



# DIGI VZDĚLÁVÁNÍ

Vyhodnocení šetření mezi účastníky  
dotovaných rekvalifikačních kurzů

Únor 2026

VYPRACOVALO:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**DIGI VZDĚLÁVÁNÍ: Vyhodnocení šetření mezi účastníky dotovaných rekvalifikačních kurzů**

Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce  
Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha

Kontaktní osoba:  
Kateřina Vojtíšková, [katerina.vojtiskova2@mpsv.cz](mailto:katerina.vojtiskova2@mpsv.cz)

2026

# OBSAH

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ .....	4
ÚVOD .....	7
Informace o evaluaci .....	7
Informace o výzvě .....	7
Informace o rekvalifikacích .....	8
Typy rekvalifikací .....	8
PREDIKCE ZMĚN NA TRHU PRÁCE .....	10
Adaptace pracovní síly.....	10
Vzdělávání dospělých v ČR .....	11
Potřeby zaměstnavatelů.....	11
ZDROJE DAT A METODOLOGIE .....	12
Zdroje dat .....	12
Limity šetření.....	12
VÝSLEDKY ZA VŠECHNY ABSOLVENTY .....	14
SKUPINY ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE .....	16
VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	17
Účastníci rekvalifikačních kurzů .....	17
Motivace k rekvalifikaci a její výběr .....	22
Rekvalifikace absolvované respondenty .....	24
Zkušenosti s výběrem a přihlašováním na rekvalifikaci .....	27
Hodnocení výuky a spokojenost s rekvalifikací .....	35
Využívání dovedností v praxi a přínosy .....	40
Přínosy absolvování rekvalifikace.....	43
ZDROJE.....	47
PŘÍLOHY .....	48
Charakteristiky oslovených, respondentů a všech absolventů .....	48
Znění dotazníku pro účastníky rekvalifikačních kurzů.....	50
Operacionalizace vnímaných přínosů rekvalifikačních kurzů.....	56

# MANAŽERSKÉ SHRNUTÍ

## Rekvalifikační kurzy v oblasti IT a Průmyslu 4.0

Zpráva shrnuje klíčová zjištění z dotazníkového šetření mezi účastníky rekvalifikačních kurzů v oblasti informačních technologií a dovedností pro Průmysl 4.0 realizovaných v rámci Národního plánu obnovy (dále jen "NPO"), v projektu: NPO – Vzdělávám se v DIGI (DIGI - RK).

Cílem projektu bylo za pomoci dotovaných rekvalifikačních kurzů zvýšit digitální kompetence, připravenost na dynamické změny trhu práce a šance na kvalitní zaměstnání široké škály osob – od nezaměstnaných přes studenty, rodiče na rodičovské dovolené až po zaměstnané a podnikající. Předmětem analýzy jsou rekvalifikační kurzy se zaměřením na IT a Průmysl 4.0, jejichž realizace byla finančně podpořena v rámci výše uvedeného projektu.

Rekvalifikační kurzy byly evidovány v Databázi rekvalifikací a kurzů dalšího vzdělávání (dále jen „Databáze ÚP ČR“), což je webový portál Ministerstva práce a sociálních věcí spravovaný Úřadem práce ČR. V Databázi ÚP ČR vzdělatelé nabízeli rekvalifikační kurzy i kurzy dalšího vzdělávání, z nichž část byla zaměřena na oblast digitálního vzdělávání v IT a Průmyslu 4.0.

### Rozsah a metodika šetření

- Administrativní data: údaje o všech úspěšně absolvovaných kurzech, N=32 801 (k 16.2. 2026);
- Dotazníkové šetření mezi cílovou skupinou<sup>1</sup> 3 až 12 měsíců po ukončení kurzu: N=6 744 kompletních odpovědí od 6 561 unikátních respondentů (návratnost 59 %).

### Profil všech rekvalifikačních kurzů – administrativní data:

- Zaměření rekvalifikačního kurzu: 53 % Průmysl 4.0 (např. účetnictví, personalistika), 47 % IT (např. tvorba webu, digitální gramotnost).
- Typ rekvalifikačního kurzu: zvolená 83 %, zabezpečená 14 % (neznámá 3 %).
- Délka rekvalifikačního kurzu: průměr 99 hodin, medián 93 hodin.

Top rekvalifikace	Počet absolventů
Účetnictví a daňová evidence	4 899
Obsluha osobního počítače	3 309
Mzdové účetnictví	2 749
Základy obsluhy osobního počítače	2 536
Tvorba www aplikací	2 261
Pracovník/pracovnice grafického studia	2 002
Digitální gramotnost	1 786
Programátor www aplikací	1 724
Personalista/personalistka	1 347
Operátor /operátorka bezpilotních prostředků	754
Realitní zprostředkovatel/ zprostředkovatelka	746

<sup>1</sup> Osloveni byli úspěšní absolventi rekvalifikačních kurzů, které skončily v době od října 2024 do června 2025.

## Hlavní výsledky dotazníkového šetření:

- Došlo ke snížení podílu nezaměstnaných před a po rekvalifikaci na polovinu: Před zahájením rekvalifikace bylo 40 % respondentů nezaměstnaných, v době dotazování podíl činil 20 %.
- Pozitivní přínosy v pracovní oblasti: 84 % respondentů uvedlo nějaký pozitivní pracovní přínos rekvalifikačního kurzu; 16 % nezaznamenalo žádný pracovní dopad.
- Více než pětina účastníků s přispěním rekvalifikace změnila zaměstnání, nebo si našla zaměstnání; téměř třetina si v práci nějak polepšila (vyšší mzda, lepší pozice, spokojenost) a tři čtvrtiny respondentů cítí lepší vyhlídky na trhu práce.
- Rekvalifikační kurzy byly hodnoceny celkově vysoko pro praktický přínos i kvalitu výuky.
- Osobní návštěva na pobočce Úřadu práce ČR (dále jen "ÚP ČR") byla pro znevýhodněné skupiny klíčová pro přístup k rekvalifikaci.
- Téměř polovina měla výhradně online výuku (48 %), dále prezenční 35 %, kombinovanou 16 %.

## Profil a motivace účastníků

- V rekvalifikačních kurzech převažovaly ženy (2/3); polovina respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou, nejvíce zastoupení byli lidé středního věku 30–49 let.
- Osoby s minimálně jednou charakteristikou znevýhodnění byly zastoupeny v 53 % (věk 50-69 let, nejvýše vyučení, nezaměstnaný před rekvalifikací).
- Hlavní motivací byla snaha získat/zlepšit práci, rozšířit kvalifikaci a adaptovat se na nové trendy. Tři čtvrtiny respondentů se do rekvalifikačních kurzů přihlásily online prostřednictvím webové Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání (dále též „Databáze ÚP ČR“).

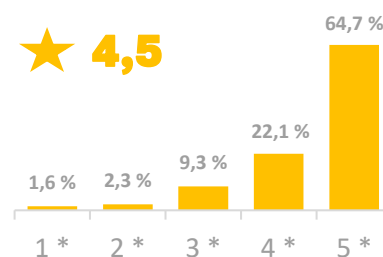
## Hodnocení rekvalifikačních kurzů – vysoká spokojenost

Většina účastníků hodnotila přihlašování jako srozumitelné a nabídku rekvalifikací jako dostatečnou, část by však uvítala více informací k nabízeným rekvalifikačním kurzům a podporu při výběru rekvalifikace.

**Spokojenost s rekvalifikačními kurzy:** Možnost procvičení látky, kvalita a jejich využitelnost byly hodnoceny pozitivně – u kvality průměrně 4,5 hvězdičky z 5 možných.

**Překážky a doporučení:** Mezi hlavní překážky patřily časová náročnost, technické problémy a někdy i nedostatečné vstupní znalosti.

Respondenti doporučují rozšířit nabídku rekvalifikací, zlepšit komunikaci od Úřadu práce směrem ke klientům a poskytovat více individuální podpory.



## Hlavní identifikované problémy

Vedle převážně pozitivních výsledků šetření poukázalo na výzvy, které je vhodné dále řešit:

- Nedostatečná informovanost o obsahu a náročnosti rekvalifikačních kurzů
- Nejednotné postupy ÚP ČR při schvalování přihlášek
- Technické problémy při online přihlašování
- Omezená nabídka pokročilých rekvalifikačních kurzů
- Nevyrovnaná kvalita lektorů
- Slabá organizace některých rekvalifikačních kurzů
- U osob s více znevýhodněními čtvrtina nevidí žádný dopad

## Doporučení oddělení evaluací

- ✓ Posílit informační servis a individuální poradenství, zejména pro znevýhodněné skupiny.
- ✓ Zjednodušit administraci, sjednotit postupy ÚP ČR a zlepšit technickou podporu.
- ✓ Podporovat recenzování rekvalifikačních kurzů účastníky, rozšířit nabídku pokročilých rekvalifikací a zvýšit uživatelskou přívětivost Databáze ÚP ČR.

Propojit rekvalifikační programy s aktuálními požadavky zaměstnavatelů a rozvíjet partnerství s firmami a vzdělavateli

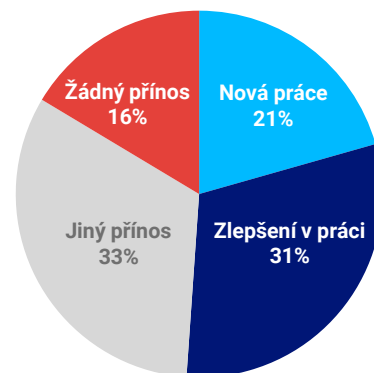
## Přínosy absolvování rekvalifikace pro osoby znevýhodněné na trhu práce

Tito respondenti se častěji hlásili osobně přes ÚP ČR a navštěvovali prezenční rekvalifikační kurzy. To je v souladu s tím, že mají celkově slabší digitální kompetence. Přesto se subjektivně necítí více ohroženi digitalizací a automatizací než osoby bez znevýhodnění. Vyjadřují v podstatě stejnou spokojenost s rekvalifikačními kurzy a procesem přihlašování jako osoby bez znevýhodnění.

Osoby se znevýhodněním zůstávají častěji i po absolvování rekvalifikace nezaměstnaní: 44 % v případě kombinace více znevýhodnění, 24 % s jedním znevýhodněním (oproti 8 % bez znevýhodnění). Především u osob s kombinací znevýhodnění je častější, že nevnímají žádný pracovní přínos rekvalifikačního kurzu (čtvrtina) a častěji uvádějí „jiný pracovní přínos“ než získání práce.

## Přínosy absolvování rekvalifikace pro respondenty

Zlepšení vyhlídek na trhu práce uvedly tři čtvrtiny respondentů. Kladný pracovní přínos rekvalifikace uvedlo 84 % respondentů (bez dopadu 16 %). Více než pětina respondentů změnila práci díky rekvalifikačnímu kurzu, skoro třetina zlepšila své postavení (vyšší mzdu, pozice), třetina uvedla jiný přínos pro práci (32,5 %).



## Přínosy a doporučení pro stakeholdery

Přesvědčivý podíl absolventů zlepšil svou pracovní situaci nebo získal nové pracovní příležitosti oproti době před rekvalifikací. Projekt přispěl ke snižování bariér na trhu práce, nejen pro znevýhodněné skupiny obyvatel.

Doporučujeme pokračovat v podpoře podobných iniciativ, rozšiřovat nabídku rekvalifikačních kurzů dle aktuálních potřeb trhu práce a posilovat informační a poradenské služby pro zájemce. Důraz by měl být kladen na praktické uplatnění dovedností, flexibilitu rekvalifikačních kurzů a individuální přístup k potřebám účastníků, dále taktéž na zlepšení informovanosti účastníků.

Z hlediska dlouhodobé udržitelnosti je klíčové propojit rekvalifikační programy s požadavky zaměstnavatelů. Průběžné monitorování kvality rekvalifikací a jejich evaluace umožní rychle reagovat na vývoj trhu práce a zajišťovat vysokou kvalitu vzdělávání.

Rekvalifikační kurzy v rámci NPO představují efektivní nástroj pro rozvoj lidského kapitálu a posílení konkurenceschopnosti české ekonomiky v digitální éře.

