou v oblasti zvyšování vzdělání.
8. Zjistit spokojenost s poskytovanými vzdělávacími a poradenskými službami, které zajišťují úřady práce Zlínského kraje.
9. Analyzovat vliv věku, úrovně formálního vzdělání a pohlaví na míru zájmu o zvyšování neformálního vzdělání.
10. Analyzovat vliv úrovně vzdělání na profesní uplatnění.
11. Analyzovat vliv lokace úřadu práce na míru zájmu zvyšování kvalifikace.

4.3 Výzkumné otázky

Po stanovení hlavního výzkumné cíle a dílčích výzkumných cílů se dostáváme k potřebě, stanovit a vymezit hlavní výzkumnou otázku a dílčí výzkumné otázky.

Hlavní výzkumná otázka

Jaký je aktuální stav přístupu Romů evidovaných na Úřadu práce ve Zlínském kraji k využívání možností poradenství a neformálního vzdělávání, které tato krajská pobočka zabezpečuje?

Dílčí výzkumné otázky

1. Jaké očekávání mají Romové od úřadu práce? – položka v dotazníku č. 7 v dotazníku.
2. Mají Romové zájem si zvýšit své formální vzdělání, které jim může zvýšit uplatnění na trhu práce? – položka v dotazníku č. 10 v dotazníku.
3. Využívají Romové jako uchazeči o zaměstnání možnost zvýšit si svou profesní kvalifikaci formou rekvalifikačních kurzů? – položka v dotazníku č. 11 v dotazníku.
4. Mají Romové zájem o využití poradenských služeb, které jsou poskytovány úřady práce ve Zlínském kraji? – položka v dotazníku č. 13 v dotazníku.
5. Považují Romové neformální vzdělávání nápomocné k lepšímu uplatnění na trhu práce? – položka v dotazníku č. 9 a č. 15 v dotazníku.
6. Domnívají se Romové, že jsou diskriminováni na trhu práce? – položka v dotazníku č. 16 v dotazníku.
7. Mají Romové představu o tom, jaké jsou jejich překážky pro zvýšení vzdělání? – položka v dotazníku č. 17 v dotazníku.
8. Jsou Romové spokojeni s nabídkou vzdělávacích a poradenských služeb, které zabezpečují úřady práce Zlínského kraje? – položka v dotazníku č. 19 v dotazníku.
9. Jaký je vliv věku, úrovně formálního vzdělání a pohlaví na míru zájmu o zvyšování neformálního vzdělání? – hypotéza 1H-3H.
10. Jaký je vliv úrovně vzdělání na profesní uplatnění? – hypotéza 4H.
11. Jaký je vliv lokace úřadu práce na míru zájmu zvyšování kvalifikace? – hypotéza 5H.

4.4 Stanovení hypotéz

I když hlavním záměrem je poskytnout popisnou charakteristiku zkoumaného problému, v několika případech lze stanovit nejen věcné, ale i statistické hypotézy.

1H – Předpokládá se, že nejsou souvislosti v zájmu zvyšování neformálního vzdělání u respondentů z různých věkových kategorií.

1H₀ – Neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a věkovou kategorií respondenta.

1H_A – Existuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a věkovou kategorií respondenta.

2H – Předpokládá se, že ti Romové mající vyšší úroveň formálního vzdělání, mají vyšší zájem o neformální vzdělávání.

2H₀ – Neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a dosaženým formálním vzděláním respondenta.

2H_A – Existuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a dosaženým formálním vzděláním respondenta.

3H – Předpokládá se, že muži mají vyšší zájem o neformální vzdělávání než ženy.

3H₀ – Neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a pohlavím respondenta.

3H_A – Existuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a pohlavím respondenta.

4H – Předpokládá se, že ti Romové mající vyšší úroveň formálního vzdělání, se domnívají, že je dostatečné pro jejich profesní uplatnění.

4H₀ – Neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou vyjádřeného přínosu formálního vzdělání respondenta a jeho dosaženým formálním vzděláním.

4H_A – Existuje statisticky významná závislost mezi mírou vyjádřeného přínosu formálního vzdělání respondenta a jeho dosaženým formálním vzděláním.

5H – Předpokládá se, že lokace úřadu práce má vliv na zájem o zvyšování kvalifikace respondenta.

5H₀ – Neexistuje statisticky významná závislost mezi zájmem o zvyšování kvalifikace vyjádřeného respondenty a lokací úřadu práce.

5H_A – Existuje statisticky významná závislost mezi zájmem o zvyšování kvalifikace vyjádřeného respondenty a lokací úřadu práce.

4.5 Charakteristika výzkumného souboru

Ve výzkumu byl vybrán výzkumný soubor romských klientů evidovaných jako uchazeči o zaměstnání, v evidenci úřadu práce České republiky Zlínského kraje. Konkrétně se jedná o pracoviště Zlín, Kroměříž, Vsetín, Uherské Hradiště. V dotazníku je jednou z položek, otázka směřující k tomu, aby dotyčný klient sám sebe určil, zda se cítí být Romem či nikoliv. Tím se předchází jakékoliv selekce ze strany odborných referentů, kteří přicházejí do styku s těmito klienty.

4.6 Metoda sběru dat

Jako nejvhodnější formu sběru dat jsme zvolili metodu dotazníkového šetření. Jak uvádí Gavora (2010, s. 121) ve své publikaci, tak dotazník jsou písemná forma otázek, na které jsou získávány odpovědi v písemné podobě. Osoba, která vyplňuje dotazník, se nazývá respondent. Jednotlivé položky dotazníku se nazývají otázky. Podle Chrásky (2007, s. 163-164) je dotazník určen pro hromadné získávání údajů. Dotazník jako takový je okruh předem stanovených a pečlivě vybraných otázek, které jsou logicky seřazeny po sobě, a respondent na ně odpovídá písemně. Velkou výhodou dotazníku je rychlé, efektivní a finančně nenáročné získávání dat od široké skupiny respondentů.

Podle Chrásky (2007, s. 169-170) položky v dotazníku musí být všem respondentům jasné a srozumitelné, jde o to, aby byly formulovány co nejstručněji. Dále by měl tazatel pokládat položky v dotazníku zcela jednoznačně, tak aby nedošlo k různému pochopení. Dotazník by neměl být příliš dlouhý, měl by zjišťovat nezbytné údaje. Tazatel musí stanovit od začátku jasná pravidla pro vyplňování.

Po předchozí konzultaci s ředitelem, popřípadě vedoucím příslušného úřadu práce České republiky ve Zlínském kraji a následném odsouhlasení, jsme předali dotazníky referentům s informacemi pro vyplňování. Každý referent, který přichází do úředního styku s klientem, mu předloží dotazník, následně je už na každém klientovi dobrovolnost a ochota dotazník vyplnit. Jakmile byly všechny dotazníky vyplněny, daný vedoucí pracovník je sesbíral a odeslal je k vyhodnocení. Všechna výsledná data byla řádně zpracována a převedena do grafické podoby.

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Na základě dotazníkové šetření bylo odevzdáno: 101 celkově vyplněných dotazníků z celkového počtu: 150 dotazníků. Celková procentuální návratnost byla: 67,33 %. Výzkumné dotazníky obsahovaly 19 položek, bylo možné zvolit dvě až osm možností odpovědí. Celková doba na vyplnění dotazníku byla odhadnuta na asi 7 minut. V dotazníku jsou na začátku otázky číslo 1, 2, 3, které mají informační charakter. Všechny otázky byly zpracovány a vyhodnoceny. K zobrazení výsledků byla použita aplikace Microsoft Excel. Dotazník je příloha č. II této práce

5.1 Základní informace

Než se pustíme do samotného předvedení výsledků, dovolili jsme si zvolit metodu deskriptivní, kterou čtenáři ve formě psaného textu, grafů a tabulek zobrazujeme výsledky výzkumu jednotlivých položek dotazníku. Pro lepší a systematictější zorientování jsou grafy i tabulky popsány, což je pro každého čtenáře pohodlnější.

První kapitola výzkumu nazvaná jako základní informace má za cíl čtenáři předložit data, která byla výzkumem sesbírána. Jedná se o přiblížení počtu žen a mužů ve výzkumu a jaký věk mají tito respondenti, jaké mají vzdělání. Posledním bodem této kapitoly je zobrazení návštěvnosti úřadů práce v regionech.

Úvodní položka v dotazníku našeho výzkumu směřuje na respondenta, aby se označil, jakého je pohlaví. Z tabulky níže uvedené je zřetelně vidět, že se výzkumu zúčastnilo 55 mužů a 46 žen. Celkový počet tedy byl 101 osob. V procentuálním vyjádření je to 45,54 % mužů a 54,46 % žen.

Pohlaví	Počet	Procenta
Muž	55	54,46
Žena	46	45,54
Celkem	101	100 %

Tab. 1 Relativní četnosti zastoupení pohlaví u respondentů.

Druhou položkou se ptáme respondentů na věk. Každý respondent měl možnost zvolit si věkovou kategorii, do které náleží. Tabulka níže naznačuje výsledky. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou respondenti ve věku 18 – 30let. Významný počet zastávají také respondenti ve věku 31–40 let. Nejméně zastoupenou skupinou jsou respondenti ve věku 51 a více let.

Věk	Počet	Procenta
18-30 let	32	31,68 %
31-40 let	29	28,71 %
41-50 let	25	24,75 %
51 a více let	15	14,85 %
Celkem	101	100 %

Tab. 2 Relativní četnosti zastoupení věkových kategorií u respondentů.

Třetí položka zobrazuje vzdělanostní úroveň respondentů. Zjistili jsme, že převahuje ta část respondentů, kteří mají základní vzdělání v počtu 65 osob. V procentuálním vyjádření se jedná o 64,36 % osob. Vyučených osob je 25,74 % a střední vzdělání mělo 8,91 % respondentů. Objevil se nám zde jeden respondent s vysokoškolským vzděláním.

Typ vzdělání	Počet	Procenta
ZŠ	65	64,36 %
SOU	26	25,74 %
SŠ	9	8,91 %
VŠ	1	0,99 %
Celkem	101	100 %

Tab. 3 Relativní četnosti zastoupení nejvyššího vzdělání u respondentů.

Další **položka** dotazníku cílí na respondenty, aby se označili sami za sebe bez jakéhokoliv ohledu či názoru někoho jiného, zda li se cítí být Romem či nikoliv. Zde se jednalo o svobodný projev vůle. 90,10 % osob vyjádřilo svůj názor, že se Romem cítí být. 9,9 % osob dle tabulky vyjádřilo, že se Romem necítí být.

Cítím se být Romem?	Počet	Procenta
Ano	91	90,10 %
Ne	10	9,90 %
Celkem	101	100 %

Tab. 4 Relativní četnosti pocitu bytí Romem.

V dotazníku se **položka č. 5** ptá na to, kde respondenti jako uchazeči o zaměstnání navštěvují úřad práce. 42,57 % respondentů uvedlo, že jej navštěvují ve městě Zlín. Úřad práce Vsetín a Kroměříž navštěvuje shodně 19,80 % respondentů. 17,82 % účastníků výzkumu označilo jako svůj navštěvovaný úřad Uherské Hradiště. Tabulka níže uvedená ukazuje pro přesnější zobrazení dané počty respondentů.

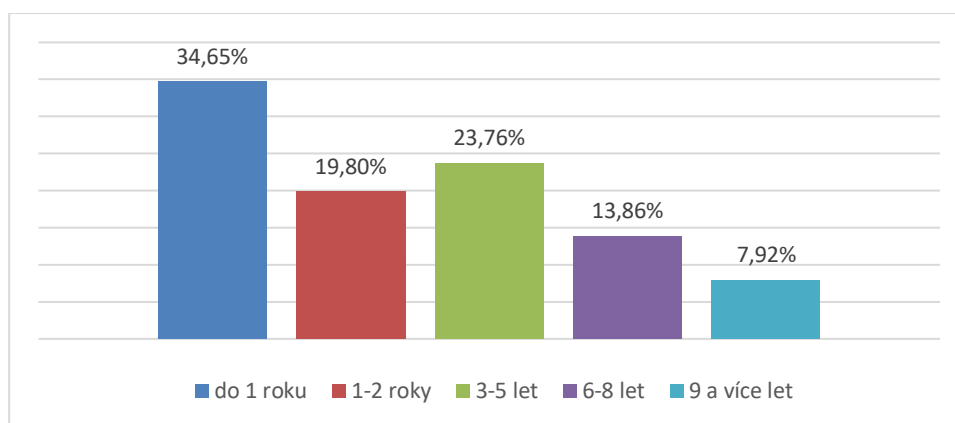
Okres/město	Počet	Procenta
Zlín	43	42,57 %
Uherské Hradiště	18	17,82 %
Vsetín	20	19,80 %
Kroměříž	20	19,80 %
Celkem	101	100 %

Tab. 5 Relativní četnosti zastoupení okresu úřadu práce u respondentů.

5.2 Vnímání Úřadu práce respondentem

V níže uvedených výsledcích, které budou v rámci této kapitoly postupně popisovány, čtenáře seznámíme zejména s délkou evidence, očekáváním a důvodem registrace na úřad práce. Současně nás zajímá názor respondentů na rekvalifikační kurzy či zvýšení formálního vzdělání, životní úrovně. Posledními body, kterými se zabýváme, jsou přínos poradenských aktivit pro respondenty a o jakou rekvalifikaci v rámci svého vzdělávání mají respondenti zájem.

Položka č. 6: Jaká je délka Vaší evidence na úřadu práce?



Obr. 1 Graf relativní četnosti délky evidence na úřadu práce u respondentů.

V tabulce uvádíme počty respondentů, kteří se zařadili do příslušných kategorií dle své evidence na úřadu práce, který navštěvují. Z tabulky vyplývá dle sesbíraných dat, že nejdelší doba evidence je u respondentů 34,65 % do 1 roku. Také převládá početní převaha v horizontu dlouhodobější evidence 23,76 %, která je v rozmezí 3-5 let. Nejméně respondentů zvolilo poslední kategorii 9 a více let, kde je procentuální výsledek 7,92 % respondentů.

Délka evidence	Počet	Procenta
do 1 roku	35	34,65 %
1-2 roky	20	19,80 %
3-5 let	24	23,76 %
6-8 let	14	13,86 %
9 a více let	8	7,92 %
Celkem	101	100 %

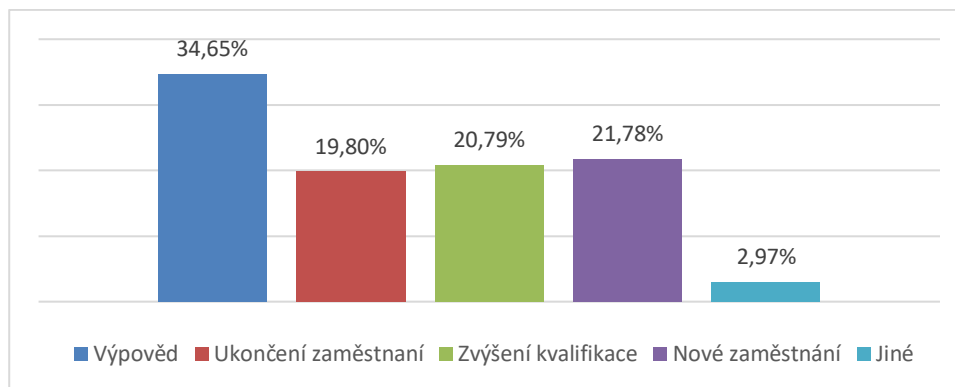
Tab. 6 Relativní četnosti délky evidence na úřadu práce u respondentů.

Uvedená tabulka níže zobrazuje očekávání respondentů od úřadu práce. Tato otázka je v dotazníku **položkou č. 7**. Jako nejčastěji uváděná možnost se ukazuje zprostředkování nového zaměstnání, pro které se vyslovilo 48,51 % respondentů. Jiné očekávání mají 3 osoby. Jako druhé významné se objevilo poradenství, které označili jako důležité 24,75 % osob. Pro vzdělávání, námi myšlenou rekvalifikaci se vyjádřilo 23,76 % respondentů.

Očekávání	Počet	Procenta
Zprostředkování	49	48,51 %
RK	24	23,76 %
Poradenství	25	24,75 %
Jiné	3	2,97 %
Celkem	101	100 %

Tab. 7 Relativní četnosti využití služeb úřadu práce u respondentů.

Položka č. 8: Jaký je Váš důvod zaevidovat se na úřad práce? Grafické znázornění ukazuje, respondenti se přihlašují na úřad práce hlavně z důvodu ukončeného zaměstnání zaměstnavatelem. Těchto respondentů je 35,65 %. Oproti tomu převládá také míra krátkodobé evidence k překlenutí mezery mezi starým a novým zaměstnáním, uvedl počet respondentů 20,79 %. Ti, co chtějí, aby úřad práce se spolupodílel na finančních nákladech na zvýšení vzdělání pomocí různých rekvalifikačních kurzů je 70,79 %. Za zmínku jistě stojí i fakt, že důvodem evidence je ukončené zaměstnání ze strany zaměstnance, pro které se vyslovilo 19,80 % účastníků výzkumu.

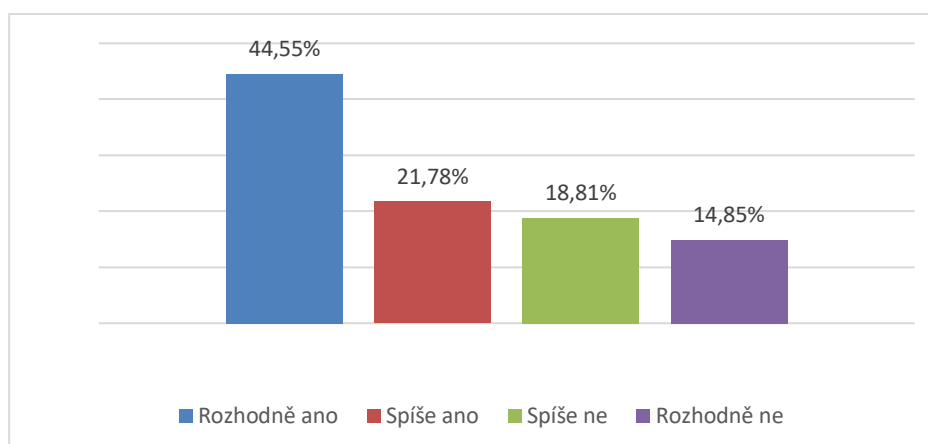


Obr. 2 Graf relativní četnosti důvodu evidence u respondentů.

Důvod registrace	Počet	Procenta
Výpověď od zaměstnavatele	35	35,65 %
Ukončení ze strany zaměstnance	20	19,80 %
Zvýšení kvalifikace	21	20,79 %
Nové zaměstnání	22	21,78 %
Jiné	3	2,79 %
Celkem	101	100,00 %

Tab. 8 Relativní četnosti důvodu evidence u respondentů

Položka č. 9: Myslíte si, že návštěvnost rekvalifikačních kurzů zvýší vaše šance na trhu práce? Touto otázkou jsme cílili na respondenty, aby se vyjádřili, jaký smysl pro ně má návštěvnost rekvalifikačních kurzů. Jestli v nich vidí smysl pro sebe, svůj pracovní život a možnost zlepšení si i kariéry a případných lepších pracovních vyhlídek. Téměř polovina respondentů si myslí, že rekvalifikační kurzy jsou pro ně přínosné, konkrétně se jednalo o 44,55 % osob. 21,78 % respondentů se kloní k variantě spíše ano. Do kategorie spíše ne se zařadilo 18,81 % osob a možnost rozhodně ne zvolilo 14,85 % osob, které si myslí, že rekvalifikační kurzy pro ně nejsou přínosné.

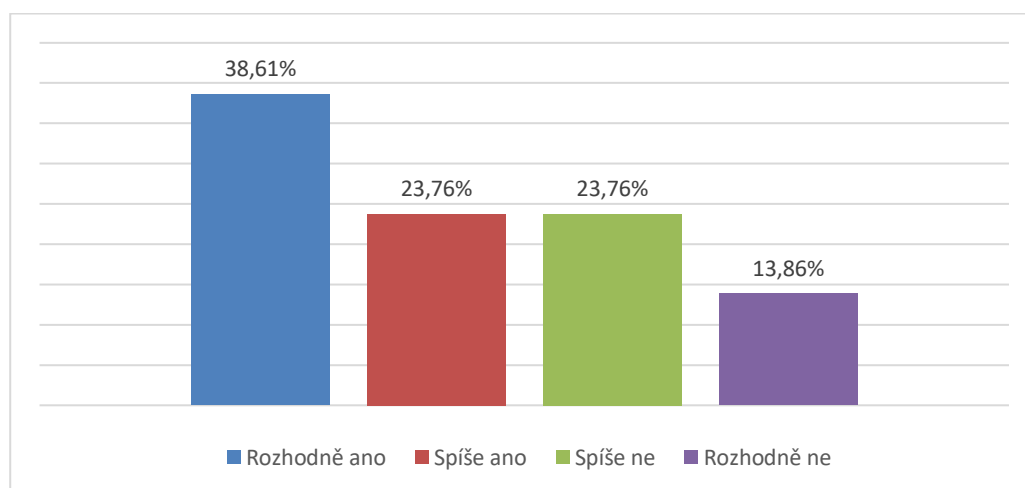


Obr. 3 Graf relativní četnosti zvýšení šance na trhu práce využitím rekvalifikačních kurzů u respondentů.

Postoj	Počet	Procenta
Rozhodně ano	45	44,55 %
Spíše ano	22	21,78 %
Spíše ne	19	18,81 %
Rozhodně ne	15	14,85 %
Celkem	101	100,00 %

Tab. 9 Relativní četnosti zvýšení šance na trhu práce využitím rekvalifikačních kurzů u respondentů.

V následující **položce č. 10** je cílem zjistit, jaký zájem mají respondenti v oblasti možností zvýšení formálního vzdělání. Možnost rozhodně ano zvolilo 38,61 % osob, variantu spíše si vybralo 23,76 % osob. Lze z toho vyvozovat, že většina respondentů má zájem si zvýšit své formální vzdělání s tím i navazující lepší možnost uplatnění se na trhu práce. Spíše ne a rozhodně ne zvolilo 23,76 % a 13,86 % osob. Z tohoto výsledku lze vyvodit závěr, že ne každý potřebuje ke svému životu mít dosažený určitý stupeň formálního vzdělání.

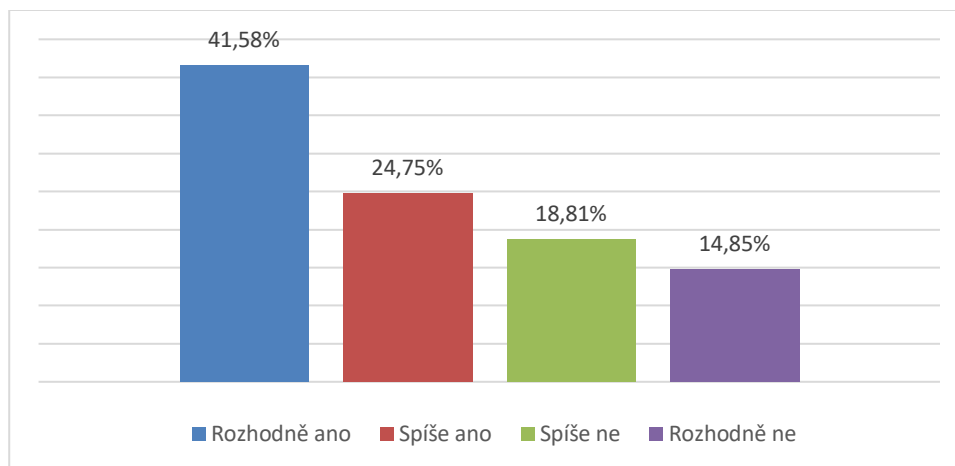


Obr. 4 Graf relativní četnosti zájmu zvýšení formálního vzdělání.

Postoj	Počet	Procenta
Rozhodně ano	39	38,61 %
Spíše ano	24	23,76 %
Spíše ne	24	23,76 %
Rozhodně ne	14	13,86 %
Celkem	101	100 %

Tab. 10 Relativní četnosti zájmu zvýšení formálního vzdělání.

V **položce č. 11** jsme se respondentů ptali, zda li zvažují využití rekvalifikačního kurzu ke zvýšení své profesní kvalifikace. K postoji rozhodně ano se připojilo 41,58 % odpovídajících. Spíše ano zvolilo 24,75 % respondentů. Odpovědi spíše ne a rozhodně ne zvolilo 18,81 % a 14,85 % osob. Ze zkoumané otázky vyplývá, že většina respondentů tedy má zájem o rekvalifikační kurzy, vidí v nich možnost zvýšení své profesní kvalifikace.

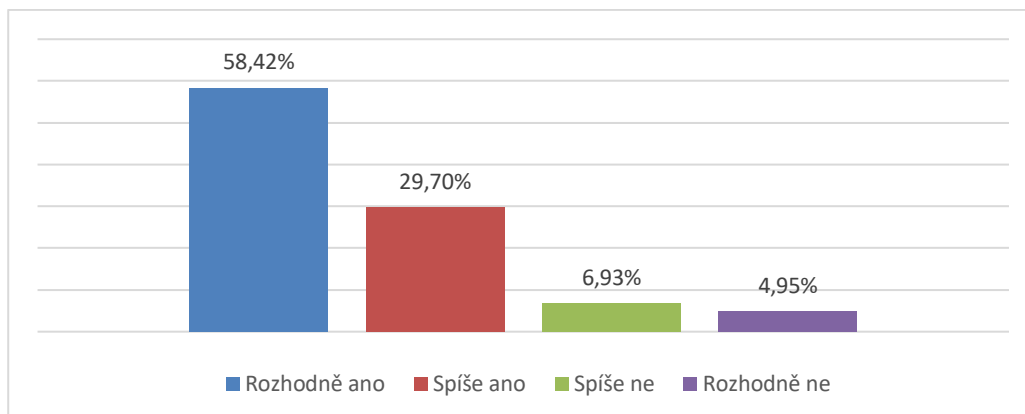


Obr. 5 Graf relativní četnosti zvažování využití rekvalifikačních kurzů u respondentů.

Postoj	Počet	Procenta
Rozhodně ano	42	41,58 %
Spíše ano	25	24,75 %
Spíše ne	19	18,81 %
Rozhodně ne	15	14,85 %
Celkem	101	100 %

Tab. 11 Relativní četnosti zvažování využití rekvalifikačních kurzů u respondentů.

Další **položkou** je **č. 12**, která se respondentů ptá, zda li mají zájem o zvýšení své životní úrovně. Možnost rozhodně ano zvolilo 58,42 % respondentů a možnost spíše ano zvolilo 29,70 % osob, což je nadpoloviční většina. Z tabulky 12 lze vidět, že zájem o zvýšení úrovně je vysoký. Varianty spíše ne a rozhodně ne zvolilo 6,93 % a 4,95 % osob. Vzhledem k zanedbatelnému počtu nelze vyvozovat závěr.

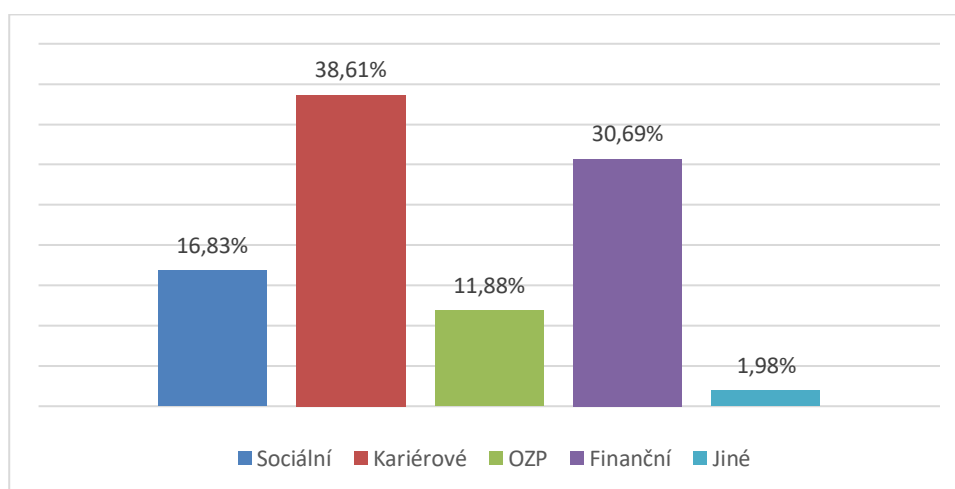


Obr. 6 Graf relativní četnosti zájmu zvýšení životní úrovně.

Postoj	Počet	Procenta
Rozhodně ano	59	58,42 %
Spíše ano	30	29,70 %
Spíše ne	7	6,93 %
Rozhodně ne	5	4,95 %
Celkem	101	100 %

Tab. 12 Relativní četnosti zájmu zvýšení životní úrovně.

Položka č. 13: Jaké poradenství konané na úřadu práce jste využil, popřípadě aktuálně využíváte? Z níže zobrazeného grafu vyplývá, že respondenti využívají nejvíce Kariérového poradenství, kde tuto možnost využilo 38,61 % osob, jako další aktivitu respondenti označili Finanční poradenství s počtem 30,69 % osob. Sociální poradenství a poradenství pro zdravotně postižené využilo 16,83 % a 11,88 % osob. Jinou formu poradenství využily 1,98 % osob.