# ÚVOD

Zpráva přináší výsledky dotazníkového šetření mezi účastníky rekvalifikačních kurzů zaměřených na oblast informačních technologií a dovedností potřebných pro tzv. Průmysl 4.0<sup>2</sup>. Rekvalifikace byly realizovány v rámci výzvy Národního plánu obnovy (dále také „NPO“), který je součástí investic ČR ke zmírnění dopadů pandemie COVID-19 a k obnově ekonomiky s využitím finančních prostředků **Nástroje pro oživení a odolnost** (RRF, Recovery and Resilience Facility).

Podpora je určena všem osobám, které absolvují rekvalifikační kurz<sup>3</sup> z nabídky. Přihlásit se mohou nezaměstnaní stejně jako ekonomicky neaktivní (např. na rodičovské dovolené, studující apod.), ale i zaměstnaní či podnikající. Větší pozornost je pak věnována lidem znevýhodněným na trhu práce<sup>4</sup>.

## Informace o evaluaci

Cílem šetření je zhodnotit přínos rekvalifikačních kurzů z pohledu jejich účastníků.

Zpráva mapuje, kdo rekvalifikace absolvoval, zkušenosti účastníků s výběrem a přihlašováním do rekvalifikačních kurzů, jejich spokojenost s výukou, přínosy získaných dovedností pro jejich profesní a osobní život a případné překážky, se kterými se v průběhu projektu setkali.

## Informace o výzvě

Cílem výzvy je pomoci uchazečům lépe se přizpůsobit rychle se měnícím požadavkům trhu práce prostřednictvím rozvoje jejich digitálních dovedností. Klíčovým nástrojem je rekvalifikace, která umožňuje získat novou kvalifikaci, nebo rozšířit, prohloubit či obnovit tu stávající. Díky této iniciativě se zvyšuje dostupnost kvalitních pracovních příležitostí, zejména pro osoby, které čelí znevýhodnění na trhu práce. Zároveň výzva přispívá ke vzniku kvalifikované pracovní síly, která je předpokladem konkurenceschopnosti v dnešní digitalizované společnosti.

Název projektu	NPO – Vzdělávám se v DIGI (DIGI - RK)
<b>Název výzvy</b>	Rekvalifikace realizované ÚP ČR v oblastech digitálních dovedností (IT) a dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0
<b>Název komponenty</b>	3.3 Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce
<b>Investice</b>	3.3.1. Rozvoj politik zaměstnanosti
<b>Datum vyhlášení výzvy</b>	30. 11. 2022
<b>Doba realizace projektu</b>	1.5.2022 – 28.2.2026
<b>Plánovaná alokace</b>	1 mld. Kč
<b>Poskytovatel podpory</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>Výstupové indikátory</b>	Počet osob s rekvalifikací v oblasti IT = 10 000 Počet osob s rekvalifikací v oblasti Průmyslu 4.0 = 10 000

<sup>2</sup> Průmysl 4.0 je označení pro nadcházející inovace a proměny výrobních procesů. Internet a digitalizace umožňují kompletní propojení a automatizaci veškerých výrobních procesů a také služeb s nimi spojených. Pokud mluvíme o Průmyslu 4.0, tak mluvíme také o tzv. „chytrých továrnách“.

<sup>3</sup> Jedná se o rekvalifikace v oblasti digitálních dovedností či dovedností potřebných pro Průmysl 4.0 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>4</sup> Např. osoby 55–64 let či do 25 let věku, příslušníci etnických menšin, osoby sociálně vyloučené, se zdravotním postižením, s nízkou kvalifikací či s kvalifikací, která neodpovídá požadavkům na trhu práce.

## Informace o rekvalifikacích

Rekvalifikace je tradiční nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a rozumí se jí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.<sup>5</sup>

Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při výběru 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 (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Rekvalifikaci může ÚP ČR poskytnout uchazečům o zaměstnání (dále také „UoZ“<sup>6</sup>) a zájemcům o zaměstnání (dále také „ZoZ“) evidovaným na ÚP ČR, kteří splňují vstupní předpoklady pro daný rekvalifikační kurz, aktivně se snaží změnit svoji situaci na trhu práce, mají problém se svou kvalifikací uplatnit a dosavadní zprostředkování zaměstnání nebylo úspěšné. Rekvalifikace dále může být poskytnuta v případě, že bude účelná, tj. UoZ / ZoZ se rozhodne pro novou kvalifikaci, která je aktuálně žádaná na trhu práce, získá nabídku zaměstnavatele na určitou pracovní pozici s podmínkou absolvování rekvalifikace, případně bude chtít zahájit podnikání a rekvalifikace bude pro něho potřebná.

Rekvalifikace získávají na významu zejména v kontextu rychlých změn na trhu práce, které jsou způsobeny digitalizací, automatizací a přechodem k zelené či pečovatelské ekonomice.

Program reaguje na studie, které upozorňují, že je nutné proškolit velkou část populace, aby se přizpůsobila novým požadavkům pracovního trhu.

Dle aktuální analýzy MMF (2024) může například velmi diskutovaná generativní AI ovlivnit až 40 % pracovních míst globálně.

## Typy rekvalifikací

### Zabezpečené rekvalifikace

organizuje ÚP ČR skrze své Krajské pobočky prostřednictvím dodavatelů, které vybírá dle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů. Nabídka těchto kurzů je navázaná na osobní kontakt s ÚP ČR a je více omezená než u zvolených rekvalifikací. Tyto kurzy jsou zpravidla přizpůsobeny konkrétním potřebám regionálního trhu práce a největším skupinám evidovaných na ÚP ČR. Rekvalifikace jsou zcela hrazené ÚP ČR a váže se k nim také finanční podpora po dobu vzdělávání<sup>7</sup> a taktéž podpora v rámci doprovodných opatření (cestovné, lékařské potvrzení).

### Zvolené rekvalifikace

jsou iniciovány samotným UoZ nebo ZoZ, který si vybere vhodný kurz z nabídky vzdělávacích programů přes Databázi rekvalifikací a dalšího vzdělávání nebo běžně na internetu. Tento typ rekvalifikace umožňuje vyšší míru individuální volby, avšak vyžaduje aktivní zapojení. UoZ a ZoZ nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci.

<sup>5</sup> Zdroj: [www.uradprace.cz/rekvalifikace](http://www.uradprace.cz/rekvalifikace)

<sup>6</sup> Za UoZ a ZoZ jsou ve zprávě označeni Uchazeči a Zájemci o zaměstnání dle definice Úřadu práce ČR. V následující analýze je s těmito pojmy operováno na základě kategorizace v administrativních datech poskytnutých ÚP ČR.

<sup>7</sup> Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého UoZ dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

## Vzdělavatelé

Rekvalifikační zařízení může vzdělávat, pokud splní následující podmínky:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (akreditaci udílí vybraná ministerstva – např. MŠMT, MPSV, MZ),
  - zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
  - škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení,
- vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu nebo
  - zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (předpis upravuje obsah vzdělávání pro vybranou pracovní činnost – např. autoškoly provádí rekvalifikaci, mj. dle zákona o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Zdroj: [www.uradprace.cz/rekvalifikace](http://www.uradprace.cz/rekvalifikace)

# PREDIKCE ZMĚN NA TRHU PRÁCE

Dle studií<sup>9</sup> zaměřených na vývoj na trhu práce se předpokládají následující změny struktury trhu práce.

**Do roku 2035** se předpokládá, že každá šestá pracovní pozice nově vznikne díky měnícímu se složení ekonomiky a téměř každá druhá bude výrazně ovlivněna generativní umělou inteligencí (GenAI). Naopak každá dvacátá pozice zanikne.<sup>10</sup>

Z důvodu strukturální změny bude potřeba přesunout 355 tisíc osob ze zanikajících pracovních pozic na nově vzniklá místa. Z toho 67 tisíc osob pro uplatnění na trhu práce bude potřebovat významnou rekvalifikaci.

Do roku 2035 se pracovní trh podle predikcí rozšíří o přibližně 600 000 pracovních míst z 5,4 milionu pracovních pozic v roce 2023 na 6 milionů v roce 2035. Tento růst je ovlivněn strukturálními změnami, které jsou způsobeny demografickými změnami (stárnutí populace, změny ve struktuře ekonomiky a vliv digitalizace a automatizace).<sup>11</sup>

## Adaptace pracovní síly

Pokud stát, firmy a zaměstnanci nepřistoupí k aktivní adaptaci na tyto změny, hrozí české ekonomice ztráta konkurenceschopnosti, nárůst nezaměstnanosti a zpomalení růstu HDP. Po roce 2030 může být zpomalení ještě výraznější kvůli nepříznivé demografické skladbě a struktuře českého průmyslu.

Mezi doporučení, jak se s výše uvedenou situací vypořádat, patří následující opatření:

**Upskilling** – pro udržení konkurenceschopnosti, zvýšení produktivity a spokojenosti

zaměstnanců. Přibližně 5 milionu pracujících nebude přímo ohroženo zánikem pozice, ale budou se muset přizpůsobit změnám v ekonomice.

**Reskilling** – pro pracovníky, kteří jsou ohroženi nebo přímo přijdou o práci. Odhaduje se, že 1 milion pracujících bude vážně ohrožen zánikem své pozice a bude potřebovat přípravu na novou roli.

**Doplnění pracovní síly** – prostřednictvím pracovníků ze zahraničí (nad rámec očekávaného vývoje, např. uprchlíci z Ukrajiny) a vyšším zapojením ekonomicky neaktivních skupin, jako jsou senioři nebo osoby pečující o děti.

**Podpora rekvalifikací a zvyšování dovedností zaměřených na GenAI** pro zvýšení produktivity.

## Upskilling pro vyšší produktivitu a konkurenceschopnost

Za skutečný upskilling se považuje vzdělávání zaměřené na rozšíření znalostí a kompetencí, které nejsou nezbytně nutné pro současnou pozici, ale obecně zvyšují výkon, produktivitu a zaměstnatelnost. Patří sem například digitální dovednosti, znalost hlavních světových jazyků a rozvoj soft skills.

Důležitý faktor ovlivňující většinu pracovních pozic bude pokračující digitalizace. Klíčovou kompetencí, kterou bude nutné rozvíjet, jsou digitální schopnosti – nejen práce s technologiemi, ale i širší kognitivní a nekognitivní dovednosti.

<sup>9</sup> **Budoucnost českého pracovního trhu**, Tomáš Wiedermann, Jiří Švejcar, Matyáš Theuer, Milan Vašina, Josef Müller, Aspen Institute, srpen 2022;

**Změna nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031 v kontextu demografického vývoje**, MPSV, červen 2023

<sup>10</sup> BCG, MPSV, Aspen Institute, 2025.

<sup>11</sup> BCG, MPSV, Aspen Institute, 2025.

## Reskilling pracovníků ohrožených ztrátou zaměstnání

**Do roku 2030 přijde nad rámec běžné fluktuace o práci z důvodu zániku pozice přibližně 330 tisíc osob.**

Přibližně 1 milion zaměstnanců pracuje v profesích, které jsou výrazně ohroženy poklesem počtu pracovních míst a přebytkem pracovní síly. Tyto změny budou probíhat postupně v průběhu následujících let.

Současně se promění struktura poptávky na trhu práce. Výrazně vzroste zájem o pracovníky s vyšší individuální přidanou hodnotou, zatímco poptávka po nekvalifikovaných zaměstnancích a profesích vykonávajících automatizovanou činnost bude klesat.

Jedním z klíčových řešení se jeví okamžitá a strukturální změna v přístupu k dalšímu vzdělávání pracujících. Podle dat Eurostatu za rok 2022 se ČR v participaci dospělých na vzdělání mužů a žen pohybovala kolem průměru EU (47, resp. 44 %).<sup>12</sup>

## Vzdělávání dospělých v ČR

MPSV se zabývá tím, jak podpořit celoživotní vzdělávání dospělých a zvyšování kvalifikace pracovní síly – například navýšením podpory v rekvalifikaci, aby odměňovala snahu zvýšit svou kvalifikaci, nebo rozšířením podpory i na zvolené rekvalifikace, které nabízí větší šíři oborů (MPSV 2024).

**Vzdělávání dospělých** znamená účast osob ve věku 25-64 let na celoživotním učení. Jedná se o zásadní součást politiky EU v oblasti celoživotního učení.

**Celoživotní učení** zahrnuje všechny vzdělávací činnosti prováděné s cílem zlepšit znalosti,

dovednosti a kompetence v rámci osobních, občanských, sociálních nebo zaměstnaneckých hledisek.

Hlavním ukazatelem je **míra účasti na vzdělávání a odborné přípravě**, která zahrnuje účast na formálním a neformálním vzdělávání a odborné přípravě. Pro účast dospělých na vzdělávání jsou k dispozici dva hlavní zdroje údajů:

1) EU Výběrové [šetření pracovních sil](#), které poskytuje roční údaje o účasti na formálním a neformálním vzdělávání a odborné přípravě za poslední čtyři týdny;

2) [Průzkum vzdělávání dospělých](#), který poskytuje podrobné informace o účasti na formálním a neformálním vzdělávání a odborné přípravě, jakož i o informálním učení za posledních 12 měsíců.

## Potřeby zaměstnavatelů

V dotazníkovém šetření ÚP ČR, kterého se zúčastnilo více než 18 tisíc zaměstnavatelů, bylo zjišťováno, které dovednosti zaměstnavatelé považují u zaměstnanců za klíčové pro budoucnost.

Nejvíce zaměstnavatelů uvedlo technické dovednosti (62 %), na druhém místě se s odstupem umístila digitální gramotnost (49 %). Tyto dovednosti přímo souvisí se stále více využívanou generativní umělou inteligencí obzvláště v oblasti osobní produktivity (ÚP ČR 2025, s. 29).

Zaměstnavatelé u zaměstnanců nejvíce postrádají technické dovednosti (73 %), digitální dovednosti uvedlo 20 % zaměstnavatelů.

<sup>12</sup> Zdroj: Eurostat 2025: [Adult learning statistics – Statistics Explained - Eurostat](#)

# ZDROJE DAT A METODOLOGIE

## Zdroje dat

Zpráva vychází ze dvou hlavních datových zdrojů:

- Administrativní data o rekvalifikačních kurzech a účastnících – údaje z Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání<sup>13</sup> ÚP ČR.
  - ✓ Data o *všech účastnících* aktuální k 16.2.2026.
  - ✓ Data o *oslovených účastnících* s kontaktními údaji aktuální k 10.9.2025.
- On-line dotazníkové šetření mezi absolventy rekvalifikací – data získaná prostřednictvím cíleného dotazníku pro účastníky, kteří v období od října 2024 do června 2025 úspěšně dokončili alespoň jeden rekvalifikační kurz.

## Administrativní data (Databáze ÚP ČR)

Databáze ÚP ČR obsahuje základní informace o absolvovaných rekvalifikačních kurzech a jejich účastnících v následující struktuře:

- **Informace o rekvalifikačním kurzu:** název kurzu, vzdělavatel, podtyp kurzu (IT / Průmysl 4.0), délka kurzu v hodinách, datum trvání kurzu od, datum trvání kurzu do, náklady na kurz;
- **Informace o účastnících:** identifikační kód, pohlaví, věk, vzdělání, bydliště, status (UoZ / ZoZ);
- **Informace o ÚP ČR:** Kontaktní pracoviště (KoP), Krajská pobočka (KrP) ÚP ČR.

## On-line dotazníkové šetření

Adresné on-line dotazníkové šetření provedlo Oddělení evaluací MPSV v září a říjnu 2025 prostřednictvím nástroje LimeSurvey. Šetření bylo zaměřeno na absolventy rekvalifikačních kurzů, kteří úspěšně dokončili alespoň jednu rekvalifikaci v období říjen 2024 až červen 2025.

Sběr dat probíhal od 24. září do 13. října 2025. Bylo rozesláno celkem 11 502 individualizovaných žádostí o vyplnění dotazníku. Pokud se jedna osoba účastnila více rekvalifikačních kurzů, obdržela více žádostí (za každou absolvovanou rekvalifikaci jednu). Dotazník nakonec vyplnilo 6 744 účastníků, což tvoří 59% návratnost. Tyto vyplněné dotazníky představují odpovědi od celkem 6 561 unikátních respondentů.

## Limity šetření

Při hodnocení a interpretaci výsledků analýzy je nutné zohlednit několik omezení. **Výběrové zkreslení** spočívá v tom, že struktura respondentů se částečně liší od struktury všech oslovených absolventů. Z porovnání údajů o oslovených a odpovídajících osobách vyplývá, že dotazník častěji vyplnily ženy, starší absolventi a lidé s vyšším dosaženým vzděláním – tyto skupiny jsou tedy v souboru respondentů mírně nadreprezentovány. Naopak mladší absolventi a osoby s nižším vzděláním se do šetření zapojili méně a jsou podreprezentovány. Tato nerovnoměrnost může do jisté míry ovlivnit zobecnitelnost závěrů na celou skupinu absolventů rekvalifikací.

Účast v rekvalifikaci je založena na samovýběru (self-selection), což znamená, že účastníci mohou mít odlišné charakteristiky (motivace, schopnosti, situace na trhu práce) než neúčastníci. **Studie nepracuje**

---

<sup>13</sup> Databáze rekvalifikací a kurzů dalšího vzdělávání byla vytvořena v rámci samostatné výzvy NPO a v ní realizovaného projektu s cílem zvýšit přístupnost a informovanost o rekvalifikačních kurzech a kurzech dalšího (digitálního) vzdělávání pro klienty ÚP ČR. Bližší informace o Databázi viz odkaz.

**s kontrolní skupinou osob, které rekvalifikaci neabsolvovaly.** Z tohoto důvodu nelze výsledky interpretovat jako přímý kauzální dopad rekvalifikace, tedy s jistotou určit, zda by k dosaženým výsledkům nedošlo i bez účasti v programu.

Pro doplnění analytického pohledu šetření zjišťovalo subjektivní hodnocení přínosu rekvalifikace ze strany absolventů. Tyto informace poskytují vzhled do subjektivního vnímání významu rekvalifikace pro pracovní uplatnění a profesní rozvoj respondentů. Nikoli však náhradu kontrafaktuálního srovnání.

Dále je třeba vzít v úvahu **omezení administrativních dat** z Databáze ÚP ČR. Tato databáze obsahuje omezený okruh informací a jejich kvalita závisí na úplnosti a správnosti evidence. Dostupná analyzovaná administrativní data například nezahrnují údaje o následném uplatnění absolventů na trhu práce ani informace o těch, kteří rekvalifikační kurz nedokončili (protože dotazníkové šetření oslovilo pouze úspěšné absolventy).

**Neúplná identifikace typu rekvalifikace za všechny účastníky** – vzhledem k přechodu ÚP ČR na nový informační systém soubor administrativních dat obsahuje dva různé způsoby označování čísla jednacího, které identifikuje žádost, resp. smlouvu o rekvalifikačním kurzu. Spisové značky z nového systému nenesou identifikátor zabezpečené rekvalifikace, jak tomu bylo u původního systému. Proto je u přibližně 3 % ze všech záznamů uveden neznámý typ rekvalifikace. V případě dotazníkového šetření jsou identifikovány všechny záznamy.

## Čištění dat

Datový soubor o všech účastnících rekvalifikací z 16. 2. 2026 obsahoval 33 090 záznamů. Uvedený datový soubor byl generován informačním systémem OKpráce a následně systémem IS ZAM, na který byl během realizace projektu převeden. Byl zkontrolován na vícečetné výskyty stejných řádků. Multiplicita byla definována jako shodná kombinace 3 sloupců: čísla jednacího, ID osoby a data zahájení kurzu. Bylo identifikováno 217 multiplicitních kombinací (max. 5 výskytů) zahrnujících 506 záznamů. Celkem bylo odstraněno 289 nadbytečných řádků (tj. 0,87 % datasetu). Po odstranění těchto technických multiplicit zůstává v souboru všech účastníků 32 801 unikátních záznamů.

Výskyt záznamu	Počet záznamů	Počet multiplicit	Počet záznamů konečný
1krát	32 584	0	32 801
2krát	328	164	-
3krát	120	80	-
4krát	28	21	-
5krát	30	24	-
<b>Celkový součet</b>	<b>33 090</b>	<b>289</b>	<b>32 801</b>

## Zpracování dat

Data byla zpracována a analyzována pomocí standardních analytických nástrojů, zejména Microsoft Excel, nástroje pro datovou vizualizaci Microsoft Power BI a statistického softwaru IBM SPSS. Tyto nástroje byly využity pro čištění dat, jejich agregaci, statistické zpracování a tvorbu výstupních přehledů a grafů.

# VÝSLEDKY ZA VŠECHNY ABSOLVENTY

Tato část vychází z administrativních dat Data-báze ÚP ČR a pojednává o **všech** úspěšných absolventech, kteří rekvalifikační kurz dokončili, tj. nezahrnuje pouze respondenty dotazníkového šetření.

**32 801** úspěšně absolvovaných rekvalifikačních kurzů celkem

Z téměř 33 tisíc úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů tvořily **dvě třetiny ženy**. Věk účastníků rekvalifikace byl **v průměru 41 let**, z toho čtvrtině účastníků bylo 50 a více let.

## Uchazeči a zájemci o zaměstnání

Polovinu tvořily osoby evidované jako uchazeči o zaměstnání – UoZ, druhou polovinu evidovaných tvořili zájemci o zaměstnání – ZoZ. Skupiny účastníků se liší svými charakteristikami.

**Osoby vstupující na rekvalifikaci jako UoZ nesou častěji charakteristiky osob zranitelných na trhu práce.**

V porovnání se ZoZ se mezi UoZ častěji jednalo o starší osoby ve věku 50 a více let (35 %; u ZoZ 16 %), s nižším vzděláním bez maturity (29 %; u ZoZ 12 %) a také o ženy (71 %, u ZoZ 64 %).

Liší se také v typu rekvalifikačního kurzu. Zatímco ZoZ absolvovali téměř všichni zvolenou rekvalifikaci, mezi UoZ využilo zvolenou rekvalifikaci pouze 66 % a více než čtvrtina absolvovala rekvalifikaci zabezpečenou ÚP ČR, konkrétně 28 %<sup>14</sup>.

### Výběr rekvalifikace u uchazeček a uchazečů o zaměstnání

UoZ častěji absolvovali IT rekvalifikace (54 %) než rekvalifikace v oblasti Průmysl 4.0. Zatímco mezi ZoZ absolvovalo IT rekvalifikace jen 40 % (rekvalifikace v Průmyslu 4.0 60 %).

**Volba druhu konkrétního rekvalifikačního kurzu se liší u mužů a žen. Ženy se účastnily více rekvalifikací Průmyslu 4.0 (62 %), muži zase IT (67 %).**

Téměř polovina žen UoZ absolvovala rekvalifikace v IT. Mezi muži byla oblast IT častější bez ohledu na to, zda šlo o UoZ nebo ZoZ. Přibližně dva ze tří absolvovali IT rekvalifikace.

Uchazeči a uchazečky často navštěvovaly rekvalifikace základů obsluhy osobního počítače nebo počítačové gramotnosti.

### Zaměření rekvalifikace u zájemkyň a zájemců o zaměstnání

U žen i mužů ZoZ patřila k často navštěvovaným rekvalifikacím také digitální gramotnost, zejména u starších věkových kategorií.

Mezi ženami ZoZ výrazně převažovaly rekvalifikace v Průmyslu 4.0 (74 %), které se zaměřovaly na administrativu jako účetnictví, mzdy, daně či personalistiku.

ZoZ – muži častěji absolvovali IT rekvalifikační kurzy, často zaměřené na pokročilejší dovednosti jako tvorba/programování www aplikací a stránek, či kybernetická bezpečnost. V rámci Průmyslu 4.0 pak nejvíce absolvovali rekvalifikace operátora bezpilotních prostředků nebo realitního zprostředkování či oceňování nemovitostí.

## Náklady na rekvalifikaci

Průměrný náklad na rekvalifikaci celkem dosáhl téměř 23 tisíc Kč<sup>15</sup>, medián 19 tisíc Kč.

**Náklady se výrazně liší u mužů a žen.**

**32 tis Kč | 17 tis Kč**

Medián za muže

Medián za ženy

<sup>14</sup> U zbylých 6 % neznáme typ rekvalifikace.

<sup>15</sup> Výdaje jsou ve zprávě zaokrouhleny na celé tisíce Kč. Nebyly započítány nulové hodnoty (N=1 047).

Průměrné náklady na rekvalifikaci u žen činily 20 tisíc oproti 30 tis. Kč u mužů. U mediánu je rozdíl dokonce ještě větší: 17 oproti 32 tis. Kč. Tyto rozdíly jsou statisticky i věcně významné, pohlaví je tak významným faktorem ovlivňujícím náklady.