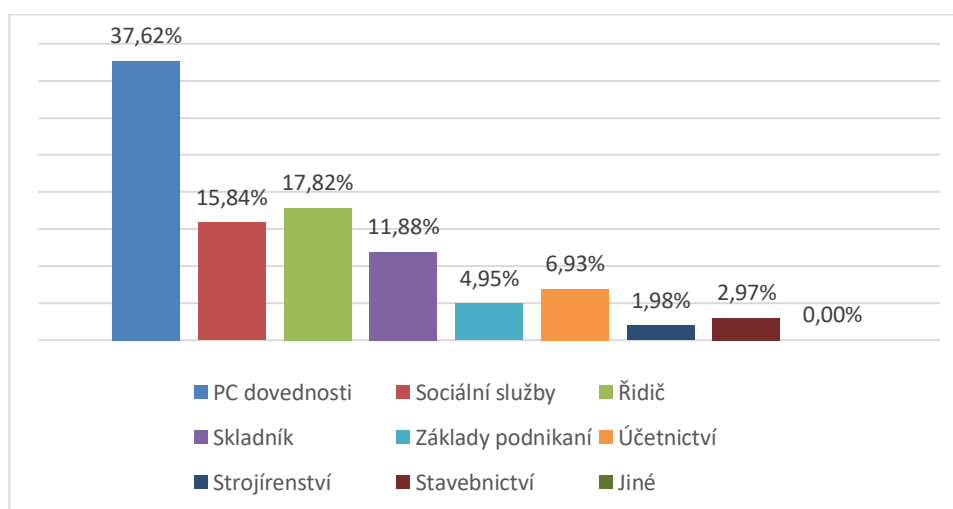


Obr. 7 Graf relativní četnosti využití, využívání poradenství úřadu práce.

Typ poradenství	Počet	Procenta
Sociální	17	16,83 %
Kariérové	39	38,61 %
OZP	12	11,88 %
Finanční	31	30,69 %
Jiné	2	1,98 %
Celkem	101	100 %

Tab. 13 Relativní četnosti využití, využívání poradenství úřadu práce.

Položka č. 14. Respondent vyznačuje na základě svého zájmu, kam by chtěl v rámci své rekvalifikace směřovat, čemu by se chtěl věnovat. Největší zájem respondenti v počtu 37,62 % projeví o kurz počítačových dovedností. Který v dnešní moderní době je pro ně přínosný, neboť s počítačem přichází do styku prakticky v jakékoliv profesi. Druhou významnou položkou je rekvalifikační kurz Řidič, pro který se vyslovilo 17,82 % účastníků. Oblast sociálních služeb zvolilo 15,84 % respondentů, přičemž máme na mysli kurz pracovníka v sociálních službách. Pozice skladníka je pro účastníky dotazníkového šetření také zajímavá, neboť se pro ni vyslovilo 11,88 % osob. Kategorii financí, přesněji účetnictví zaujalo 6,93 % respondentů.



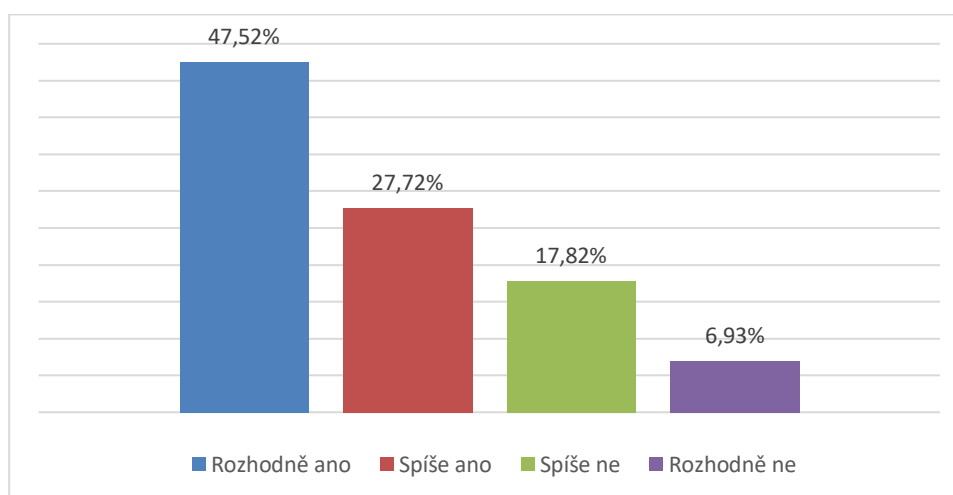
Obr. 8 Graf relativní četnosti zájmu o Rekvalifikace.

Druh rekvalifikace	Počet	Procenta
PC dovednosti	38	37,62 %
Sociální služby	16	15,84 %
Řidič	18	17,82 %
Skladník	12	11,88 %
Základy podnikání	5	4,95 %
Účetnictví	7	6,93 %
Strojírenství	2	1,98 %
Stavebnictví	3	2,97 %
Jiné	0	0,00 %
Celkem	101	100 %

Tab. 14 Relativní četnosti zájmu o Rekvalifikace.

5.3 Bariéry a přínosy

Položka č. 15: Myslíte si, že znalosti a dovednosti, které jste získal/a na ZŠ, SŠ jsou dostatečné pro Vaše profesní uplatnění? Otázka má za cíl zjistit zhodnocení úrovně dosaženého vzdělání respondentem. Zodpovězení otázky respondentem také ukazuje jeho vnitřní rozpoložení, vypovídá také o snaze a motivace se dál učit, získávat znalosti, dovednosti. Možnost rozhodně ano zvolilo 47,52 % dotazovaných, to svědčí o tom, že dotazovaní své znalosti hodnotí jako dostačující. Možnost spíše ano zvolilo také velký počet osob, tedy 27,72 % lidí. Objevuje se tedy většina těch, co si myslí, že jejich předchozí formální vzdělání jim v profesním životě stačí. Kategorii spíše ne a rozhodně ne si vybralo 17,82 % a 6,93 % osob, které si myslí, že jejich předchozí formální vzdělání je pro jejich profesní život nedostačující.

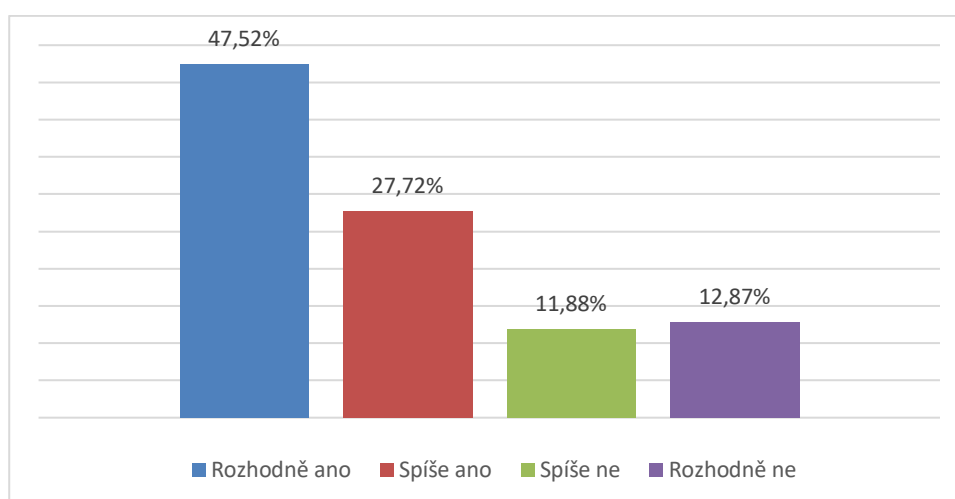


Obr. 9 Graf relativní četnosti pocitu dostatečnosti znalostí získané na ZŠ/SŠ.

Postoj	Počet	Procenta
Rozhodně ano	48	47,52 %
Spíše ano	28	27,72 %
Spíše ne	18	17,82 %
Rozhodně ne	7	6,93 %
Celkem	101	100 %

Tab. 15 Relativní četnosti pocitu dostatečnosti znalostí získané na ZŠ/SSŠ.

Diskriminace na trhu práce je jedno z nejožehavějších témat tohoto dotazníku. Touto položkou v dotazníku č. 16 máme za cíl zjistit, jestli se respondenti cítí být diskriminováni na trhu práce. Tato otázka je vyložena subjektivního charakteru a jedná se tedy o velmi citlivé téma. Volbu vybrat možnost rozhodně ano a spíše ano využilo 47,52 % a 27,72 % respondentů, kteří se cítí být diskriminováni na trhu práce. V součtu je to hodně vysoké číslo. Variantu spíše ne a rozhodně ne zvolilo 11,88 % a 12,87 % osob.

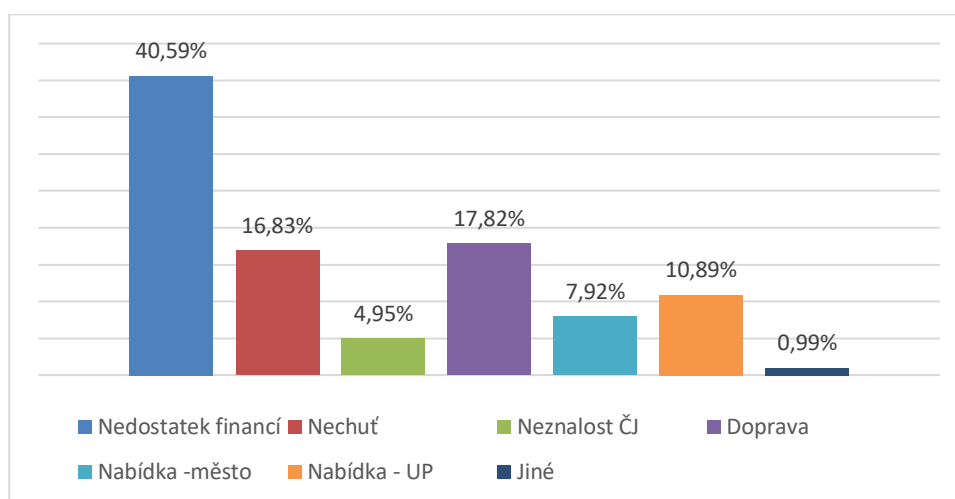


Obr. 10 Graf relativní četnosti pocitu diskriminace na trhu práce.

Pocit	Počet	Procenta
Rozhodně ano	48	47,52 %
Spíše ano	28	27,72 %
Spíše ne	12	11,88 %
Rozhodně ne	13	12,87 %
Celkem	101	100 %

Tab. 16 Relativní četnosti pocitu diskriminace na trhu práce.

Položka č. 17: Jaké si myslíte, že jsou Vaše největší překážky pro zvýšení kvalifikace? Následující otázka má za úkol získat od respondentů jejich pocitové vyjádření možných překážek, které je mohou limitovat, či je dokonce limitují v tom, aby si mohli zvýšit svou profesní kvalifikaci. Velkým problémem jsou v této oblasti finance, jak vypovídá graf číslo 12. 40,59 % respondentů se vyjadřuje tímto směrem svou limitaci. Druhá možnost s největším počtem osob 17,82 % zahrnuje odpověď, která sděluje, že respondenti vnímají špatnou dopravní dostupnost za vzděláním, což může být také spojeno s první otázkou finance. Často volená možnost nechuť se dál vzdělávat, kdy jim chybí motivace v počtu 16,83 % osob. Nedostatečnou nabídku úřadu práce v oblasti rekvalifikačních kurzů, které úřad práce zabezpečuje, zvolilo 10,89 % osob. S neznalostí či problémy v českém jazyce, které účastníci chápou, jako svou bariéru zvolilo 4,95 % respondentů.

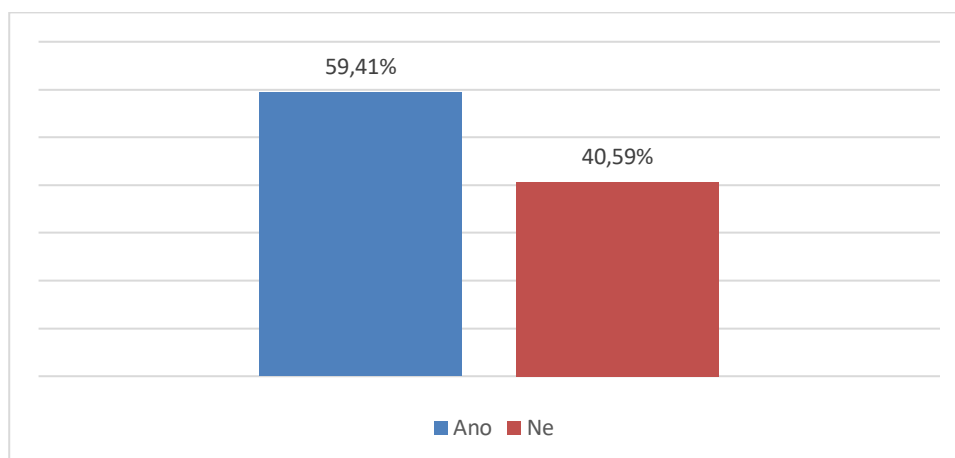


Obr. 11 Graf relativní četnosti překážek pro zvýšení kvalifikace.

Překážka	Počet	Procenta
Nedostatek financí	41	40,59 %
Nechuť	17	16,83 %
Neznalost ČJ	5	4,95 %
Doprava	18	17,82 %
Nabídka – město	8	7,92 %
Nabídka – UP	11	10,89 %
Jiné	1	0,99 %
Celkem	101	100 %

Tab. 17 Relativní četnosti překážek pro zvýšení kvalifikace.

Odmítnutí od zaměstnavatele kvůli nedostatečnému vzdělání je v dnešní době také běžnou praxí, kdy žadatel o zaměstnání danou pozici nezíská, neboť nemá dle zaměstnavatele požadovanou úroveň vzdělání. Tento jev zodpovídá **Položka č. 18**. Zodpovězení otázky může být pro respondenta určitou zpětnou pro sebe sama. Jde o to, aby případně popřemýšlel nad tím, že pokud byl odmítnut, není od věci si doplnit vzdělání požadované v oboru, o který se uchází, navštívit trénink sebe-reprezentace. Graf číslo 13 ukazuje, že s odmítnutím se respondenti setkali ve větší míře, 59,41 % osob odpovědělo, že ano, 40,59 % účastníků výzkumu zahrlo odpověď ne.

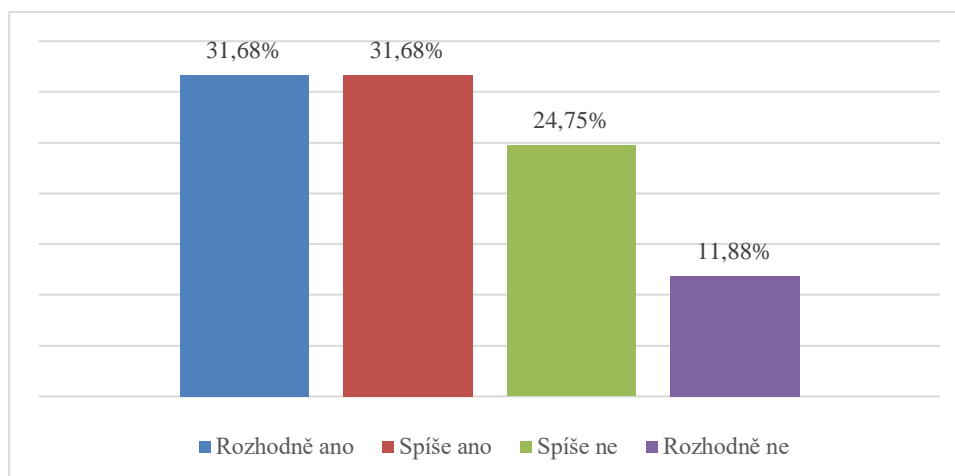


Obr. 12 Graf relativní četnosti odmítnutí od zaměstnavatele kvůli nižšímu vzdělání.