Nižší průměrné náklady byly zjištěny u UoZ v porovnání se ZoZ (19 oproti 27 tis. Kč). Tento jev částečně odráží odlišné ceny zabezpečovaných a zvolených rekvalifikací: náklady na zabezpečované jsou podstatně nižší, průměr jen necelých 9 tis Kč, zatímco u zvolených překračuje 25 tisíc Kč. Zabezpečované absolvují až na výjimky pouze UoZ.

Nejméně nákladné byly základy obsluhy počítače. Nejvíce nákladné rekvalifikace zahrnovaly vzdělávání v oblasti datové analýzy, specialistů v kontrole či kybernetické bezpečnosti, oceňování nemovitostí, programování.

## Délka rekvalifikací

**Průměrná délka rekvalifikace činila 99 hodin, medián 93 hodin<sup>16</sup>.** Rozdíly mezi muži a ženami

jsou zanedbatelné (91, resp. 94 hodin). Délka se liší podle typu rekvalifikace. **Zabezpečované rekvalifikace byly výrazně kratší než zvolené.**

# 65 hod | 94 hod

Medián zabezpečované      Medián zvolené rekvalifikace

Střední hodnota, medián, byl u zvolené rekvalifikace o 29 hodin delší než u zabezpečovaných.

Kratší rekvalifikační kurzy častěji absolvovali UoZ – v průměru 94 hodin – oproti ZoZ s průměrnou délkou 104 hodin. Medián se pro obě skupiny významně neliší (91 resp. 94 hodin).

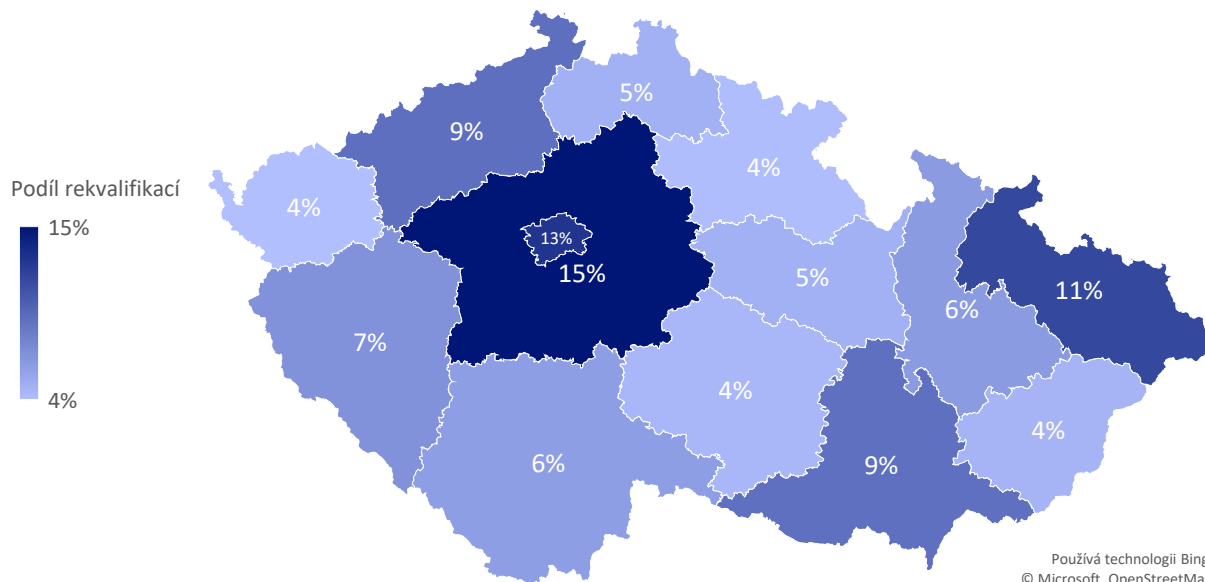
Kratší kurzy jsou zaměřené hlavně na digitální gramotnost.

## Vyřizování žádostí podle regionu

Nejvíce žádostí o rekvalifikaci vyřizovala krajská pracoviště (KrP) ÚP ČR ve Středočeském kraji, dále v Praze a v Moravskoslezském kraji (viz Mapa 1). Zabezpečované rekvalifikace byly vyřizovány zejména v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji (oba kraje po 23 %).

Mapa 1

### PODÍL ŽÁDOSTÍ ÚČASTNÍKŮ PODLE KRAJSKÉHO PRACOVISŤE ÚP ČR



Používá technologii Bing.  
© Microsoft, OpenStreetMap

N = 32 801

<sup>16</sup> Nebyly počítány hodnoty nižší než 18 hodin a vyšší než 700 hodin (N=68).

# SKUPINY ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE

Tato a následující části zprávy vychází z dat získaných z dotazníkového šetření realizovaného MPSV. Tam, kde je to relevantní, je analýza doplněna o pohled na rozdíly mezi skupinami respondentů s různou mírou znevýhodnění. Tyto doplňující informace jsou vizuálně odděleny ve světle modrých rámečcích, aby byly snadno rozpoznatelné. Tento přístup umožňuje lépe pochopit specifické potřeby a rozdíly mezi jednotlivými skupinami.

Respondenty dotazníkového šetření jsme rozdělili do tří kategorií podle míry ohrožení na trhu práce. Za ohrožené považujeme osoby, které splňují alespoň jednu z následujících charakteristik:

- Věk: 50 až 69 let<sup>17</sup>
- Status před rekvalifikací: evidovaní na ÚP ČR jako UoZ
- Vzdělání: bez vzdělání, základní nebo střední bez maturity

## Kategorie podle kombinace výše uvedených charakteristik

Cílová skupina	N	Podíl
Kombinace tří charakteristik	191	2,8 %
Kombinace dvou charakteristik	967	14,3 %
Jedna charakteristika	2 397	35,5 %
Bez znevýhodnění <sup>18</sup>	3 189	47,3 %

## Tři kategorie cílových skupin pro analýzu

Pro účely analýzy jsme vzhledem k nízkému počtu kategorie 3 (N = 191) sloučili kategorie „2“ a „3“ do jedné kategorie. Výsledkem jsou tři následující kategorie:

Cílová skupina	N	Podíl
Kombinace více znevýhodnění	1 158	17,2 %
Jedno znevýhodnění	2 397	35,5 %
Bez znevýhodnění	3 189	47,3 %

Většina respondentů (53 %) splňuje alespoň jednu z výše uvedených charakteristik<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> Vyloučili jsme osoby ve věku 70 a více let, u kterých již nepředpokládáme aktivitu na trhu práce (N=10).

<sup>18</sup> Účastníci s alespoň středním vzděláním s maturitou, mladší 50 let, nehledali před rekvalifikační práci.

<sup>19</sup> Mezi všemi účastníky je podíl osob se znevýhodněním vyšší než u respondentů. Konkrétně: podíl osob s kombinací znevýhodnění činí 25 %, s jedním znevýhodněním 36,5 % a bez znevýhodnění 38,5 %.

# VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

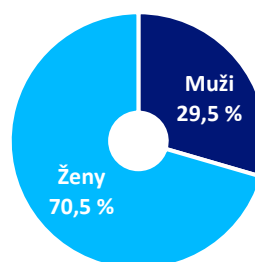
**6 744** Počet dokončených odpovědí

## Účastníci rekvalifikačních kurzů

V první části představíme základní demografické charakteristiky respondentů – pohlaví, věkovou strukturu, dosažené vzdělání, současné postavení na trhu práce. Kapitola obsahuje také informace o tom, jak respondenti hodnotí své digitální kompetence ve třech oblastech či do jaké míry vnímají vlastní ohrožení v důsledku změn na trhu práce.

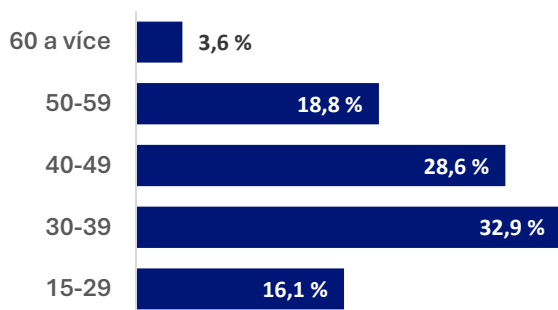
V rámci šetření bylo celkově získáno 6 744 kompletních odpovědí od 6 561 unikátních respondentů. Dvě třetiny přitom tvořily ženy a třetinu muži.

GRAF 1  
POHLAVÍ RESPONDENTŮ



N = 6 561

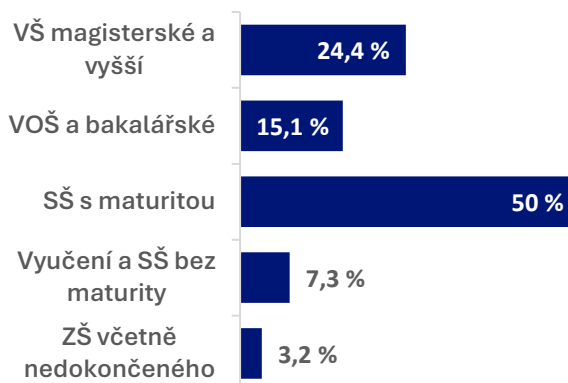
GRAF 2  
VĚK RESPONDENTŮ



N = 6 561

Polovinu respondentů tvořily osoby se středoškolským vzděláním s maturitou. Dalších 24 % tvořily osoby s magisterským či vyšším stupněm vzdělání a 15 % osoby s vyšším odborným či bakalářským stupněm vzdělání. Respondenti, jejichž dosažené vzdělání bylo nižší, představovali zbylých 10 %, z toho 7 % respondentů bylo vyučeno a 3 % uvedla pouze základní vzdělání (včetně nedokončeného).

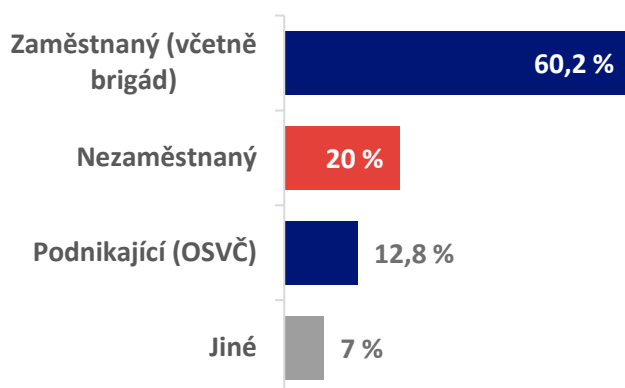
GRAF 3  
VZDĚLÁNÍ RESPONDENTŮ



N = 6 561

GRAF 4

### POSTAVENÍ RESPONDENTŮ NA TRHU PRÁCE V DOBĚ DOTAZOVÁNÍ



N = 6 561

Většina respondentů (73 %) uvádí, že v době dotazování byla aktivní na trhu práce: z toho 60 % bylo zaměstnaných a 13 % tvořily podnikající fyzické osoby (OSVČ). Pětinu tvořili nezaměstnaní. Zbýlých 7 % tvořily osoby pečující, studující či starobní důchodci (nemáme přesnou informaci).

V době *před rekvalifikací* bylo 40 % respondentů evidovaných jako UoZ, zbylých 60 % jako ZoZ.

Podíl nezaměstnaných mezi respondenty se v období od přihlášení se do rekvalifikace až do doby dotazování snížil na polovinu (20 %).

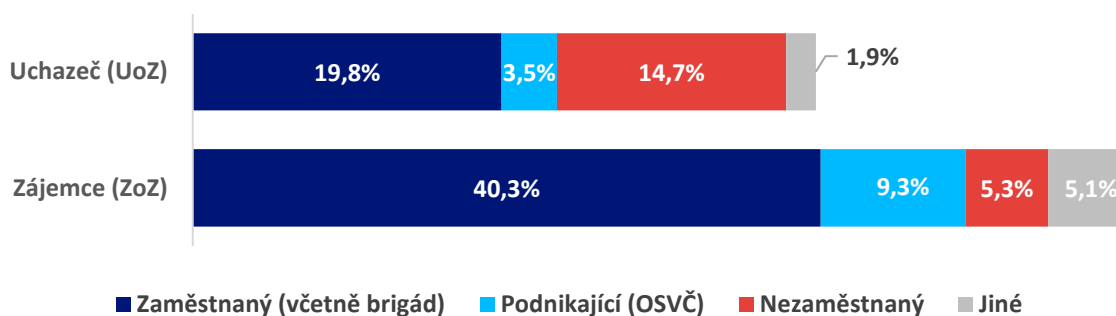
### Pracovní trajektorie před rekvalifikací a po rekvalifikaci

**Přibližně polovina ze všech respondentů byla před i po rekvalifikaci stabilně aktivní na trhu práce, necelá čtvrtina vstoupila na trh práce, když byla předtím nezaměstnaná. Přibližně pětina respondentů byla v době dotazování, tj. po absolvování rekvalifikace, nezaměstnaná.**

Graf 5 zobrazuje celkové podíly respondentů podle postavení na trhu práce v *době dotazování*, rozdělené dle kategorií evidence ÚP ČR (UoZ a ZoZ), v nichž byli respondenti evidováni před rekvalifikací.