Odmítnutí	Počet	Procenta
Ano	60	59,41 %
Ne	41	40,59 %
Celkem	101	100 %

Tab. 18 Relativní četnosti odmítnutí od zaměstnavatele kvůli nižšímu vzdělání.

Položka č. 19: Jsou pro Vás vzdělávací a poradenské aktivity konané na úřadu práce přínosné? Touto poslední otázkou jsme zakončili náš výzkum. Od respondentů jsme se dozvěděli a čtenáři můžeme předat výsledky výzkumu této otázky v následujícím textu, grafické podobě a tabulkovém zpracování. Jako přínosné vzdělávací a poradenské aktivity konané na úřadech práce zvolilo 63,36 % osob. Jako málo přínosné poradenské a vzdělávací aktivity vnímají účastníci dotazníkové šetření v odpovědi spíše ne a rozhodně ne v počtu 24,75 % a 11,88 % osob.



Obr. 13 Graf relativní četnosti přínosu vzdělávacích a poradenských aktivit úřadu práce.

Přínos aktivit	Počet	Procenta
Rozhodně ano	32	31,68 %
Spíše ano	32	31,68 %
Spíše ne	25	24,75 %
Rozhodně ne	12	11,88 %
Celkem	101	100 %

Tab. 19 Relativní četnosti přínosu vzdělávacích a poradenských aktivit úřadu práce.

5.4 Vyhodnocení hypotéz

Stanovené hypotézy 1H až 5H byly testovány ve statistickém prostředí PAST Statistics (Hammer a kol., 2001). Konkrétní data vázána na testy těchto hypotéz jsou patrné z tabulky 20.

V rámci testování hypotéz byla stanovena hladina významnosti $\alpha = 0,05$ respektive 5 %.

	kategoriální veličina	číselná veličina (intervalová škála)
1H	otázka č. 2	otázka č. 9
2H	otázka č. 3	otázka č. 9
3H	otázka č. 1	otázka č. 9
4H	otázka č. 3	otázka č. 15
5H	otázka č. 5	otázka č. 11

Tab. 20 Skladba testovaných otázek dotazníku pro stanovené hypotézy

Pro výběr konkrétní statistické metody pro testování hypotéz 1H až 5H bylo nejprve potřeba stanovit normalitu testovaných dat číselných veličin intervalové škály patřících pod příslušné položky kategoriálních veličin. Tato data potřebná pro testování hypotéz byla testována na normalitu pomocí metod, které uvádí ve své publikaci Ahmad, Sherwani (2015) Shapiro – Wilk a Anderson – Darling (Ahmad, Sherwani, 2015) ve statistickém programu PAST Statistics. Pokud by byla normalita současně zjištěna pro všechna data patřící pod položky kategorie v rámci dané hypotézy, tak tato situace by byla patrná z p -hodnot větších než stanovená hladina

významnosti. V opačném případě by nebyla indikována normalita dat. Konkrétní výsledky testování normality dat jsou patrné z tabulky 21.

		1. položka kategorie	2. položka kategorie	3. položka kategorie	4. položka kategorie
1H	Metoda S–W	$6,83 \times 10^{-7}$	$5,99 \times 10^{-4}$	$1,84 \times 10^{-4}$	$1,97 \times 10^{-2}$
	Metoda A–D	$4,91 \times 10^{-11}$	$2,69 \times 10^{-4}$	$2,19 \times 10^{-5}$	$2,88 \times 10^{-2}$
2H	Metoda S–W	$5,29 \times 10^{-8}$	$6,13 \times 10^{-5}$	$6,48 \times 10^{-2}$	$1,00 \times 10^{-3}$
	Metoda A–D	$1,12 \times 10^{-12}$	$3,37 \times 10^{-6}$	$7,31 \times 10^{-2}$	$5,65 \times 10^{-2}$
3H	Metoda S–W	$7,83 \times 10^{-7}$	$7,30 \times 10^{-7}$		
	Metoda A–D	$1,76 \times 10^{-9}$	$1,67 \times 10^{-10}$		
4H	Metoda S–W	$8,07 \times 10^{-9}$	$1,89 \times 10^{-4}$	$4,89 \times 10^{-2}$	$2,73 \times 10^{-1}$
	Metoda A–D	$1,59 \times 10^{-15}$	$1,59 \times 10^{-5}$	$2,72 \times 10^{-2}$	$2,55 \times 10^{-1}$
5H	Metoda S–W	$6,25 \times 10^{-7}$	$9,94 \times 10^{-4}$	$5,90 \times 10^{-3}$	$2,48 \times 10^{-4}$
	Metoda A–D	$6,07 \times 10^{-10}$	$6,39 \times 10^{-5}$	$5,98 \times 10^{-3}$	$4,65 \times 10^{-5}$

Tab. 21 Výsledky testování normality dat v podobě p -hodnot

Shrnutí výběru statistických metod

Výběr statistické metody:

- 1) Je žádoucí otestovat data na normalitu dat, pomocí metod Shapiro – Wilk, Anderson – Darling ve statistickém prostředí PAST Statistics.
- 2) Byly získány p -hodnoty ze statistického prostředí PAST Statistics.
- 3) Porovnání těchto p -hodnot s hladinou významnosti $\alpha=0,05$ respektive 5 %.
- 4) Pro $p \geq \alpha$: data vykazují normalitu, $p < \alpha$: data tedy nevykazují normalitu.
- 5) Zjištění počtu položek v kategoriální proměnné (například: 2, muž/žena, město, věk).

Naplnění dílčích cílů:

- 6) Aplikace metody z tabulky 22 na sadu dat, vyčlenění p -hodnoty z PAST Statistics, porovnání p -hodnot s α .

Typ dvou testovaných proměnných v hypotéze	Neparametrické testy ($p < \alpha$) v testování normality	Parametrické testy ($p \geq \alpha$) v testování normality
Kategoriální \times Kategoriální	Chí – kvadrát test	
Kategoriální (2) \times Číselná proměnná	Mann – Whitney	T – test, F – test
Kategoriální (3 a více) \times Číselná proměnná	Kruskal – Wallis	ANOVA

Tab. 22 Klasifikace výběru statistické metody pro testování hypotéz

7) Pokud je $p < \alpha$, tak H_0 zamítáme ve prospěch H_A na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ respektive 5 %. Pokud je $p \geq \alpha$, tak H_0 nezamítáme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ resp. 5 %.

Chráška (2016, s. 86) uvádí, že testy Mann – Whitney se používají tehdy, pokud se potřebujeme rozhodnout, že dva výběry ze stejného základního souboru mají stejné rozdělení četností.

Podle výsledků testování normality dat (tabulka 21) byly zvoleny statistické metody pro testy konkrétních hypotéz, což je patrné z tabulky 22.

	normalita dat	kategoriální veličina	statistická metoda
1H	neindikována	4 položky	Kruskal – Wallis
2H	neindikována	4 položky	Kruskal – Wallis
3H	neindikována	2 položky	Mann – Whitney
4H	neindikována	4 položky	Kruskal – Wallis
5H	neindikována	4 položky	Kruskal – Wallis

Tab. 23 Metod pro testování hypotéz s ohledem na výsledky normality dat a počet položek kategoriální veličiny

Statistickými metodami námi vybranými pro testování ordinálních dat je metoda Kruskal – Wallis a Mann – Whitney. Chráška (2007, s. 92-101) uvádí o testu Kruskal – Wallis následující, jde o zobecnění U-testu a je jej možné použít v situaci, kdy máme rozhodnout, zda je stejný medián ve více než dvou skupinách. Metoda Mann – Whitney se používá jako neparametrický test, kterým máme rozhodnout, zda 2 výběry mohou pocházet ze stejného základního souboru, přesněji, zda mají stejné četnosti.

Výsledky p -hodnot jednotlivých testů hypotéz 1H – 5H jsou pro zvolené statistické metody patrné z tabulky číslo 23. Pro p -hodnotu větší nebo rovnu stanovené hladině významnosti 0,05 příslušná nulová hypotéza není zamítnuta, načež pro p -hodnotu menší než hladina významnosti 0,05 je nulová hypotéza zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy.

	p -hodnota	Závěr testování hypotéz
1H	0,016	$1H_0$ je zamítnuta ve prospěch $1H_A$ na hl. význ. α
2H	0,431	$2H_0$ není zamítnuta na hl. význ. α
3H	0,369	$3H_0$ není zamítnuta na hl. význ. α
4H	0,800	$4H_0$ není zamítnuta na hl. význ. α
5H	0,382	$5H_0$ není zamítnuta na hl. význ. α

Tab. 24 Výsledky testování hypotéz 1H–5H

Závěry hypotéz

Závěr 1H: Existuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a věkovou kategorií respondenta na hladině významnosti 0,05.

Závěr 2H: Neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a dosaženým formálním vzděláním respondenta na hladině významnosti 0,05.

Závěr 3H: Neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a pohlavím respondenta na hladině významnosti 0,05.

Závěr 4H: Neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou vyjádřeného přínosu formálního vzdělání respondenta a jeho dosaženým formálním vzděláním na hladině významnosti 0,05.

Závěr 5H: Neexistuje statisticky významná závislost mezi zájmem o zvyšování kvalifikace vyjádřeného respondenty a lokací úřadu práce na hladině významnosti 0,05.

6 INTERPRETACE DAT

Kapitolou interpretací dat chceme čtenáři předat shrnující výsledky našeho výzkumu. Hlavní otázka našeho výzkumu zní: „Jaký je aktuální stav přístupu Romů evidovaných na Úřadu práce ve Zlínském kraji k využívání možností poradenství a neformálního vzdělávání, které tato krajská pobočka zabezpečuje? Odpověď na tuto základní otázku uvedeme v závěru této kapitoly.

Výzkumu se zúčastnilo 55 mužů a 46 žen. Převažuje věková kategorie 18–30 let, kde je 32 respondentů. Nesmíme opomenout také kategorii 31–40 let, kam se zařadilo 29 respondentů. Ani kategorie 41–50 let nezůstala neobsazena, zvolilo ji 25 respondentů. Nejmenší počet získala kategorie 51 a více let, s počtem 15 respondentů.

Úřad práce – pomoc, partnerství a péče?

Vyhodnocení dílčího cíle č. 1 - Jaká očekávání mají Romové od úřadu práce?

Důvod evidence, jak jsme uvedli výše je tedy především zprostředkování nového zaměstnání. Tuto variantu upřednostnilo 48,51 % respondentů. Poradenství, které je na úřadech práce především bezplatné zvolilo 24,75 % osob. Jde o poskytování služeb pro širokou veřejnost, kterými mohou být zájemci o zaměstnání či osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání. Příležitost k získání rekvalifikačního osvědčení, které uhradí úřad práce, se jeví jako další důvod pro registraci na úřadech práce, 23,76 % tuto možnost využilo. Jinou formou důvodu využilo 2,97 % osob.

V další položce dotazníku, proč se respondenti evidují na úřad práce, převládala jednoznačně výpověď od zaměstnavatele, kde 35,65 % respondentů vyslovilo takový postoj. Podobné počty zaujaly další naše kategorie ve výzkumu, mezi nejčastější patřila evidence krátkodobého charakteru pro pokrytí mezery mezi starým zaměstnáním a nástupem do zaměstnání nového. Takový postoj zaujalo 21,78 % respondentů. Rozhodnutí ukončit zaměstnání ze strany zaměstnance využilo 19,80 % uchazečů a 20,79 % osob se vyjádřilo, že evidenci považují prostředek pro zvýšení či rozšíření své kvalifikace. Romové očekávají od úřadu práce podporu a pomoc při hledání nového zaměstnání.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 2 aparátem deskriptivní statistiky – Mají Romové zájem si zvýšit své formální vzdělání, které jim může zvýšit uplatnění na trhu práce?

Jednou z oblastí, které tento výzkum přikládá důležitost je položka dotazníku zjišťující zájem o zvýšení formálního vzdělání. Postojem zájmu rozhodně ano a spíše ano se ve výzkumu projevila většina respondentů 38,61 % a 23,76 % osob. Odpověď takto vysokého zájmu lze vyčíst

z publikace Sidiripolu Janků (2015, s. 14-15), která říká, že děti a dospívající nesou rodovou zátěž nevzdělanosti svých rodičů a prarodičů. Český vzdělávací systém je podle ní neefektivní. Stává se, že nadaní Romové nejsou schopni a možná i nemají možnost svůj talent rozvinout ani v průběhu studia středních škol či učebních oborů. Z našich výsledků vyplývá, že dospělí Romové ve většině případů pocítují přínos ve zvýšení svého formálního vzdělání. Je nutno interpretovat data těch, kteří tento postoj nezažívají, vzhledem k počtu těch, co chtějí, jde o malá čísla těch, co nechťejí. Jako možnost spíše ne a rozhodně ne zvolilo 23,76 % a 13,86 % osob. Zvážení rekvalifikačního kurzů souvisí také se zvýšením vzdělání. V případě zájmu, může respondent získat kvalifikaci jako účetní, kuchař, svářeč nebo pracovník v sociálních službách a mnoho jiných dalších.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 3 - Využívají Romové jako uchazeči o zaměstnání možnost zvýšit si svou profesní kvalifikaci formou rekvalifikačních kurzů?

Fónadová (2014, s. 31) píše, že romské komunity v období socialismu byly vystaveny silným asimilačním tlakům. V socialismu bylo vzdělání a zaměstnání pro Romy povinné. Uvádí, že nemalý počet Romů se tak stal nekvalifikovanými dělníky v zemědělství či v těžkém průmyslu. Jak často bývá, když je problém na trhu práce, jako první v nesnázích se ocitají ti, co mají nedostatečné vzdělání a kvalifikace. Z výsledků můžeme vnímat velký zájem o využití rekvalifikačních kurzů. Pro možnost rozhodně ano a spíše ano se vyjádřilo 41,58 % a 24,75 % respondentů, což je opět většina těch, co mají zájem se posunout dál. Ti, co zájem nemají, je menší počet vzhledem k počtu těch, co zájem mají. Jedná se konkrétně v kategorii spíše ne a rozhodně ne o 18,81 % a 14,85 % účastníků výzkumu.

Svou životní úroveň chce změnit většina 89 respondentů. Možnost rozhodně ano a spíše ano zvolilo 58,42 % a 29,70 % osob. Říčan (1998, s. 37) píše o vysoké nezaměstnanosti Romů, která má přímé důsledky na finanční stránku, se kterou souvisí obstarání základních životních potřeb. Obdobně i Šimíková (2003, s. 66) uvádí, že chudoba Romů vyplývá z jejich znevýhodněného postavení na trhu práce, kdy příjmy povětšinou plynou ze sociálních dávek. Poskytované životní minimum slouží na překlenutí krátkodobé nepříznivé doby, neřeší dlouhodobý problém s nemožností nalezení pracovního uplatnění. Životní standard plynoucí z dávek sociální podpory se nikdy nemůže rovnat standartu platnému v dané společnosti. Z našich výsledků jednoznačně vyplývá, že Romové mají velký zájem na tom, aby si zvýšili svou životní úroveň.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 4 - Mají Romové zájem o využití poradenských služeb, které jsou poskytované úřady práce ve Zlínském kraji?

Nejčastěji využívanou poradenskou službu v rámci našeho výzkumu obsadilo kariérové poradenství. Hansen (2007, s. 12) uvádí, že kariérové poradenství jsou ty služby, které napomáhají jakémukoliv jedinci v průběhu celého jeho života s výběrem formálního či neformálního vzdělání, udržení se v profesi. Toto poradenství působí jako služba pro ty osoby, které potřebují pomoci zejména na trhu práce. Tento fakt si respondenti uvědomují, jak je patrné ze získaných dat výzkumu. Kariérovému poradenství dalo přednost 38,61 % respondentů. Druhou významnou roli zastává finanční poradenství s počtem 30,69 % respondentů. Zde se nám ukazuje, jak zájem Romů činit kroky ve svém životě směrem k lepšímu stoupá. Sociálnímu poradenství a pro osoby zdravotně postižené dalo přednost 16,83 % a 11,88 % osob.

V dnešní moderní době se bez počítačů neobejdeme. Většina věcí funguje skrze počítače. Pokud nezaměstnaný Rom hledá zaměstnání, musí umět pracovat s počítačem, naučit se základy vyhledávání na internetu. Dále musí umět napsat na počítači také svůj životopis a motivační dopis. I spoustu vzdělávacích kurzů a jiných aktivit související se vzděláním a vzděláváním počítá s tím, že práce a ovládání osobního počítače je určitým standardem kompetence, kterou disponuje většina lidí. Z výsledků vyplývá, že Romové si toto uvědomují, a proto se hojně zajímají o rekvalifikační kurz počítačových dovedností. Zájem o tuto rekvalifikaci projevilo 37,62 % respondentů. Další místa zájmu obsadily poměrně shodně pozice řidič, kde zájem projevilo 17,82 % osob a skladník 15,84 % osob. Následuje kurz Účetnictví a Základy podnikání. Zde je počet skoro stejný, jedná se o 6,93 % respondentů, co vyjádřilo zájem o účetnictví a 4,95 % těch, co mají zájem se naučit, jak podnikat.

Překážky ano nebo ne? Co na to Romové.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 5 - Považují Romové neformální vzdělávání nápomocné k lepšímu uplatnění na trhu práce?

Plynule můžeme navazovat v interpretaci našich získaných dat na další zodpovězení položky dotazníku, která má za cíl zjistit, jestli rekvalifikační kurzy jsou pro Romy přínosem a jestli si myslí, že jim pomůže ve zvýšení šancí na trhu práce. Možnost rozhodně ano zvolilo 44,55 % účastníků výzkumu a spíše ano 21,78 %, což je většina z celkového podílu. Z tohoto postoje vyplývá, že dnešní moderní doba Romy určitým způsobem směřuje k uvědomování si vlastní situace, kterou musí řešit vzděláváním se. Šotolová (2011, s. 61) píše, že díky nízké úrovni vzdělání většina Romů neobstojí v konkurenci na trhu práce. Nedostatečné vzdělání znemožňuje

získání pracovního uplatnění a tím pádem také zajištění životních potřeb pro sebe a svou rodinu a dosažení kvalitní životní úrovně. Z výsledků je patrné, že Romové si tyto skutečnosti moderní doby uvědomují a snaží se o řešení. Objevují se i jedinci, kteří takové vnímání nemají. Spíše ne a rozhodně ne zvolilo 18,81 % a 14,85 % osob. Základní otázkou tedy je, jestli si Romové myslí, že jejich znalosti a dovednosti získané na základní škole či střední škole považují za dostačující či nikoliv. Z uvedeného grafu výše vyplývá, že Romové mají vnímání, že jejich znalosti a dovednosti získané v předchozích vzdělávacích cyklech jsou dostačující. Možnost rozhodně ano a spíše ano zvolilo 47,52 % a 27,72 % osob, kteří své dosavadní vzdělání považují za dostatečné. Je zde patrná většina respondentů. Své získané znalosti a dovednosti z předchozího formálního vzdělání nepovažuje za dostatečné 31,68 % respondentů. S tím souvisí v podstatě i položka v dotazníku číslo 17, která se zajímá o bariéry, které znemožňují zvýšení vzdělání. Zde respondenti se vyjádřili, že největší bariérou jsou jednoznačně peníze tedy nedostatek financí na vzdělání. Tento postoj zaujímá 40,59 % respondentů. Jak uvádí Šimíková (2003, s. 67) ve svém příspěvku *Romové jako sociálně vyloučená skupina* v publikaci Pavla Navrátila a kolektivu, jde o to, že chudoba, nedostatek financí, nedostatek hmotného zabezpečení Romům znemožňuje přístup ke vzdělání jako takovému. Musejí se rozhodovat pečlivě, kam budou své finance směřovat.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 6 - Domnívají se Romové, že jsou diskriminováni na trhu práce?

Pod pojmem diskriminace na trhu práce si leckdo představí různé typy diskriminací. Našich respondentů se ptáme na jejich pocit vnímání, ohledně diskriminace pracovní. Z výsledků vyplývá, že valná většina se s diskriminací na trhu práce setkala. S diskriminací úzce souvisí také nezaměstnanost, která je u Romske populace hojnější než u většiny obyvatelstva. Počty těchto osob v kategorii rozhodně ano a spíše ano jsou nadpoloviční. Přesněji 47,52 % osob, které rozhodně ano pocítily diskriminaci a 27,72 % spíše ano. Spíše ne 11,88 % osob a rozhodně ne 12,87 % osob. Jak uvádí Holomek (2000, s. 163) v publikaci *Černobílý život*, jde určitý způsob skrytého rasismu. Neochota zaměstnavatelů přijímat Romy do zaměstnání je způsobena předsudky z jejich strany, jistý vliv mají špatné zkušenosti z minulosti. Obdobně i Říčan (1998, s. 71) hovoří o diskriminaci na trhu práce, kdy Romové mají možnost získat pracovní uplatnění, ovšem je to pro ně natolik nevýhodné, že práci nepřijmou. Zejména se jedná o platové či pracovní podmínky. Přidáváme pohled Šimíkové (2003, s. 64), která píše o skutečnosti, že velká část romské populace má zkušenosti s diskriminací od možných zaměstnavatelů, když se telefonicky dotazují na pracovní místo, je volné, jakmile přijdou na osobní pohovor, je už obsazené.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 7 - Mají Romové představu o tom, jaké jsou jejich překážky pro zvýšení vzdělání?

Překážkou a jednoznačnou bariérou pro zvýšení kvalifikace se jeví nedostatek finančních prostředků. Tento postoj má 40,59 % respondentů našeho výzkumu. Fónadová (2014, s. 32) uvádí, že čím více jsou Romové, limitováni financemi jsou v pozici, kdy jim tato skutečnost zabraňuje k přístupu i ke vzdělání a vzdělávání. Lukáč (2015, s. 46), upozorňuje na finanční bariéru u Romů, nedostatek financí na vzdělávání. Jako další překážka byla uvedena – nechut' se dál vzdělávat. Tento postoj vyjádřilo 16,83 % respondentů, překážku špatné dopravní dostupnosti zvolilo 17,82 % respondentů. Účastníci výzkumu také vnímají, že je jejich možnou bariérou ke zvýšení kvalifikace také nedostatečná nabídka rekvalifikačních kurzů poskytovaná úřadem práce a nízká nabídka kurzů v dané lokalitě, kde žijí. Nezaměstnanost, nízká úroveň vzdělání jsou pro Romy naprosto zásadní v tom, mít motivaci k dalšímu vzdělávání.

S častým odmítnutím od zaměstnavatele kvůli nedostatečnému vzdělání se naši respondenti dle sesbíraných dat setkávali často. Těch, co se setkali s odmítnutím, bylo 59,41 %. Neodmítnutých 40,59 %. Řičan (1998, s. 91) popisuje charakteristické vnímání Romů většinovým obyvatelstvem. Většinou jde o označení, že jde o snědého asociála, kterému nelze moc důvěřovat, lže, krade, je nevzdělaný a podobně. Takové stereotypní označení bývá nejčastější. Také Šimíková (2003, s. 61) konstatuje, že příčinou vysoké nezaměstnanosti je nízká vzdělanostní úroveň a kvalifikace napříč celou romskou populací. 80 % populace má základní vzdělání a 90 % populace představuje nekvalifikovanou pracovní sílu. Úrovně vzdělání velmi souvisí s reakcí zaměstnavatele na uchazeče o zaměstnání.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 8 - Jsou Romové spokojeni s nabídkou vzdělávacích a poradenských služeb, kterou zabezpečují pracoviště Úřadu práce Zlínského kraje?

Deskriptivní popsání dat uzavírá otázka, která má za cíl zjistit spokojenost Romů se vzdělávací a poradenskou nabídkou. Romové vnímají, že tyto aktivity jsou pro ně přínosné, tento postoj zaujalo 63,36 % respondentů. Část respondentů si myslí, že spíše pro ně aktivity nejsou přínosné 24, 75 %. Jako absolutně nepřínosné tyto aktivity vnímá 11,88 % osob.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 9 - Jaký je vliv věku, úrovně formálního vzdělání a pohlaví na míru zájmu o zvyšování neformálního vzdělání?

V hypotéze 1H, bylo zjištěno, že existuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a věkovou kategorií respondenta na hladině významnosti 0,05.

V následující hypotéze 2H, bylo zjištěno, že neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a dosaženým formálním vzděláním respondenta na hladině významnosti 0,05.

Třetí hypotézou 3H bylo identifikováno, že neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a pohlavím respondenta na hladině významnosti 0,05.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 10 - Jaký je vliv úrovně vzdělání na profesní uplatnění?

V rámci hypotézy 4H bylo zjištěno, že neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou vyjádřeného přínosu formálního vzdělání respondenta a jeho dosaženým formálním vzděláním na hladině významnosti 0,05. Nelze jednoznačně interpretovat úspěšnost v profesním životě při zvýšení formálního vzdělání.

Vyhodnocení dílčího cíle č. 11 - Jaký je vliv lokace úřadu práce na míru zájmu zvyšování kvalifikace?

Pátou hypotézou 5H bylo potvrzeno, že neexistuje statisticky významná závislost mezi zájmem o zvyšování kvalifikace vyjádřeného respondenty a lokací úřadu práce na hladině významnosti 0,05, tedy není zde žádný vliv.

7 DISKUSE

V předchozí kapitole jsme se snažili u některých položek provést porovnání s názory a zjištěními jiných autorů ovšem to nebylo možné provést všude, proto zde zařazujeme kapitolu diskuse. V ní se zaměříme na porovnání našeho zjištění především z první části dotazníkového šetření.

Prvotní důležitou položkou našeho dotazníku, bylo samotné označení Romů za Roma. V dotazníkovém šetření měli sami sebe označit, jestli se cítí být či nebýt Romem. Označilo se nám z počtu 101 respondentů 90,10 % osob, což je 91 lidí. Přičemž 9,90 % (10 osob) respondentů se necítí být Romem. I těchto pár procent o něčem svědčí. Navrátil uvádí (2003, s. 27), že v důsledku asimilační strategie se stává, že menšiny převezmou kulturu a životní styl většiny. To znamená, že musí opustit své hodnoty, tradice a zvyky. Obdobně uvádí totéž ve své publikaci Khatar San také Sidiripolu Janků (2015, s. 13-14) a kolektiv autorů fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity Brno. Hovoří o tom, že ti, co podstoupili 70. a 80. letech asimilační proces se za Romy nepovažují, romsky nehovoří. Jsou udiveni, že se jim neustále na základě vzhledu vnucuje to, že jsou Romové a ne Češi. Takže tato volba Romů, je naprosto pochopitelná. Říčan (1998, s. 85) dodává, že národní identitu Romů posiluje to, pokud se k romství jako takovému budou hlásit k romské elitě.

Lukáč (2015, s. 10) uvádí, že nízká vzdělanostní úroveň romského obyvatelstva je právě překážkou pro jejich společenské uplatnění a další rozvoj. Základní vzdělání se ve výzkumu zobrazilo jako jedno z nejčastěji nejvyšší dosažených. Procentuálně se jedná přesněji o hodnotu 64,36 %. Šotolová (2011, s. 61) uvádí, že základní vzdělání v romské populaci je nejčastější dosažené vzdělání, a dále autorka píše, že po ukončení povinné školní docházky je většina romských žáků umístěna do některého z učebních oborů. Někteří do vybraných učebních oborů nenastoupí či do nich po kratší době přestanou docházet, značné procento romských žáků učební obory nedokončí. Dosažené vzdělání romského obyvatelstva je tedy na úrovni základního vzdělání. Šimíková (2003, s. 63) zastává názor, že romská populace je uzavřena v bludném kruhu, kde většina je nevzdělaná a nekvalifikovaná a tím pádem i hůř zaměstnatelná. Nutno podotknout, že vyučených osob v dotazníkovém šetření bylo 25,74 %. Střední vzdělání s maturitní zkouškou mělo 8,91 % osob. Jedna osoba se zapsala do kategorie vysokoškolského vzdělání. Šotolová (2011, s. 61) zodpovídá otázku, proč Romové nemají takový vnitřní vztah ke vzdělání jako majoritní populace. Uvádí, že vzdělání nezaujímá v jejich hodnotovém žebříčku významné postavení. Romové jsou orientováni hmotně, chtějí se co nejrychleji vyrovnat

ostatnímu obyvatelstvu. Davidová (1995, s. 213) dodává, že společenská moc potřebuje mít romskou menšinu právě takovou jaká je, tedy nevzdělanou a bez ambicí.

Očekávání respondentů od úřadu práce jsou především ve zprostředkování nového zaměstnání. Romové si to jistě uvědomují, protože jak píše Říčan (1998, s. 36-37), romská nezaměstnanost patří mezi ty dlouhodobější u většiny Romů. Tento stav je pro ně i celou komunitu negativní. Jde hlavně o demoralizaci a kriminalizaci. Důvodem také může být mimo jiné: slabá pracovní morálka, nesolidnost, nespolehlivost. Ve výzkumu je patrné, že si Romové uvědomují svou situaci na trhu práce i v současném světě a úřad práce vnímají jako instituci, která je tu za účelem zprostředkování zaměstnání. Můžeme si povšimnout také krátkodobé evidence do 1 roku, kde se umístilo 34,65 % osob. Následující kategorie 1-2 roky a 3-5 let obsadilo poměrně stejný počet osob, 19,80 % a 23,76 % osob. V kategorii dlouhodobější nezaměstnanosti se počet respondentů ustálil na 13,86 % osob evidovaných 6-8 let a 9 a více let 7,92 % osob. Počet osob očekávající od úřadu práce nabídku zaměstnání je 35 respondentů. Další uchazeči o zaměstnání se vyjádřili, že očekávají rekvalifikaci a poradenství. Jiné očekávání mají 3 respondenti, toto očekávání nijak nespecifikovali. Fónadová (2014, s. 28) srovnává Romskou populaci s většinovou a uvádí, že polovina ekonomicky aktivních Romů neměla zaměstnání víc jak jeden rok.