GRAF 5

### POSTAVENÍ RESPONDENTŮ NA TRHU PRÁCE PODLE EVIDENCE NA ÚP ČR



N = 6 561

Největší část respondentů (40 %) byla v *době dotazování* zaměstnaná a dalších 9 % respondentů podnikalo, když zároveň *před rekvalifikací* nebyli evidováni jako UoZ, tedy pravděpodobně jsou stabilně aktivní na trhu práce. Dalších 23 % bylo v době dotazování ekonomicky aktivní (zaměstnaní, příp. podnikající), když před rekvalifikací hledali práci. Celkem 15 % respondentů bylo v době dotazování i před rekvalifikací nezaměstnaných. Přibližně 5 % respondentů bylo v době dotazování

nezaměstnaných, ovšem před rekvalifikací nebyli v evidenci UoZ. Zbývajících 7 % jsou osoby neaktivní, u nichž nemáme bližší informace.

## Znevýhodnění účastníci podle pohlaví a postavení na trhu práce

### Muži a ženy

Podíl osob se znevýhodněním je mezi respondenty muži a respondentkami ženami přibližně stejná, neliší se.

	Bez znevýhodnění	Znevýhodnění	Kombinace znevýhodnění
Muž	48,5 %	34,3 %	17,2 %
Žena	46,8 %	36,1 %	17,2 %
Celkem	47,3 %	35,5 %	17,2 %

### Postavení na trhu práce v době dotazování

Jiná situace je u postavení na trhu práce, kde se podíly znevýhodněných výrazně liší. Osoby zaměstnané či podnikající jsou výrazně častěji osoby bez znevýhodnění 53, resp. 56 % oproti 20 % u nezaměstnaných. Osoby v současnosti nezaměstnané jsou častěji znevýhodněné: 38 % osob s kombinací více znevýhodnění, zatímco u zaměstnaných je podíl 13 %, u podnikajících 9 %. Jedná se o očekávatelný výsledek, který potvrzuje, že vybrané charakteristiky se situací na trhu práce úzce souvisí.

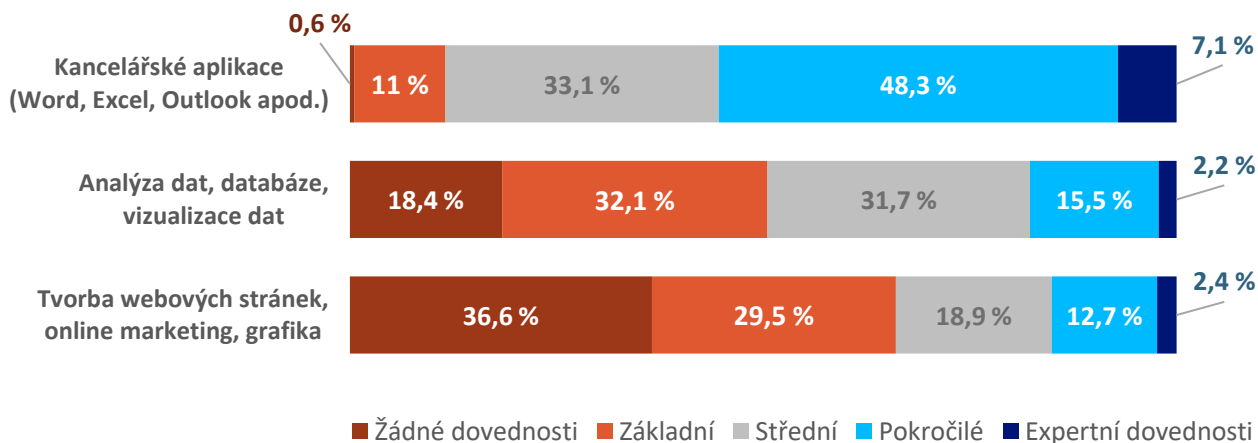
## Digitální kompetence respondentů

Respondenti měli také ohodnotit své kompetence v době dotazování ve vybraných oblastech digitálních technologií, a to na pětibodové škále: od žádných dovedností až po expertní dovednosti (viz graf 6). Dotazování byli na následující tři oblasti:

- Kancelářské aplikace (Word, Excel, Outlook)
- Analýza dat, databáze, vizualizace dat
- Tvorba webových stránek, online marketing, grafika

GRAF 6

### DIGITÁLNÍ KOMPETENCE RESPONDENTŮ PO REKVALIFIKACI



N = 6 744

Polovina respondentů (48 %) uvedla, že má pokročilé zkušenosti s kancelářskými aplikacemi. Naopak tvorba webových stránek, online marketing a grafika jsou nejčastěji spojovány s absencí dovedností (37 %). U analýzy, vizualizace dat a práce s databází respondenti své dovednosti nejčastěji považovali za střední či základní (v obou případech 32 %). Expertní dovednosti jsou u všech sledovaných oblastí zastoupeny minimálně.

Podrobnější analýza odhalila poměrně výrazné rozdíly v sebehodnocení mezi ženami a muži (i při kontrole dalších sociodemografických charakteristik). **Ženy vnímaly své kompetence v digi oblastech skeptičtěji než muži.** To se týkalo zejména tvorby webových stránek, kde 44 % žen uvedlo žádné dovednosti, zatímco u mužů to bylo 19 %. Podobně u analýzy dat žádné kompetence uvedlo 22 % žen, ale jen 9 % mužů. Nelze však říct, nakolik sebehodnocení odpovídá objektivním nižším kompetencím žen v digitální oblasti.

Téma genderových rozdílů v digitálních dovednostech by si zasloužilo další zkoumání pomocí standardních testů. Evropská komise si klade za cíl posílit zapojení žen do oblasti informačních a komunikačních technologií, kde jsou v současnosti výrazně méně zastoupeny, a zvýšit počet dívek a žen s digitálními dovednostmi ve škole, na univerzitě nebo prostřednictvím odborného vzdělávání nebo rekvalifikace (viz např. [Ženy v digitálním světě | Utváření digitální budoucnosti Evropy](#), program *Digitální dekáda 2030*; rozhodnutí EU 2022/2481). V ČR se tématu posilování digitálních dovedností žen věnuje například společnost Czechitas.

### **Nižší digitální kompetence u osob s kombinací více znevýhodnění I**

Respondenti, kteří patří mezi cílovou skupinu s kombinací znevýhodnění, častěji uváděli žádné či základní digitální dovednosti, než respondenti s jedním či žádným znevýhodněním. Průměrná hodnota celkových digitálních dovedností je u osob s kombinací znevýhodnění 35,4 % (medián 33,3 %), u jedné charakteristiky znevýhodnění 43,5 % a bez znevýhodnění 45,4 % (medián u obou 41,7 %).

V oblasti kancelářských aplikací (viz graf 7) více než čtvrtina osob s kombinací více znevýhodnění na trhu práce uvedla žádné nebo základní dovednosti. Tím se odlišuje i od kategorie s jedním znevýhodněním, kde to bylo jen 10 %, u osob bez znevýhodnění přibližně 7 %. Pokročilé a expertní dovednosti uvádí 37 % osob s kombinací více znevýhodnění, 55 % s jedním znevýhodněním a 62 % bez znevýhodnění.

U tvorby webových stránek, online marketingu či grafiky (viz graf 8) uvedla polovina osob s kombinovaným znevýhodněním, že nemá žádné dovednosti (49 %). U osob s jedním znevýhodněním to bylo 36 %, bez znevýhodnění 33 %. Pokročilé či expertní dovednosti uvedlo 10 % osob s kombinací více znevýhodnění, 16 % s jedním znevýhodněním, stejně jako bez znevýhodnění.

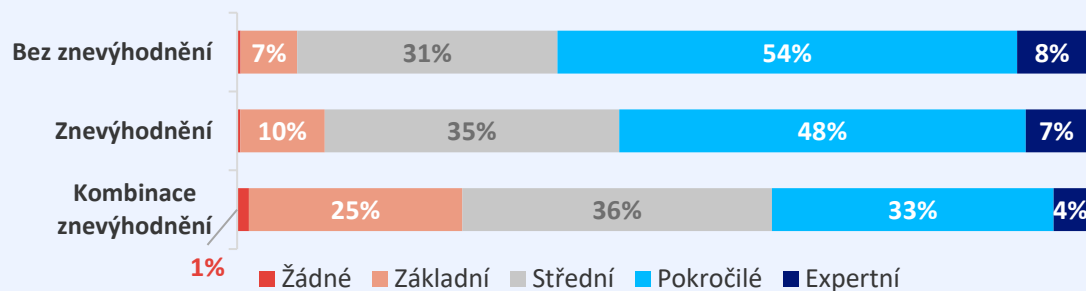
U analýzy či vizualizace dat a práce s databází (viz graf 9) respondenti s kombinací více znevýhodnění v 62 % své dovednosti nejčastěji považovali za žádné či základní, u osob s jedním znevýhodněním to byla polovina a bez znevýhodnění 47 %. Překvapivé může být, že 13 % osob s kombinací více znevýhodnění uvedlo své dovednosti v analýze jako pokročilé či expertní, což je poměrně vysoký podíl. U osob bez znevýhodnění tak hodnotilo své dovednosti 19 %.

## Nižší digitální kompetence u osob s kombinací více znevýhodnění II

Podrobněji rozdíl zobrazují grafy 7, 8 a 9 (N = 6 744) - výsledky analýzy ukazují statisticky významný ale i prakticky relevantní vztah mezi mírou znevýhodnění a úrovní digitálních kompetencí.

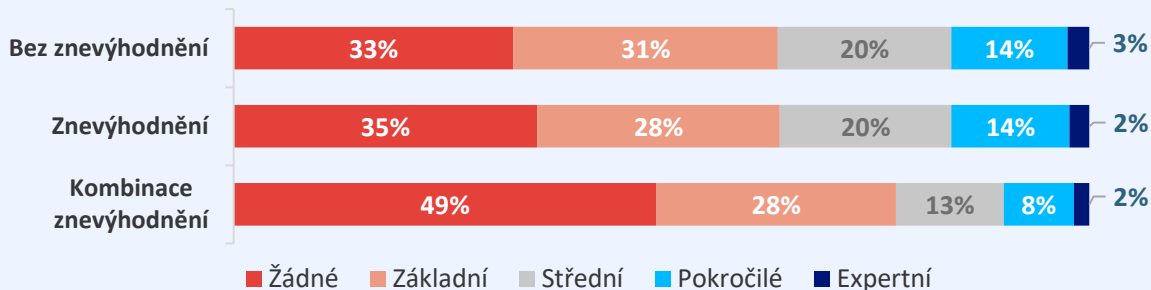
GRAF 7

### DIGITÁLNÍ KOMPETENCE DLE ZNEVÝHODNĚNÍ – KANCELÁŘSKÉ APLIKACE



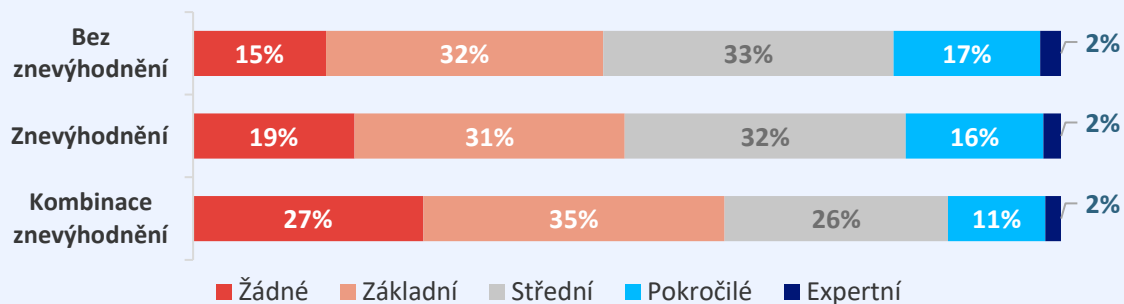
GRAF 8

### DIGITÁLNÍ KOMPETENCE DLE ZNEVÝHODNĚNÍ – TVORBA WEBOVÝCH STRÁNEK, GRAFIKA, ...



GRAF 9

### DIGITÁLNÍ KOMPETENCE DLE ZNEVÝHODNĚNÍ – ANALÝZA DAT, DATABÁZE, VIZUALIZACE DAT



## Motivace k rekvalifikaci a její výběr

Na otázku, zda respondenti mají pocit, že změny pracovního trhu související s digitalizací/automatizací ohrožují jejich pracovní uplatnění, jich pouze 10 % uvedlo „rozhodně ano“. Více než polovina respondentů (61 %) měla naopak pocit, že jejich pozice na trhu práce (spíše) ohrožena není.