Z výzkumu vyplývá, že mezi Romy převažuje základní vzdělání. Mezi hlavní očekávání, které Romové v evidenci úřadu práce mají patří: zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace a poradenství. Důvodem pro registraci na úřad práce je výpověď ze strany zaměstnavatele, ukončení zaměstnání ze strany zaměstnance, možnost zvýšit si svou kvalifikaci formou rekvalifikací. Romové jsou přesvědčení, že jim následné vzdělávání v rámci rekvalifikačních kurzů napomůže při uplatnění se na trhu práce a označují jej jako přínosné. Zjistili jsme, že Romové mají zájem o zvýšené formálního vzdělání. V rámci nabízených aktivit zprostředkované úřady práce, mají Romové největší zájem v oblasti zvyšování dovedností při práci s počítačem. Jako největší překážku, kterou Romové spatřují ve zvyšování své kvalifikace a kompetencí, jmenují především nedostatek finančních prostředků na vzdělávání.

8 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Veteška (2016, s. 72-73) zastává stanovisko v tom, že dospělého člověka je možno vychovávat či převychovat. Toto tvrzení lze stáhnout na každou dospělou osobu ať z majority či menšiny. Podotýká, že tuto skutečnost nalézáme již u Sokrata i v křesťanské tradici v dílech Tomáše Akvinského. Je tedy možné dospělého jedince převychovat, vychovat a přimět jej ke změně, obratu či třeba k radikální změně celé úrovně života. Ovšem nesmíme opomenout jedinečnost každého dospělého člověka a měli bychom přihlédnout i k jeho věku. Je nutné si uvědomit, že jiné metody budou použity pro osoby, které mají zájem o resocializaci – zde se jedná o kompenzační prvky. Jiné pro ty, co chtějí rekvalifikaci a další vzdělávání – zde se jedná o celostní a formativní didaktické prvky.

Projekty Evropského sociálního fondu, nabízejí, jak již bylo podrobněji popsáno v kapitole 3. 4., širokou škálu vzdělávání. Tyto projekty také slouží ke zvýšení motivace se dál učit, vzdělávat se a udržet si pozici na trhu práce, v zaměstnání. Mezi vzdělávací aktivity patří jazyková výuka, finanční gramotnost, sebe reprezentace na trhu práce a chování na pracovním pohovoru, jak psát životopis. Fond nabízí vyzkoušení si práce na zkoušku u vybraného zaměstnavatele.

Ti, co zaměstnání získali, ale nemají dostatečné předpoklady a zaměstnavatel má zájem na jejich setrvání v organizaci, mohou si doplnit požadovanou kvalifikaci v rámci projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce. Tím si mohou zajistit trvalý pracovní poměr u zaměstnavatele a mají daleko lepší vyhlídky do budoucnosti. Cílem všech projektů je zvýšit vzdělanostní úroveň a zlepšení podmínek pro vstup na trh práce.

Dvořáková, Šerák (2016, s. 145) ve své publikaci uvádějí jako další možnost podpory vzdělávání z prostředků Evropské unie mimo jiné tematický cíl Operační program Zaměstnanost, kde je řídicím orgánem Ministerstvo práce a sociálních věcí. Cílem je umožnění dalšího vzdělávání dospělým.

Romská mediální a vzdělávací organizace ROMEA (2003-2018) nabízí zájemcům o studium na středních školách a vyšších odborných školách stipendia, které je podporují po dobu studia na dané škole, kterou si vyberou. Stipendium je výhradně určeno romským studentům středních a vyšších odborných škol, o které mohou každý rok zažádat po dobu svého studia. Stipendium se poskytuje především studentům na státních středních školách v denní formě studia, studentům soukromých středních škol a vyšších odborných škol. Ti, co studují dálkově, si mohou zažádat také. Bohužel se stipendium zatím neposkytuje pro učební obory. Velkou výhodou oproti

stipendiu níže uvedeném je, že si mohou zažádat o něj také dospělé osoby, které mají zájem dodělat maturitu.

Další možností, která je pro Romy velmi přínosná v oblasti formálního vzdělání, můžeme jmenovat nadaci OSF – Nadace Open Society Fund Praha (2019), jež nabízí vysokoškolská stipendia pro romské studenty do 26 let. Stipendia se nabízí pro prezenční i dálkové obory na státních i soukromých vysokých školách. I když nadace v současné době nenabízí středoškolská stipendia, může být stipendium na vysoké škole, po splnění požadovaných předpokladů bráno jako forma určité motivace k získání vyššího vzdělání. Součástí stipendia je úhrada nákladů spojených se studiem do výše 60 000,-kč za rok, podpora mentora, povinná pracovní stáž v soukromé firmě, státní instituci a podobně, povinný kurz cizího jazyka. Hlavní cíl této podpory je motivace a podpora romských vysokoškolských studentů k většímu profesnímu a osobnímu rozvoji. Stipendium také slouží k podpoře studenta k úspěšnému dokončení studia a snadnější vstup na trh práce.

Ve výzkumu se Romové vyjádřili, že mají zájem o rekvalifikaci počítačové dovednosti. Možnosti digitálního vzdělávání, které uvádí Langer (2016, s. 202-205), považují pro Romy jako velice přínosné. Oplývají časoprostorovou neomezeností, můžeme studovat odkudkoliv a kdekoliv, jedná se i o formu sebe řízeného učení se, vzdělávání se. Spousta dnešních kurzů umožňuje účastníkovi vzdělávacího procesu se rozřadit podle úrovně a průběžně upravovat náročnost. K možnosti se začít touto formou vzdělávat slouží především chytré telefony Smartphony a dostatečný přístup k internetu. Pohodlnější může být přístup k osobnímu počítači či notebooku. Ti, co nevlastní takovou výpočetní techniku, mohou pro začátek navštěvovat místní knihovny, kde tato technika, včetně přístupu k internetu je. Zdůrazníme zde, že je v dnešní době možnost studovat na významných zahraničních univerzitách pro ty, co mají zájem a předpoklady. A to díky MOOC kurzům, které jsou zdarma a povětšinou se platí za certifikát, pokud jej účastník kurzu požaduje. MOOC jsou kurzy otevřené pro širokou řadu zájemců o vzdělávání. Mezi MOOC portály patří Coursera, EDX, Udacity. Další řadu lze nalézt na mimoskolu.cz.

Jak jsem zmínil výše, příležitostí, které Romové mají pro zvýšení svého vzdělání je nespočet. Romové by se měli stát tvůrci svého života, vzít svůj osud pevně do rukou a využít vše možností, které se jim nabízejí. Romové by si měli uvědomit, že oni sami jsou zodpovědní za svůj život a je jen na nich, jakou cestou se vydají a co si v životě vyberou. Romové jako rodiče, by se tak měli stát vzorem pro své děti a vychovávat z nich vzdělané, produktivní a mutované jedince. Problematice vzdělávání Romů je nutné věnovat zvýšenou pozornost. Vstřícným postojem bez předsudků, tak můžeme docílit velké motivovanosti Romů k zájmu o vzdělání. Romové by sami

měli změnit svůj pohled a přístup ke vzdělání a uvědomit si, že je čím vyšší vzdělání, o to více je to lepší vstupenka nejen na trh práce. Také jak uvádí Lukáč (2015, s. 79) pro ty, co mají vyšší vzdělání, jak základní je dosažení dalšího vzdělání spojené s představami o lepším životě a možnostech, které se nabízejí. Mezi ně patří slušný život a zabezpečení dostatečně vhodné úrovně života.

ZÁVĚR

V bakalářské práci se zabývám romskou menšinou, která je v evidenci úřadu práce Zlínského kraje. V úvodních kapitolách čtenáři nastiňuji historický vývoj Romů. Seznamuji se základními pojmy a vztahem tématu k andragogice. Ukazuje se, že palčivým problémem Romů je nízká vzdělanostní úroveň, která jim ztěžuje další možnosti uplatnění se na trhu práce, zvyšování životní úrovně a začlenění se do společnosti, nebýt ve vyloučených lokalitách. Také se na druhou stranu ukazuje, že stereotypy, které užívá většinová společnost vůči Romům, jim nijak neulehčuje už tak pro ně těžkou životní situaci. Jako nejpodstatnější příčinu vyšší nezaměstnanosti či nemožnosti se dál vzdělávat považuji nízkou úroveň vzdělání a velký problém s financemi. Často se můžeme setkat, že Romové povětšinou vykonávají méně kvalifikované práce, a to povětšinou sezónně. Nelze jednoznačně tvrdit, že Romové využívají „bohatého sociálního systému“, pravidla jsou nastaveny stejně jak pro majoritní skupinu obyvatel. To znamená, že životní a existenční minimum se počítá stejně romskému občanovi, tak i občanovi z většinové populace. V otázce vzdělávání Romové potřebují více podpory, povzbuzení a motivace k dosažení požadovaného cíle. Jak uvádí Lukáč (2015, s. 11), tak hlavní příčinou nízké vzdělanostní úrovně Romů je život na okraji společnosti.

Praktická část práce se zabývá zmapováním obeznámenosti Romů evidovaných na úřadech práce ve Zlínském kraji s využíváním nabízených možností poradenství a neformálního vzdělávání, zvýšením životní úrovně a spokojeností úrovní znalostí a dovedností z předchozích formálních vzdělávání. Ve výzkumu se ukázalo, že Romové o zvýšení formálního vzdělání zájem mají. Také mají zájem o rekvalifikace. Přínos vzdělávacích a poradenských aktivit, které se konají na úřadech práce ve Zlínském kraji, Romové považují za přínosné. Se vzděláním, přesněji s nízkou úrovní ruku v ruce jde bohužel odmítnutí ze strany zaměstnavatele, se kterým se Romové často setkávají. S tím souvisí i diskriminace na trhu práce, která je také značná a někdy i skrytá. Zajímavostí, je že většina Romů si myslí, že jejich dosavadní znalosti a zkušenosti jsou pro ně dostatečné v rámci profesního uplatnění. I když Romové takové vnímání mají, je na zprostředkovatelích, jak Romy namotivují a jak z Romů vycítí potenciál k rozšíření jakékoliv formy vzdělání. Není to jen o poradcích na úřadech práce, ale i o samotných Romech, kteří by se měli zajímat více o možnosti, které se aktuálně nabízí přímo pro šité na míru. Příležitosti, které aktuálně jsou jak pro dospívající, tak i dospělé uvádím níže.

Bakalářská práce se zabývá především otázkami možnostmi dalšího vzdělávání pro Romskou populaci a s tím i související lepší podmínky pro uplatnění se na trhu práce. Vzdělávání konané

přes úřad práce nabízí řadu rekvalifikačních kurzů, které se mění vždy podle závislosti podmínek a potřeb trhu práce. Novinkou a velkou výhodou pro uchazeče o zaměstnání jsou zvolené rekvalifikace. Ta již byla popsána výše v kapitole o rekvalifikaci. Respondenti v dotazníkovém šetření se vyjádřili, že nedílnou součástí očekávání od úřadu práce je zprostředkování zaměstnání, poradenství a rekvalifikace. Z výzkumu také vyplývá, že 66,33 % respondentů vnímá návštěvnost rekvalifikačních kurzů jako přínosné pro zvýšení šancí a možností uplatnění na trhu práce. Většina Romů zastává názor, (více položka dotazníku číslo 10, která jednoznačně podává o tom výsledek), že Romové mají zájem zvýšit si své školské – formální vzdělání. Možnosti, jak si zvýšit, popřípadě dodělat určitou potřebnou úroveň formálního vzdělání je podána níže v textu. Podle Lukáče (2015, s. 76) Romové přikládají význam svým životním zkušenostem oproti formálnímu vzdělávání, tato situace se dle něj začíná měnit. Podotýká, že důležitým prvkem v edukaci Romů je motivace k učení a vzdělávání se.

Závěrem výzkumného šetření bylo zjištěno, že existuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a věkovou kategorií respondenta na hladině významnosti 0,05. Dále, že neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a dosaženým formálním vzděláním respondenta na hladině významnosti 0,05. Zjistili jsme, že neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou zájmu o zvyšování neformálního vzdělání a pohlavím respondenta na hladině významnosti 0,05. Bylo identifikováno, že neexistuje statisticky významná závislost mezi mírou vyjádřeného přínosu formálního vzdělání respondenta a jeho dosaženým formálním vzděláním na hladině významnosti 0,05. Z výsledku posledního testu hypotéz, bylo zjištěno, že neexistuje statisticky významná závislost mezi zájmem o zvyšování kvalifikace vyjádřeného respondenty a lokací úřadu práce na hladině významnosti 0,05.

Cíle, které byly stanoveny v úvodu této práce, tak dle mě, byly naplněny.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. AHMED, Fiaz a Rehan Ahmad Khan SHERWANI 2015. *Power comparison of various normality tests*. Pakistan Journal of Statistics and Operation Research, vol. 11, iss. 3, pp. 331-345. ISSN 1816-2711.
2. BALVÍN, Jaroslav, 1999. *Romové a etika multikulturní výchovy: 13. setkání Hnutí R v Brně a Rudňanech: 6. - 8. května 1999*. Ústí nad Labem: Hnutí R. Setkání Hnutí R. ISBN 80-902461-0-9.
3. BALVÍN, Jaroslav, 2004. *Výchova, vzdělávání a kultura ve vztahu k národnostním menšinám: mezinárodní konference: 3. setkání národnostních menšin a 22. setkání Hnutí R: 13. - 14. listopadu 2003*. Praha: Komise Rady hl. m. Prahy pro oblast národnostních menšin. Praha a národnosti. ISBN 80-902972-6-9.
4. BALVÍN, Jaroslav, 2005. *Metody výchovy a vzdělávání ve vztahu k národnostním menšinám: mezinárodní konference 4. setkání národnostních menšin a 23. setkání Hnutí R: 11. - 12. listopadu 2004*. Praha: Komise Rady hl. m. Prahy pro oblast národnostních menšin. Praha a národnosti. ISBN 80-902972-8-5.
5. BALVÍN, Jaroslav, 2012. *Pedagogika, andragogika a multikulturalita*. Praha: Hnutí R v nakl. Radix. ISBN 978-80-86798-07-3.
6. BENEŠ, Milan, 2002. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia, Andragogika. ISBN 8086432408.
7. BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.
8. BREIEROVÁ, Ivana a Michal VAŠEČKA, 1999. *Výskumná správa Spoluzhitie rómskej a nerómskej populácie v Rudňanoch (reflexia z pohľadu majoritnej populácie) (Prípadová štúdia obce Rudňany) 2.časť*. In: BALVÍN, Jaroslav. *Romové a etika multikulturní výchovy: 13. setkání Hnutí R v Brně a Rudňanech: 6. - 8. května 1999*. Ústí nad Labem: Hnutí R. ISBN 80-902461-0-9.
9. BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8
10. ČERNÁ, Milena et al., 2000 *Černobílý život: Gallery*. ISBN 80-86010-37-6.

11. ČESKO, 1992. In: *Listina základních práv a svobod*, Praha: Česko, ročník 1992, 2/1993.
12. DANIEL, Bartoloměj, 1994. *Dějiny Romů: Vybrané kapitoly z dějin Romů v západní Evropě, v Českých zemích a na Slovensku*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého. ISBN 80-7067-395-8.
13. DAVIDOVÁ, Eva, 1995. *Cesty Romů: 1945-1990: změny v postavení a způsobu života Romů v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého. ISBN 80-7067-533-0.
14. DAVIDOVÁ, Eva, 2004. *Romano drom: Cesty Romů: 1945–1990: změny v postavení a způsobu života Romů v Čechách, na Moravě a na Slovensku. 2., přeprac. vyd.* Olomouc: Univerzita Palackého. Interface. ISBN 80-244-0524-5.
15. DIATKA, Cyril, 2005. *Poznáme sa? O Rómoch a nielen o nich. (Do we each other? About Gypsies and not only about them)*. In: BALVÍN, Jaroslav, 2005. *Metody výchovy a vzdělávání ve vztahu k národnostním menšinám: mezinárodní konference 4. setkání národnostních menšin a 23. setkání Hnutí R: 11. - 12. listopadu 2004*. Praha: Komise Rady hl. m. Prahy pro oblast národnostních menšin. Praha a národnosti. ISBN 80-902972-8-5.
16. DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK, 2016. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, Varia. ISBN 978-80-7308-694-7
17. FÓNADOVÁ, Laura, 2014. *Nenechali se vyloučit: sociální vzestupy Romů v české společnosti: (kvalitativní studie)*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6574-1.
18. FUCHS, Kamil, 2002 In: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8
19. GÁBA, Karel, © 2017. *Zpráva o stavu romské menšiny v kraji za rok 2017* (online), (cit. 2019-4-6). Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/docs/clanky/dokumenty/5399/zprava-o-stavu-romske-mensiny-v-kraji-za-rok-2017.pdf>
20. GAVORA, Peter, 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd.* Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0.

21. HAMMER, Øyvind S., David Alexander Taylor HARPER a Paul D. RYAN 2001. Past: Paleontological statistics software package for education and data analysis. *Palaeontologia Electronica* (online)., vol. 4, iss. 1, s. XIX-XX (cit. 2019-02-23). ISSN 10948074. Dostupné z: https://palaeo-electronica.org/2001_1/past/issue1_01.htm
22. HANSEN, Ellen, 2007. *Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. ISBN 978-80-904005-2-8.
23. HATÁR, Ctibor, 2009. *Sociálna pedagogika, sociálna andragogika a sociálna práca: teoretické, profesijné a vzťahové reflexie*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Česká andragogická společnost. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-87306-01-7.
24. HIRT, Tomáš a Marek JAKOUBEK. 2006. *"Romové" v osidlech sociálního vyloučení*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, ISBN 80-86898-76-8.
25. HOLOMEK, Karel, 2000. In ČERNÁ, Milena *Postavení Romů v současnosti. Černobílý život*. Praha: Gallery. ISBN 80-86010-37-6.
26. HORVÁTHOVÁ, Jana, 1999. *Historické osudy Romů. Od jejich odchodu z Indie do 19. století*. In: ŠULEŘ, Petr, 1999. *Romové: tradice a současnost*. Brno: Moravské zemské muzeum. Za poznáním do muzea, sv. 9. ISBN 80-902476-1-X.
27. HÜBSCHMANNOVÁ, Milena, 1991. ed. *God'aver lava phure Romendar*. Praha: Apeiron. ISBN 80-900703-0-2.
28. HÜBSCHMANNOVÁ, Milena, 1998. *Šaj pes dovakeras*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-7067-905-0.
29. HÜBSCHMANNOVÁ, Milena, 1999. *Romština naznačuje původ Romů. Romština a indické jazyky*. In: ŠULEŘ, Petr, 1999. *Romové: tradice a současnost*. Brno: Moravské zemské muzeum. Za poznáním do muzea, sv. 9. ISBN 80-902476-1-X.
30. HŮLOVÁ Kateřina a Jakub STEINER, 2006 In: HIRT, Tomáš a Marek JAKOUBEK. *"Romové" v osidlech sociálního vyloučení*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, ISBN 80-86898-76-8.
31. CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.

32. CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu 2., aktualizované vydání*. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.
33. KAJANOVÁ, Alena a David URBAN, 2015 In: *KAJANOVÁ, Alena. (Ne)rovnosti v romských rodinách*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 978-80-7422-455-3.
34. KAJANOVÁ, Alena, 2015. *(Ne)rovnosti v romských rodinách*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 978-80-7422-455-3.
35. KALEJA, Martin a Jan KNEJP, 2009. *Mluvme o Romech: Aven vakeras pal o Roma*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7368-708-3.
36. KÁŇA, Pavel, 2004. *Základy veřejné správy*. Ostrava: Montanex. Varia. ISBN 8072251392.
37. LANGER, Tomáš, 2016. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0093-4.
38. LUKÁČ, Ján Vaverka, 2004. *Aktuální problémy kultúry života a rómské etnikum. (Filozofická analýza problematiky)*. In: *BALVÍN, Jaroslav, 2004. Výchova, vzdělávání a kultura ve vztahu k národnostním menšinám: mezinárodní konference: 3. setkání národnostních menšin a 22. setkání Hnutí R: 13. - 14. listopadu 2003*. Praha: Komise Rady hl. m. Prahy pro oblast národnostních menšin. Praha a národnosti. ISBN 80-902972-6-9.
39. LUKÁČ, Marek, 2015. *Rómovia a vzdelavanie: Sociálne a edukačné kontexty*. Prešovská univerzita. ISBN 978-80-555-1243-3.
40. MITKOVÁ, Daniela, 2010. *Faktory ovlivňující přechod absolventů VŠ na trh práce*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze. Vedoucí práce doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc, Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/89143/>
41. MUSIL, Libor, 2003. *Otázky, které by si měli sociální pracovníci klást při práci s příslušníky romské menšiny*. In: *NAVRÁTIL, Pavel. Romové v české společnosti*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-741-8.
42. MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika 2. přeprac. vyd.* Praha: ASPI. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-045-9.

43. MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. ISBN 80-7238-220-9.
44. NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA, © 2019. *Romská vysokoškolská stipendia* (online). (cit. 2019-4-2). Dostupné z: <https://osf.cz/cs/jak-pomahame/stipendia/romska-vysokoskolska-stipendia/>
45. NAVRÁTIL, Pavel, 2003. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-741-8.
46. PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7. Dostupné také z: http://toc.nkp.cz/NKC/200811/contents/nkc20081828604_1.pdf
47. PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. Praha: Academia. Nakladatelství akademie věd České republiky. ISBN 80-200-0950-7
48. PORTÁL MPSV, © 2002-2017. *Evropský sociální fond* (online). (cit. 2018-9-3). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond
49. PORTÁL MPSV, © 2002-2017. *Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání* (online). (cit. 2018-9-3). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips
50. PORTÁL MPSV, © 2002-2017. *Poradenství* (online). (cit. 2018-05-15). Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/poradenstvi/prakticke_informace
51. PORTÁL MPSV, © 2002-2017. *Regionální individuální projekty* (online). (cit. 2018-05-15). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty
52. PORTÁL MPSV, © 2002-2017. *Rekvalifikace* (online). (cit. 2018-4-3). Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
53. PORTÁL MPSV, © 2002-2017. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)*. (online). (cit. 2018-05-15). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

54. PORTÁL MPSV, © 2002-2018. *Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání* (online). (cit. 2018-05-15). Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips
55. PRACOVNĚ PRÁVNÍ PŘEDPISY, 1992. *Zaměstnanost: zákon o zaměstnanosti; úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit. ÚZ. ISBN 978-80-7488-213-5.
56. PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.
57. PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach print. ISBN 80-89142-05-2.
58. ROMEA, © 2002-2018. *Vše, co potřebuje vědět o stipendiu pro středoškoláky a studenty VOŠ* (online). (cit. 2019-4-2). Dostupné z: <https://www.romskastipendia.cz/index.php/pro-studenty/pro-stredoskolaky-a-studenty-vos>
59. SIDIROPULU JANKŮ, Kateřina, ed., 2015. *Khatar San? jak slovenští Romové přišli do českých zemí za prací a co se dělo potom = how Slovak Roma came to the Czech lands for work and what happened next*. Brno: Katedra sociologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. ISBN 978-80-210-7819-2.
60. ŠEBKOVÁ, Hana a Edita ŽLNAYOVÁ, 1999. *Romaři čhib: učebnice slovenské romštiny*. Ilustroval Miroslava JAKEŠOVÁ. Praha: Fortuna. ISBN 80-7168-684-0.
61. ŠIMÍKOVÁ, Ivana, 2003. Romové jako sociálně vyloučená skupina. In: NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-741-8.
62. ŠIŠKOVÁ, Tatjana, 1998. *Výchova k toleranci a proti rasismu: sborník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-285-8.
63. ŠKOLSTVÍ, 2013. *Školský zákon, vyhlášky, předškolní, základní, střední a vyšší odborné a jiné vzdělávání, školy a školská zařízení*. Ostrava: Sagit. ÚZ. ISBN 978-80-7208-974-1.
64. ŠOTOLOVÁ, Eva, 2011. *Vzdělávání Romů*. Vyd. 4., V nakl. Karolinum 2., rozš. a upr. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1909-5.
65. ŠULEŘ, Petr, 1999. *Romové: tradice a současnost*. Brno: Moravské zemské muzeum. Za poznáním do muzea, sv. 9. ISBN 80-902476-1-X.

66. VACKOVÁ, Jitka a Miloš VELEMÍNSKÝ, 2010. Nezaměstnanost u Romů a její vliv na zdraví i vybrané aspekty sociální situace. In: *DAVIDOVÁ, Eva. Kvalita života a sociální determinanty zdraví u Romů v České a Slovenské republice*. Praha: Triton, ISBN 978-80-7387-428-5.
67. VETEŠKA, Jaroslav, 2009. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. Praha: Educa Service. ISBN 978-80-87306-04-8. Dostupné také z: http://toc.nkp.cz/NKC/201005/contents/nkc20102031368_1.pdf
68. VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.
69. VÍŠEK, Petr, 2006 In: *HIRT, Tomáš a Marek JAKOUBEK. "Romové" v osidlech sociálního vyloučení*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, ISBN 80-86898-76-8.
70. WEINEROVÁ, Renata, 2014. *Romové a stereotypy: výzkum stereotypizace Romů v Ústeckém kraji*. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-2632-1.
71. WOLF, Josef, 2000. *Lidské rasy a rasismus v dějinách a v současnosti: člověk a jeho svět II*. Praha: Karolinum. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 80-246-0099-4.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

α	hladina významnosti
©	copyright, značka duševního vlastnictví
p	signifikance – významnost
§	paragraf

Zkratky:

apod.	a podobně
č.	číslo
ČR	Česká republika
H	hypotéza
hl. význ.	hladina významnosti
MOOC	hromadný, otevřený online kurz
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
Obr.	obrázek
resp.	respektive
s.	strana
Sb.	sbírka zákonů
Tab.	tabulka
tj.	to je

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Graf relativní četnosti délky evidence na úřadu práce u respondentů.....	49
Obr. 2 Graf relativní četnosti důvodu evidence u respondentů.	51
Obr. 3 Graf relativní četnosti zvýšení šance na trhu práce využitím rekvalifikačních kurzů u respondentů.....	51
Obr. 4 Graf relativní četnosti zájmu zvýšení formálního vzdělání.	52
Obr. 5 Graf relativní četnosti zvážení využití rekvalifikačních kurzů u respondentů.	53
Obr. 6 Graf relativní četnosti zájmu zvýšení životní úrovně.....	54
Obr. 7 Graf relativní četnosti využití, využívání poradenství úřadu práce.	54
Obr. 8 Graf relativní četnosti zájmu o Rekvalifikace.	55
Obr. 9 Graf relativní četnosti pocitu dostatečnosti znalostí získané na ZŠ/SŠ.....	56
Obr. 10 Graf relativní četnosti pocitu diskriminace na trhu práce.....	57
Obr. 11 Graf relativní četnosti překážek pro zvýšení kvalifikace.	58
Obr. 12 Graf relativní četnosti odmítnutí od zaměstnavatele kvůli nižšímu vzdělání.	59
Obr. 13 Graf relativní četnosti přínosu vzdělávacích a poradenských aktivit úřadu práce..	60

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Relativní četnosti zastoupení pohlaví u respondentů.	47
Tab. 2 Relativní četnosti zastoupení věkových kategorií u respondentů.	48
Tab. 3 Relativní četnosti zastoupení nejvyššího vzdělání u respondentů.	48
Tab. 4 Relativní četnosti pocitu bytí Romem.	48
Tab. 5 Relativní četnosti zastoupení okresu úřadu práce u respondentů.....	49
Tab. 6 Relativní četnosti délky evidence na úřadu práce u respondentů.	50
Tab. 7 Relativní četnosti využití služeb úřadu práce u respondentů.....	50
Tab. 8 Relativní četnosti důvodu evidence u respondentů	51
Tab. 9 Relativní četnosti zvýšení šance na trhu práce využitím rekvalifikačních kurzů u respondentů.....	52
Tab. 10 Relativní četnosti zájmu zvýšení formálního vzdělání.....	52
Tab. 11 Relativní četnosti zvážení využití rekvalifikačních kurzů u respondentů.	53
Tab. 12 Relativní četnosti zájmu zvýšení životní úrovně.	54
Tab. 13 Relativní četnosti využití, využívání poradenství úřadu práce.	55
Tab. 14 Relativní četnosti zájmu o Rekvalifikace.	56
Tab. 15 Relativní četnosti pocitu dostatečnosti znalostí získané na ZŠ/SŠ.	57
Tab. 16 Relativní četnosti pocitu diskriminace na trhu práce.	57
Tab. 17 Relativní četnosti překážek pro zvýšení kvalifikace.	58
Tab. 18 Relativní četnosti odmítnutí od zaměstnavatele kvůli nižšímu vzdělání.....	59
Tab. 19 Relativní četnosti přínosu vzdělávacích a poradenských aktivit úřadu práce.....	60
Tab. 20 Skladba testovaných otázek dotazníku pro stanovené hypotézy	60
Tab. 21 Výsledky testování normality dat v podobě p -hodnot.....	61
Tab. 22 Klasifikace výběru statistické metody pro testování hypotéz.....	61
Tab. 23 Metod pro testování hypotéz s ohledem na výsledky normality dat a počet položek kategoriální veličiny.....	62
Tab. 24 Výsledky testování hypotéz $1H-5H$	62

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Vysvětlení základních pojmů

Příloha P II: Dotazník – vzor

PŘÍLOHA P I: VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMY

Andragogika

Beneš (2014, s. 11) definuje Andragogiku jako vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Andragogika je specifická součást věd o výchově, vzdělávání a vyučování. Průcha a Veteška (2014, s. 16) ji definují jako vědeckou disciplínu, zabývající se veškerými procesy učení a vzdělávání dospělých. Objektem Andragogiky je dospělý jedinec – biologicky, psychicky, sociálně a ekonomicky zralý, předmětem je celková edukační realita dospělých. První použití pojmu Andragogika nalezneme v *díle Platonova nauka o výchově jako pedagogika pro jednotlivce a stát*, které napsal Alexander Kapp, německý učitel. Andragogika využívá poznatky ze sociologie, psychologie, pedagogiky Veteška (2016, s. 41) uvádí dělení Andragogiky na základní teoretické disciplíny, kam patří, Obecná neboli Systematická andragogika, dále Teorie výchovy dospělých, Komparativní andragogika, Dějiny andragogiky, Metodologie andragogiky, Andragogická diagnostika a Androdidaktika. Mezi aplikované disciplíny řadí Profesní, Sociální, Speciální, Kulturní andragogiku a Gerontagogiku.