GRAF 10

### POCIT OHROŽENÍ NA TRHU PRÁCE

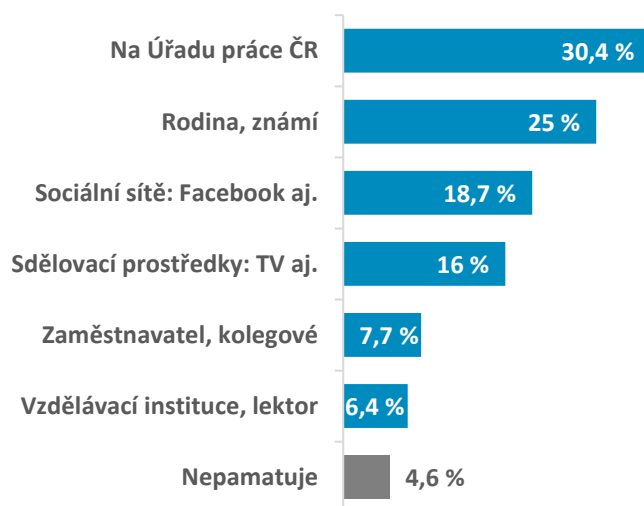


### Pocit ohrožení digitalizací podle znevýhodnění

Osoby znevýhodněné na trhu práce necítí větší ani menší pocit ohrožení pracovní pozice kvůli digitalizaci a automatizaci než osoby, které nejsou znevýhodněné. Rozdíly mezi kategoriemi jsou minimální a nejsou ani statisticky významné.

GRAF 11

### ODKUD SE DOZVĚĎELI O REKVALIFIKAČNÍM KURZU



N = 6 744

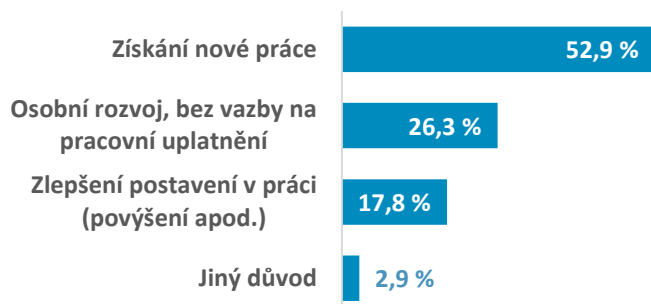
Nejčastěji se respondenti o možnosti podpory dozvěděli na ÚP ČR (30 %), nebo od rodiny či známých (25 %).

Ze sociálních sítí jako je třeba Facebook či Instagram se o možnosti rekvalifikace dozvědělo 19 % respondentů, ze sdělovacích prostředků pak 16 %. Od zaměstnavatele či kolegů v práci se o podpoře dozvědělo 8 % respondentů a přímo od vzdělavatele či lektora 6 %.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Součet procent uvedených v grafu nedosahuje 100 %, protože otázka umožňovala více odpovědí (multiple choice), tj. respondenti mohli vybrat více možností současně.

GRAF 12

### DŮVODY, PROČ SE ÚČASTNÍCI PŘIHLÁSILI NA REKVALIFIKACI



N = 6 744

Nejčastějším důvodem účasti na rekvalifikačním kurzu byla motivace získat novou práci, kterou uvedlo 53 % respondentů. Čtvrtina účastníků (26 %) pak absolvovala rekvalifikaci s cílem se rozvíjet bez vazby na pracovní uplatnění. Dalších 18 % uvedlo jako motivaci zlepšení postavení v práci.

#### *Jiný důvod účasti na rekvalifikaci*

Respondenti mohli pro svou účast v rekvalifikačním kurzu uvést **jiný důvod**<sup>21</sup>, což využila 3 %. Nejčastěji se na rekvalifikační kurz přihlásili z **kombinace důvodů**, kdy cílem bylo propojit osobní růst s profesním uplatněním a získat širší možnosti kariérního rozvoje. Motivace byla komplexní – od snahy lépe zvládat současnou pracovní pozici, přes přípravu na budoucí zaměstnání, až po rozšíření kvalifikace pro případné propouštění.

Část respondentů rovněž uvedla, že **účast v rekvalifikačním kurzu nebyla tak zcela jejich volbou**, ale vyplývala z požadavků zaměstnavatele, povinného vzdělávání, nutné adaptace při změně oboru či zařazení do rekvalifikačního kurzu prostřednictvím ÚP ČR. Motivace byla převážně formální – podmínka setrvání na pozici, splnění profesních požadavků či absence jiné osoby, která by v zaměstnání těmito znalostmi a dovednostmi disponovala.

Někteří se rekvalifikačního kurzu dále zúčastnili zejména kvůli **přípravě na vlastní podnikatelskou činnost** nebo rozšíření služeb, které již poskytují. Kromě jiného respondenti uváděli důvody spojené se svou **osobní situací**. Šlo zejména o vyšší věk, zdravotní omezení, snahu obnovit kvalifikaci po rodičovské dovolené či využít možnost práce z domova kvůli péči o dítě.

<sup>21</sup> Odpovědi uvedené v kategorii jiné byly překódovány do odpovídajících nabízených možností, pokud jejich obsah jednoznačně odpovídal některé z původních kategorií. Tento krok byl proveden za účelem zajištění konzistence dat a správného zobrazení výsledků v grafu.

## Očekávání od rekvalifikace podle znevýhodnění

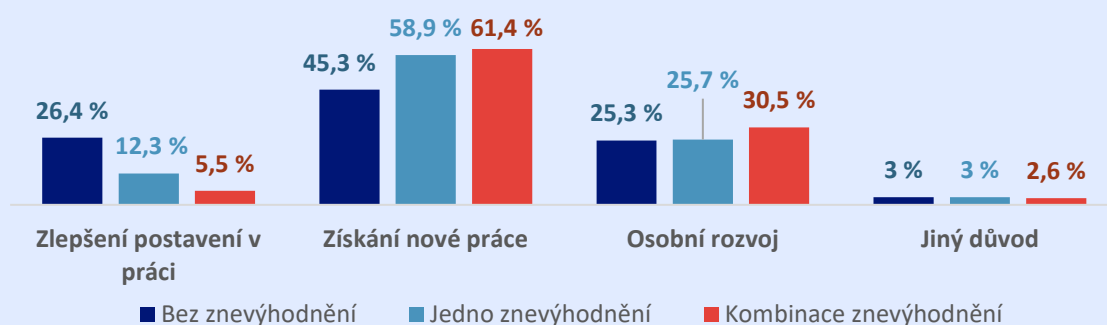
Nejčastější motivací k rekvalifikaci bylo získat novou práci.

Důvody účasti v rekvalifikačních kurzech se liší podle míry znevýhodnění účastníků. Nejčastějším důvodem ve všech skupinách bylo „získání nové práce“. Tento motiv byl nejsilnější u osob s kombinací více znevýhodnění (61,4 %) a u osob s jedním znevýhodněním – starší věk, hledání práce, nižší vzdělání (58,9 %). U osob bez znevýhodnění byl tento podíl nižší (45,3 %).

Zlepšit postavení v práci bylo častějším důvodem pro osoby bez znevýhodnění (26,4 %). Výrazně méně často ji uvedly osoby s jedním znevýhodněním (12,3 %) a ještě podstatně méně osoby s kombinací více znevýhodnění (5,5 %). Celkově výsledky ukazují, že se zvyšující se mírou znevýhodnění roste význam kurzu jako prostředku k získání nové práce, zatímco motivace ke zlepšení postavení v zaměstnání klesá.

GRAF 13

### DŮVODY, PROČ SE ÚČASTNÍCI PŘIHLÁSILI NA KURZ DLE ZNEVÝHODNĚNÍ



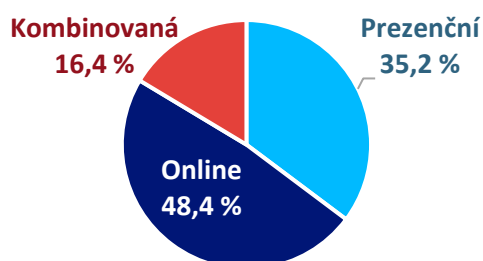
N = 6 744

## Rekvalifikace absolvované respondenty

V této části přiblížíme podobu rekvalifikačních kurzů, které respondenti absolvovali. Průměrná délka za absolvované rekvalifikace činila 108 hodin, medián 94 hodin. Průměrné náklady příspěvku ÚP ČR na rekvalifikační kurzy se pohybovaly kolem 25 tisíc korun, medián 20 tisíc korun.

GRAF 14

### FORMA VÝUKY REKVALIFIKACÍ

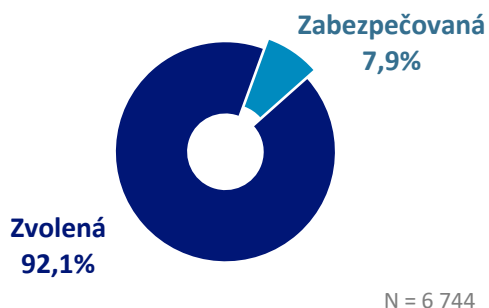


Téměř polovina respondentů (48 %) navštěvovala rekvalifikační kurzy s online výukou, prezenční výuku absolvovala třetina osob (35 %) a kombinovanou formu (část prezenčně, část online) absolvovalo 16 % respondentů.

N = 6 744

GRAF 15

## TYP REKVALIFIKACE



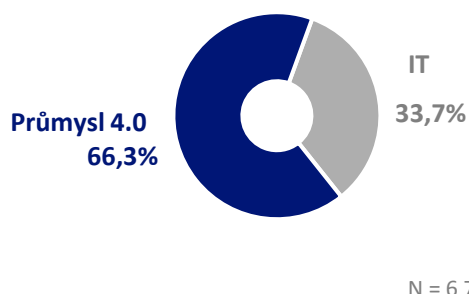
Ve většině případů účastníci absolvovali zvolenou requalifikaci (92 %). Spíše preferovali vlastní výběr vhodného requalifikačního kurzu z nabídky vzdělávacích programů před zabezpečovanými requalifikacemi (8 %), které organizuje ÚP ČR ve spolupráci s poskytovateli vzdělávání.

Zabezpečované requalifikační kurzy byly kratší, kdy průměrná délka byla 90 hodin oproti 109 hodin u zvolených (medián u zabezpečovaných 65 hodin oproti 94 hodin u zvolených).

	NÁKLADY NA REKVALIFIKACI		DÉLKA REKVALIFIKACE	
	zabezpečovaná	zvolená	zabezpečovaná	zvolená
<b>Průměr</b>	10 tisíc Kč	26 tisíc Kč	90 hodin	109 hodin
<b>Medián</b>	8 tis Kč	24 tis Kč	65 hodin	94 hodin
<b>Rozpětí</b>	3-48 tisíc Kč	5-50 tisíc Kč	32-393 hodin	12-536 hodin

GRAF 16

## ZAMĚŘENÍ REKVALIFIKAČNÍHO KURZU



Analýza tematického zaměření absolvovaných requalifikací ukazuje výraznou převahu oblasti Průmyslu 4.0, která tvořila dvě třetiny všech realizovaných kurzů (66 %). Zbývající třetina (34 %) se orientovala na oblast informačních technologií. Nejčastěji se účastníci vzdělávali v účetnictví, a to v různých specializovaných podobách. Vedle toho se často objevovala témata spojená s tvorbou webových stránek, personalistikou, prací v grafickém studiu či obsluhou osobního počítače.