Edukace

Průcha a Veteška (2014, s. 93) hovoří o edukaci jako o situaci, při které probíhají edukační procesy. Do edukace patří učení, vyučování, rodinná výchova dětí, rekvalifikační kurzy pro dospělé, zdravotnická osvěta, samostudium cizího jazyka apod. V andragogickém a pedagogickém významu pokrývá edukace všechny druhy formálního a neformálního vzdělávání, i vzdělávání dospělých. Pojem edukace tedy zahrnuje jak výchovu, tak i vzdělávání. Tento pojem je používán v dnešní moderní pedagogice

Formální vzdělávání

Průcha a Veteška (2014, 115) upřesňují, že jde o učení, které je realizované v organizovaném a strukturovaném prostředí. Především ve vzdělávacích a výcvikových institucích. Je plánované, intencionální neboli záměrné. Vede k získání uznávaných certifikací, diplomů a kvalifikací. Formální vzdělávání dospělých se může uskutečňovat ve všech úrovních formálního vzdělávacího systému.

Motivace k učení

Beneš (2014, s. 104) považuje za rozhodující faktor kvalitního vzdělávání hlavně sílu a zaměření účastníků, jejich pohnutky, jednání a prožívání. Motivace je souhrn vnějších i vnitřních faktorů, které aktivují a zaměřují, řídí jednání a prožívání účastníka. Beneš uvádí motivační příklady účasti jedinců na dalším vzdělávání. Jsou to: společenské klima, společenský rámec ve vztahu k učení, okolí a vztahy, životní situace, osobnostní charakteristika. Průcha a Veteška (2014, s. 186) vnímají motivaci k učení jako vnitřní, uvědomovaný i neuvědomovaný stimul působící na chování, komunikaci, postoje subjektu. Motivace tedy slouží k dosažení určitého cíle, naplnění potřeb jedince.

Neformální vzdělávání

Podle Vetešky (2016, s. 97-98) jde o realizaci vzdělávání formou kurzů, seminářů a workshopů apod., ty se konají buď v zařízení zaměstnavatelů nebo ve vzdělávacích institucích či neziskových organizacích, ale i v klasických školách. Hlavním cílem je získání vědomostí, zkušeností, dovedností a kompetencí, které mohou být jedinci nápomocny ke zlepšení jeho postavení na trhu práce i ve společnosti. Účastník získá osvědčení, certifikát o absolvování, účasti na kurzu, školení. Neformální vzdělání zahrnuje kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy a rekvalifikační kurzy, dále také povinná školení pro zaměstnance, přednášky související se změnami zákonů.

Nezaměstnanost

Fuchs (2002, s. 64-67) uvádí, že nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost. Je prioritním tématem hospodářské politiky od 30. let dvacátého století. V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky: nemají placené zaměstnání ani příjmy ze samostatné výdělečné činnosti, jsou tedy dočasně uvolněny z práce s očekáváním brzkého znovu zaměstnání nebo aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotni do práce nastoupit. Nezaměstnanost také může být dobrovolná, tedy lidé upřednostňují svůj volný čas před konáním práce. Druhy nezaměstnanosti jsou: a) frikční – sem spadají lidé, co dobrovolně opustili své pracovní místo a hledají jiné, b) strukturální – jde o nezaměstnanost postihující určitá výrobní odvětví, kde klesá poptávka po daných službách a tím jsou uvolňována pracovní místa, c) cyklická – jde o nezaměstnanost z důvodu poklesu ekonomiky, d) sezónní – jde o nezaměstnanost v určitém čase a období, kdy je na jistou dobu útlum po službách a výrobcích.

Péče

Vysvětlení pojmu péče se ujímá Palán (2002, s. 148), který říká, že jde o vytváření podmínek, především psychických a sociálních, se zaměřením na výchovu, vzdělávání a seberealizaci a celkové existenci člověka. Veteška (2016, s. 30-31) píše o péči, především andragogické péči jako o pomoci identifikovat a odstranit bariéry, které brání učení, vzdělávání a rozvoji jedince. Dále andragogická péče plní funkci poradenskou, pomáhá jedinci s vhodným nasměrováním profesní dráhy jedince. Dále spoluvytváří pozitivní klima soudržnosti a podpory, které má za úkol ovlivnit myšlenky celoživotního, vše životního učení.

Poradenství

Podle Palána (2002, s. 160) poradenství probíhá v rámci vzdělávání dospělých. Poradenství jako takové je důležitou součástí péče o dospělého jedince. Rozlišujeme různé typy a druhy poradenství, jako například: poradenství v oblasti zdravotní, sociální, ekonomické, manželské, výchovné a mnoho dalších. Podle Prusákové (2005, s. 31-33) význam poradenství v dnešní době narůstá. Současná společnost klade na člověka spoustu různých požadavků, na které se jedinec musí rychle adaptovat a vyrovnávat se se změnami, které život přináší. Poradenství Prusáková dělí na pomáhající, kam řadí psychologické, sociální a jiné, dále zařazuje právní či kariérové poradenství. Poradenství zejména v oblasti vzdělávání dospělých je orientováno na pomoc jedinci, kdy se poradci snaží podpořit jeho rozvoj, růst a lepší uplatnění ve společnosti.

Profesní andragogika

Průcha, Veteška (2014, s. 223-224) definují Profesní andragogiku, která souvisí s podnikovým vzděláváním zejména v prostředí pracovních organizací. V současnosti se rozvíjí v rámci moderního rozvoje a řízení lidských zdrojů., který usiluje o rozvoj jednotlivců v rámci prostředí pracovní organizace. Hlavním tématem je řešení vztahu mezi požadavky profesního prostředí a potřeby naplnění a sebeuplatnění, seberealizace jedince. Profesní andragogika dává metodologický základ profesnímu vzdělávání. Profesní andragogika systematicky pečuje o úroveň a rozvoj lidských zdrojů jako součásti firemní kultury, vytváří zdravé sociální klima umožňující uspokojovat potřeby zaměstnanců, napomáhá hledat efektivní mzdový systém a systém benefitů a odměn pro zaměstnance, který je motivuje pro efektivní práci pro organizaci.

Rekvalifikace

Průcha, Veteška (2014, s. 234-235) popisují, že rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace, a to získáním nové nebo rozšířením stávající kvalifikace. Akreditace rekvalifikačních kurzů je v pravomoci příslušných ministerstvech. Rekvalifikační vzdělávání povětšinou využívají nezaměstnaní v evidenci úřadu práce. Také mohou využívat zaměstnanci k doplnění či prohloubení stávající kvalifikace. Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. O rekvalifikaci se více informací dočteme také v zákonu 435/2004 – zákon o zaměstnanosti a ve vyhlášce 519/2004 – o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

Rom

Podle Davidové (2004, s. 19) slovem Rom, Romové označujeme několik etnických skupin stejného nebo podobného původu. Tyto skupiny mají společný původ, kulturní a osobité charakteristiky. Označení Rom, Romové bylo přijato Mezinárodní romskou unií i Radou Evropy.

Romská minorita

Kajanová a Urban (2015, 24-29) hovoří ve své publikaci o romské minoritě, jako o nejpočetnější etnické menšině v České republice. Romové do Evropy přicházeli v několika migračních vlnách z Indie. Doložení původu Romů posloužil jazykový rozbor a podobnosti s romštinou a několika indickými jazyky. Důvodem odchodu Romů z Indie je změna v kastovním tamějším systému. Rom neboli také Cikán označení pro příslušníka tohoto etnika je dochováno v jedné z nejstarších doložených historických zpráv z řeckého kláštera na hoře Athos, kde je zmínka o lidech zvaných Athinganoi, kteří byli potulní kejklíři a kotláři. Toto pojmenování bylo přejato v řadě dalších jazyků. Romská minorita patří v České republice k nejméně akceptované menšině, se složitějšími způsoby vzájemného soužití.

Výchova

Beneš (2014, s. 16) definuje výchovu jako intencionální tedy záměrné, cílevědomé a plánovité ovlivňování jedince, vzdělávaného. Předpokladem výchovy je změna v jednání a chování v souladu se stanoveným cílem, hodnotami a normami. Výchova sleduje cíl, je interakcí pedagoga a vychovávaného, má obsah a předmět, jde o metodické plánované jednání pedagoga. Výchova je činností s nejistým výsledkem. Pedagogika má mnohé

osvědčené přístupy, postupy a metody, které mohou zaručit úspěch pedagogických činností při formování jedince.

Vzdělávání dospělých

Průcha, Veteška (2014, s. 302) popisují vzdělávání dospělých jako aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání. V rámci formálního vzdělávání jde o získání stupně školského vzdělání v počátečním vzdělávání. Vzdělávání dospělých je součástí vzdělávacího systému a spolu se vzděláváním dětí a mládeže tvoří součást celoživotního učení/vzdělávání. Rysy vzdělávání dospělých: zvýšená orientace na účastníka, je pozorován odklon od kurikula k programům s krátkodobými kurzy a moduly, učení přestává být mechanické a stává se reflexivním, nové formy vzdělávání jako například face to face, rozšiřuje se odborné vzdělávání, orientace na potřeby kvalifikační a ekonomické. Důvody vzdělávání dospělých jsou: profesní růst, ekonomický, společenský prospěch, uspokojení rozmanitých zájmů apod.

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK – VZOR

Vážení klienti,

jmenuji se Radovan Macháček a jsem studentem 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Obracím se na Vás s prosbou vyplnění dotazníku, který je zaměřený na romské spoluobčany a slouží k zmapování využití neformálního vzdělávání přes úřad práce České republiky ve Zlínském kraji.

Dotazník je zcela anonymní, získané údaje budou využity pouze ke zpracování mé bakalářské práce a poté skartovány.

Děkuji předem za Váš čas a ochotu.

Uveďte prosím, vždy jednu z variant (zakroužkováním odpovědi):

1. Pohlaví:
A) žena B) muž
2. Jaký je Váš věk?
A) 18–30 let B) 31–40 let C) 41–50 let D) 51 a více let
3. Jaké je Vaše nejvyšší vzdělání?
A) Základní B) Střední odborné C) Střední s maturitou D) Vysokoškolské
4. Považujete se a cítíte se být Romem?
A) Ano B) Ne
5. V jakém okrese se nachází Vámi navštěvovaný úřad práce?
A) Zlín
B) Uherské Hradiště
C) Vsetín
D) Kroměříž
6. Jaká je délka Vaší evidence na úřadu práce?
A) do 1 roku
B) 1–2 roky
C) 3–5 let
D) 6–8 let
E) 9 a více let
7. Co očekáváte od úřadu práce České republiky?
A) Zprostředkování zaměstnání
B) Rekvalifikace
C) Poradenství a podporu
D) Jiné očekávání: _____ (uveďte jaké)

8. Jaký je Váš důvod zaevidování se na úřadu práce?
A) Výpověď od zaměstnavatele
B) Ukončení zaměstnání ze strany zaměstnance výpovědí nebo dohodou
C) Zvýšení kvalifikace
D) Získání nového zaměstnání
E) Jiný důvod: _____ (uved'te jaký)
9. Myslíte si, že návštěvnost rekvalifikačních kurzů zvýší vaše šance na trhu práce?
A) Rozhodně ano B) Spíše ano C) Spíše ne D) Rozhodně ne
10. Máte zájem zvýšit si své školské vzdělání a tím i zlepšit své šance na trhu práce?
A) Rozhodně ano B) Spíše ano C) Spíše ne D) Rozhodně ne
11. Zvažujete využití rekvalifikace za účelem zvýšení své kvalifikace?
A) Rozhodně ano B) Spíše ano C) Spíše ne D) Rozhodně ne
12. Máte zájem o zvýšení své životní úrovně?
A) Rozhodně ano B) Spíše ano C) Spíše ne D) Rozhodně ne
13. Jaké poradenství konané na úřadu práce jste využil, popřípadě aktuálně využíváte?
(vyberte jednu nebo více možností, které jste využil, či v současné době využíváte)
A) Sociálně psychologické
B) Kariérové poradenství
C) Poradenství pro zdravotně postižené
D) Finanční poradenství
E) Ostatní: _____ (uved'te jaké)
14. O jakou rekvalifikaci máte zájem? (vyberte jednu nebo více možností dle zájmu)
A) Obsluha osobního počítače
B) Sociální služby
C) Řidič
D) Skladník
E) Základy podnikání
F) Účetnictví
G) Strojírenství
H) Stavebnictví
I) Jiné: _____ (napíšte, o jakou máte zájem)
15. Myslíte si, že znalosti a dovednosti, které jste získal/a na ZŠ, SŠ jsou dostatečné pro Vaše profesní uplatnění?
A) Rozhodně ano B) Spíše ano C) Spíše ne D) Rozhodně ne

16. Cítíte se být diskriminován na trhu práce?
A) Rozhodně ano B) Spíše ano C) Spíše ne D) Rozhodně ne
17. Jaké si myslíte, že jsou Vaše největší překážky pro zvýšení kvalifikace?
A) Nedostatek finančních prostředků na vzdělávání
B) Nechuť se vzdělávat
C) Nedostatečná znalost českého jazyka
D) Špatná dopravní dostupnost
E) Nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů ve městě, kde žijí
F) Nedostatečná nabídka rekvalifikací na úradech práce
G) Ostatní _____ (uveďte jaké)
18. Setkali jste se s odmítnutím od zaměstnavatele kvůli nízké úrovni svého dosaženého vzdělání?
A) Ano B) Ne
19. Jsou pro Vás vzdělávací a poradenské aktivity konané na úřadu práce přínosné?
A) Rozhodně ano B) Spíše ano C) Spíše ne D) Rozhodně ne