	NÁKLADY NA REKVALIFIKACI		DÉLKA REKVALIFIKACE	
	IT	Průmysl 4.0	IT	Průmysl 4.0
<b>Průměr</b>	29 tisíc Kč	22 tisíc Kč	102 hodin	111 hodin
<b>Medián</b>	28 tis Kč	18 tis Kč	92 hodin	94 hodin
<b>Rozpětí</b>	3-50 tisíc Kč	5-50 tisíc Kč	13-388 hodin	12-536 hodin

## **Nižší náklady i délka rekvalifikace u osob s kombinací více znevýhodnění**

**Osoby s kombinací více znevýhodnění navštěvovaly rekvalifikace převážně prezenčně. V průměru šlo o méně nákladné a také kratší rekvalifikační kurzy. Rozdíl činí přibližně 7 tisíc Kč a 24 hodin oproti osobám bez znevýhodnění.**

### **Forma výuky a zaměření:**

Osoby s kombinací více znevýhodnění výrazně častěji absolvovaly prezenční výuku (62 %), oproti osobám s jedním znevýhodněním (38 %) a osobám bez znevýhodnění (24 %). Tento výsledek odpovídá nižší digitální gramotnosti účastníků a je v souladu s očekáváním a také potřebami těchto osob.

Většina osob s kombinací více znevýhodnění absolvovala kurz v IT (53 %) a 47 % se zaměřením na Průmysl 4.0, zatímco u osob s jedním znevýhodněním i bez znevýhodnění výrazně převažovaly právě kurzy se zaměřením na Průmysl 4.0 (67 %, resp. 73 %)

### **Náklady na rekvalifikaci:**

Nejvyšší náklady na rekvalifikaci byly vynaloženy u kategorie bez znevýhodnění (průměr 26 tis. Kč), nižší u skupiny s jednou znevýhodňující charakteristikou (průměr 25 tis. Kč) a nejnižší u skupiny s kombinací znevýhodnění (průměr 19 tis. Kč).

Medián nákladů je také nejvyšší u osob bez znevýhodnění (22 880 Kč), nižší u skupiny s jednou znevýhodňující charakteristikou (20 204 Kč) a nejnižší u skupiny s kombinací více znevýhodnění (15 767 Kč).

### **Délka rekvalifikace:**

Nejdelší rekvalifikace absolvovaly osoby bez znevýhodnění (105 hod), o něco kratší pak osoby s jednou znevýhodňující charakteristikou (94 hod) a nejkratší kurzy lidé s kombinací více znevýhodnění (81 hod).

Analýza ukázala, že rozdíly mezi kategoriemi dle znevýhodnění v oblasti nákladů i délky CS jsou statisticky významné u nákladů i délky rekvalifikace.

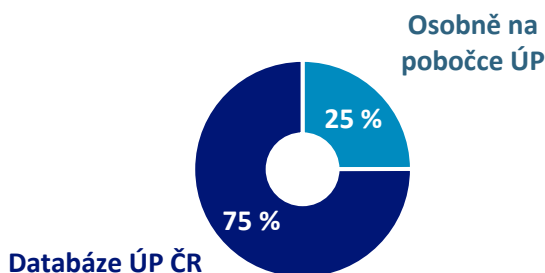
Pozn. test Kruskal-Wallis test,  $p < 0,001$ ). Post-hoc analýza (Mann-Whitney U test s Bonferroni korekcí)

## Zkušenosti s výběrem a přihlašovaním na rekvalifikaci

V další části dotazníku byli respondenti dotazováni na zkušenost s výběrem a přihlašovaním do rekvalifikačního kurzu. Na rekvalifikaci se mohli přihlásit buď osobně na pobočce ÚP ČR či online přes Databázi ÚP ČR.

GRAF 17

### ZPŮSOB PŘIHLÁŠENÍ DO REKVALIFIKAČNÍHO KURZU



N = 6 744

Tři čtvrtiny respondentů (75 %) uvedly, že se do rekvalifikačního kurzu přihlásily prostřednictvím Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání. Pouze čtvrtina (25 %) respondentů zvolila osobní cestu přihlášení na ÚP ČR. Častěji se jednalo o osoby znevýhodněné na trhu práce (viz rámeček str. 35).

## Přihlášení na rekvalifikaci přes Databázi ÚP ČR

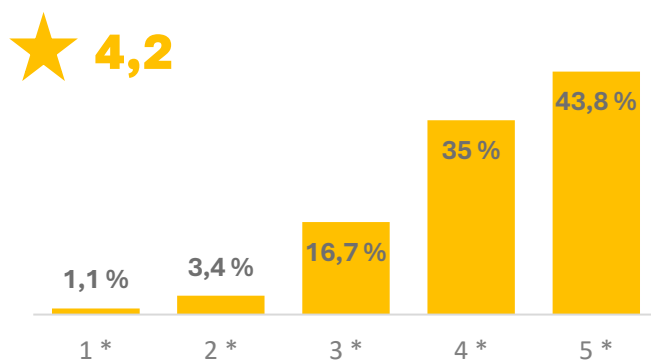
**5 061** respondentů se přihlásilo online přes Databázi

V této části představíme zkušenosti respondentů, kteří se přihlásili prostřednictvím Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání (dostupné [ZDE](#)). Spokojenost respondenti mohli vyjádřit na pětibodové škále od jedné do pěti hvězdiček, kde pět hvězdiček znamená nejvyšší spokojenost a jedna hvězdička nejnižší spokojenost.

Přehlednost nabídky rekvalifikačních kurzů respondenti hodnotili převážně pozitivně, průměrná hodnota 4,2 z 5. Nejvyšší spokojenost uvedlo 44 % respondentů a spíše spokojeno bylo dalších 35 %. Střední hodnocení se objevilo u 16,7 % respondentů. Nízká spokojenost do dvou hvězdiček byla zaznamenána jen výjimečně, celkem zhruba u 5 % účastníků.

GRAF 18

### HODNOCENÍ PŘEHLEDNOSTI NABÍDKY REKVALIFIKAČNÍ

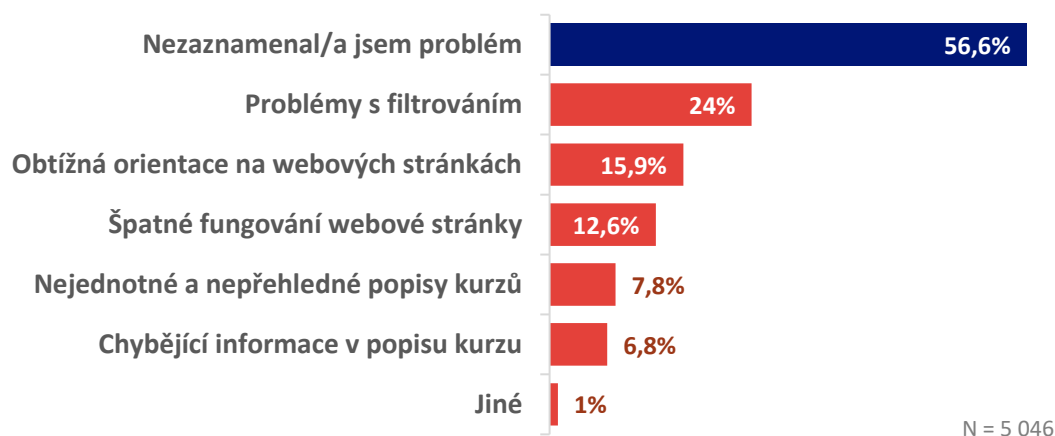


N = 5 061

Respondentů jsme se ptali, zda se při výběru kurzu setkali s nějakým problémem. Více než polovina (57 %) <sup>22</sup> z nich uvedla, že žádný problém nezaznamenala.

GRAF 19

### PROBLÉMY PŘI VÝBĚRU REKVALIFIKAČNÍHO KURZU



#### Konkrétní problémy, které respondenti uváděli při výběru rekvalifikačních kurzů

Respondenti, kteří se s nějakou komplikací setkali (N = 2 201), nejčastěji uváděli **problémy s filtrováním (24 %)**, ať už v podobě neintuitivního řazení rekvalifikačních kurzů pod jednotlivými kategoriemi oborů či vymazání filtru po vrácení na předchozí stranu.

*„Po zadání klíčového slova (např. mzdová účetní) program přesto nabízí úplně jiné kurzy - např. personalista, nechápu proč.“*

Kromě filtrování činila účastníkům problém **obtížná orientace na webových stránkách (16 %)**. Uživatelé upozorňovali na nutnost vyhledávat rekvalifikační kurzy přímo na stránkách vzdělavatelů, protože nabídka rekvalifikací na webu ÚP ČR byla těžko dohledatelná (anebo velmi nepřehledná).

Respondenti také uváděli **špatné fungování webu (13 %)**, které komplikovalo přístup k nabídce rekvalifikací. Nejčastější problémy zahrnovaly dočasnou nedostupnost webu, kdy stránky byly mimo provoz i několik dní. Další potíže se týkaly nekompatibility s některými prohlížeči (zejména Safari, Chrome) a mobilními zařízeními. Uživatelé také hlásili padání aplikace či zasekávání systému.

Kromě orientace na stránkách ÚP ČR pak respondentům činily problém **nepřehledné popisy rekvalifikačních kurzů (8 %)**. Zejména se jednalo o opakující se položky (stejný rekvalifikační kurz uveden vícekrát pro různé termíny či formy výuky) a velké množství podobných rekvalifikačních kurzů bez jasného rozlišení. Někteří tak měli problém s nalezením rekvalifikace, přestože mnohdy měli konkrétní představu o její podobě. Část respondentů dokonce uvedla, že musela žádat o pomoc vzdělavatele, aby se v nabídce zorientovala.

Respondenti také často upozorňovali na **chybějící informace v popisu rekvalifikačního kurzu (7 %)**, což komplikovalo plánování a výběr vhodné rekvalifikace. Nejčastěji chyběly konkrétní termíny a časy konání. Dalším problémem byla nejasnost ohledně místa konání (online vs. prezenčně) a povinné osobní účasti na zkouškách, která nebyla předem uvedena. Respondenti také postrádali údaje o požadované

<sup>22</sup> Součet procent uvedených v grafu nedosahuje 100 %, protože otázka umožňovala více odpovědí (multiple choice) a respondenti mohli vybrat více možností současně.

vstupní úrovni znalostí, což vedlo k nesouladu mezi očekáváním a obtížností kurzu. Další komplikací byly chybějící informace o tom, které kurzy hradí ÚP ČR, jelikož účastníci vybírali z nabídky kurzů v Databázi ÚP ČR, která obsahuje jak hrazené, tak nehrazené kurzy.

*„Nemohla jsem najít, který kurz hradí úřad, a tak jsem si první nevědomky hradila sama.“*

Respondenti, kteří zvolili možnost **jiné (1 %)**<sup>23</sup>, hovořili o tom, že některé informace v popisu rekvalifikačního kurzu se dokonce zcela lišily od reálné podoby rekvalifikací. Dále odkazovali na nedostatečnou podporu ze strany pracovníků ÚP ČR. V případě potíží byli odkázáni na web, místo aby získali praktické rady. Nebo jim pracovníci nebyli schopni poradit s obsahem rekvalifikačních kurzů či s tím, zda mají nárok na financování.

*„Původně bylo uvedeno, že kurz bude probíhat 2 hodiny denně po dobu 2 měsíců, ale nakonec měl jiný formát – 8 hodin denně po celý měsíc. To se dost lišilo od původních informací a ovlivnilo to moje očekávání.“*

Respondenti navrhovali rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů a lepší filtrování dle formy výuky, lokality, termínu či akreditace kurzu.

Často se objevoval požadavek na aktuálnější informace, recenze rekvalifikací a funkci „oblíbené kurzy“ s upozorněním na nové termíny. Někteří by dále uvítali informace o realistickém uplatnění po rekvalifikaci.

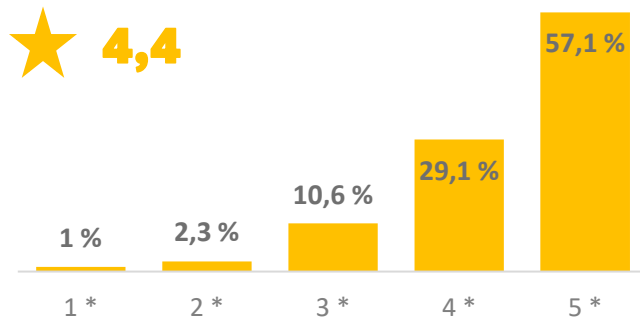
#### DOPORUČENÍ ODDĚLENÍ EVALUACÍ K NABÍDCE KURZŮ

- ✓ Rozšířit kartu vzdělavatele o informace o čase a místě konání kurzu.
- ✓ Nastavit funkční systém recenzování kurzů po dokončení za pomoci jednoduchého formuláře zaslaného účastníkům. Ti ohodnotí kurz ve formě hvězdiček a volitelně mohou napsat krátkou recenzi.
- ✓ Doplnit jednoduché funkční filtrování kurzů na základě hodnocení – dle počtu hodnocení, dle průměru hodnocení, s možností zobrazit textové recenze.
- ✓ Zvážit možnost zveřejňování pouze ověřených vzdělavatelů, pokud to bude možné s ohledem na transparentnost.

<sup>23</sup> Odpovědi uvedené v kategorii *jiné* byly překódovány do odpovídajících nabízených možností, pokud jejich obsah jednoznačně odpovídal některé z původních kategorií. Rovněž některé odpovědi uvedené v možnosti „jiné“ byly zcela vyřazeny, protože nebyly relevantní vzhledem k položenému dotazu. Tento krok byl proveden za účelem zajištění konzistence dat a správného zobrazení výsledků v grafu.

GRAF 20

## HODNOCENÍ PŘIHLAŠOVÁNÍ SE NA REKVALIFIKACI

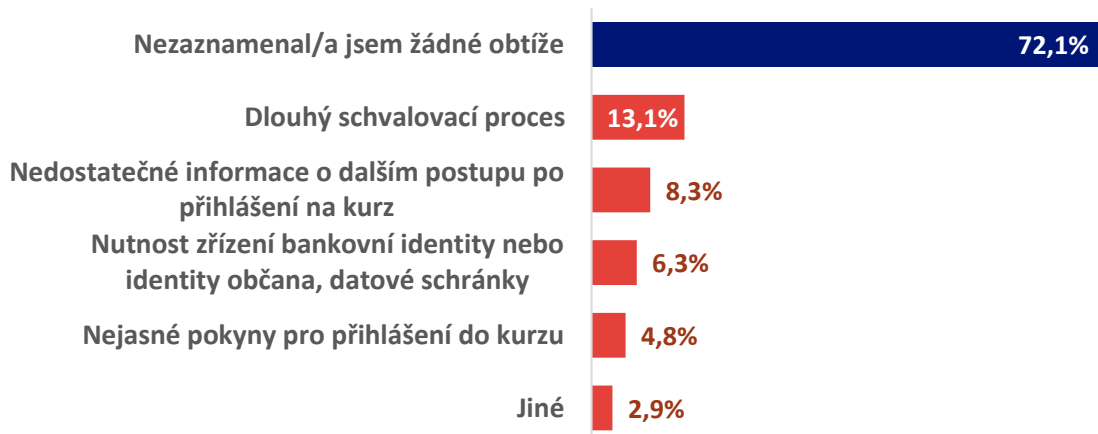


N = 5 061

Proces spojený s přihlašováním na rekvalifikační kurz hodnotili respondenti také velmi pozitivně (průměr 4,4 z 5). Nejvyšší spokojenost uvedlo 57 % respondentů a spíše spokojeno bylo dalších 29 %. Střední hodnocení se objevilo u 11 % respondentů. Nízká spokojenost (1–2) byla zaznamenána jen výjimečně, celkem u 3 % účastníků.

GRAF 21

## OBTÍŽE PŘI PŘIHLAŠOVÁNÍ NA REKVALIFIKACI



N = 5 064

*Obtíže respondentů při přihlašování*

Tři čtvrtiny respondentů uvedly, že žádné obtíže nezaznamenaly (72 %) <sup>24</sup>. Ti, kteří se s nějakým problémem během přihlašování potýkali, nejčastěji zmiňovali **příliš dlouhý schvalovací proces přihlášek ze strany ÚP ČR (13 %)**. V některých případech řízení trvalo týdny až dva měsíce, schválení často přicházelo těsně před kurzem, což komplikovalo plánování práce i osobních závazků.

Respondenti také často uváděli, že **po odeslání přihlášky jim chyběla jasná zpětná vazba o jejím přijetí a dalším postupu (8 %)**. Někteří nevěděli, zda registrace proběhla, nebo kdy bude rekvalifikace schválena. Objevovала se také nejasnost ohledně splnění podmínek účasti.

Někteří respondenti dále narazili na komplikace spojené s **nutností přihlášení přes bankovní identitu, identitu občana nebo datovou schránku (6 %)**. Problémy zahrnovaly technické chyby, neúplné načtení

<sup>24</sup> Součet procent uvedených v grafu nedosahuje 100 %, protože otázka umožňovala více odpovědí (multiple choice) a respondenti mohli vybrat více možností současně.

údajů či nutnost opakovaného přihlášení. V některých případech bylo nutné řešit duplicitu datových schránek.

Část respondentů uvedla, že **postup přihlášení nebyl dostatečně srozumitelný (5 %)**. Objevovaly se rozpory mezi informacemi na webu, pokyny od ÚP ČR a poskytovatele rekvalifikace. Systém byl nepřehledný, neintuitivní, což vedlo k opakovaným pokusům o registraci a nutnosti konzultace.

Ti, kteří narazili na **jiný než výše uvedený problém (3 %)**<sup>25</sup>, často zmiňovali, že jim proces přihlášení výrazně komplikovaly **technické potíže**. Nejčastěji šlo o padání webu, pomalé načítání, nekompatibilitu s některými webovými prohlížeči a nefunkčnost mobilní verze. Uživatelé také zmiňovali problémy s krátkou dobou platnosti přihlášení. Tyto potíže často vedly k nutnosti opakovaného vyplnění formuláře.

Respondenti také uváděli, že **proces přihlášení nebyl hladký**. Objevovaly se problémy se ztrátou přihlášek, které vypadly z evidence na ÚP ČR, či s nutností fyzické návštěvy pobočky, přestože systém deklaroval možnost kompletního online vyřízení. Někteří museli řešit chyby v osobních údajích nebo změnu profilu např. z důvodu změny příjmení, přičemž tento proces byl velmi komplikovaný. Další komplikace se týkaly blokace finančních prostředků po zrušení rekvalifikačního kurzu, což účastníkům znemožnilo se přihlásit na jiný kurz. Jiní upozorňovali na nemožnost přihlásit se a absolvovat rekvalifikační kurz v dřívějším termínu, přestože jeho kapacita nebyla zaplněna.

Respondenti dále komentovali, že **proces schvalování nebyl transparentní a podmínky se lišily mezi pobočkami**. Objevovaly se případy zamítnutí žádosti bez jasného vysvětlení, požadavky na doplnění důvodů k účasti či doložení lékařského posudku, které nebyly uplatňovány jednotně. V souvislosti s tím respondenti zmiňovali, že nerozumí neschválení přihlášky na navazující kurz, který by potřebovali pro zvýšení reálné šance uplatnění na trhu práce.

Část respondentů dále upozorňovala na nesoulad podmínek uvedených v popisu rekvalifikačních kurzů s podmínkami, které požadovali na ÚP ČR (např. dosažené vzdělání). Někteří narazili na omezení kvůli vyšší ceně rekvalifikace nebo formě výuky, přestože na rekvalifikační kurz měli dostatečné finanční prostředky a zároveň byl kurz v oficiální nabídce.

*„V jiných krajích dle účastníků kurzu bylo přihlášení na kurzy pouhá formalita. U nás na ÚP po mně chtěli business plán, několik návštěv. Přišlo mi to zcela zbytečné, a hlavně, proč to v jiných krajích probíhá normálně?“*

*„I přes popis rekvalifikace, že je i pro výuční list, mi v prvním kole přijímání byla rekvalifikace zamítnuta právě z tohoto důvodu, že mám výuční list, nikoliv VŠ, což jsem nepochopila. Měli by rozhodčí číst popis rekvalifikace těž.“*

Mezi méně časté problémy patřila **špatná zkušenost se zaměstnanci ÚP ČR**, kteří nebyli při vyplňování přihlášky nápomocní, anebo účastníka od rekvalifikačního kurzu zcela odrazovali.

---

<sup>25</sup> Odpovědi uvedené v kategorii jiné byly překódovány do odpovídajících nabízených možností, pokud jejich obsah jednoznačně odpovídal některé z původních kategorií. Rovněž některé odpovědi uvedené v možnosti „jiné“ byly zcela vyřazeny, protože nebyly relevantní vzhledem k položenému dotazu. Tento krok byl proveden za účelem zajištění konzistence dat a správného zobrazení výsledků v grafu.

## DOPORUČENÍ ODDĚLENÍ EVALUACÍ K ONLINE PŘIHLAŠOVÁNÍ

- ✓ Sjednotit postupy okresních poboček ÚP ČR směrem k UoZ a ZoZ.
- ✓ Vytvořit návod pro přihlašování krok za krokem (např. instruktážní video), včetně technických požadavků.
- ✓ Zavést zpětnou vazbu v rámci schvalovacího procesu formou notifikací.
- ✓ Zavést systém notifikací, který informuje klienta i během čekání na schválení rekvalifikace.

## Přihlášení na rekvalifikaci osobně na ÚP ČR

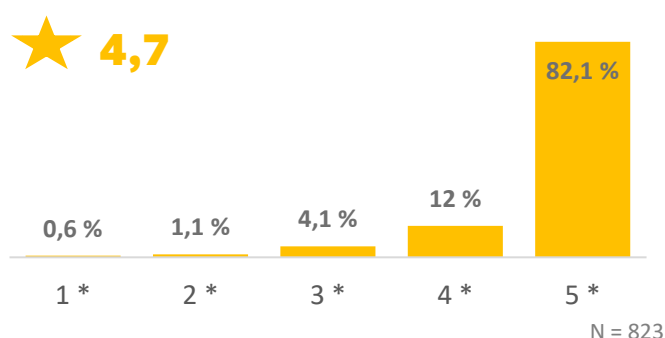
**1 683** respondentů se přihlásilo osobně na ÚP ČR

Následující dva grafy demonstrují celkově velmi pozitivní zkušenosti respondentů, kteří se na rekvalifikační kurz přihlásili osobně přes ÚP ČR. Spokojenost byla v průměru ještě vyšší než v případě vstupu přes Databázi ÚP ČR.

Zjišťovali jsme konkrétně, zda jim pracovníci ÚP ČR pomáhali či nepomáhali při výběru rekvalifikačního kurzu a jak tuto pomoc hodnotí. Všichni byli dále dotázáni na míru spokojenosti s pomocí při vyřizování přihlášky na rekvalifikaci.

GRAF 22

### HODNOCENÍ POMOCI PŘI VÝBĚRU REKVALIFIKACE

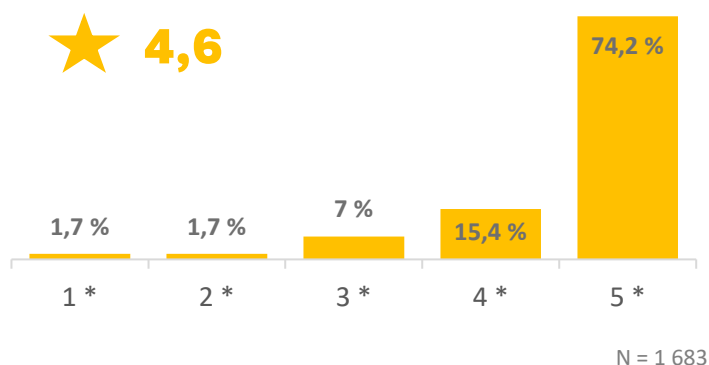


Téměř polovina respondentů přihlášených osobně uvedla, že jim pracovníci ÚP ČR pomáhali s výběrem konkrétního rekvalifikačního kurzu (49 %, tj. 823 osob).

Tito lidé velmi oceňovali pomoc zaměstnanců ÚP ČR (průměr 4,7 z 5). Dokonce 82 % vyjádřilo nejvyšší spokojenost s jejich pomocí.

GRAF 23

**HODNOCENÍ PODPORY ÚP ČR PŘI VYŘIZOVÁNÍ REKVALIFIKACE**



Všichni, kteří se do rekvalifikačního kurzu přihlásili osobně na ÚP ČR, měli ohodnotit podporu této instituce při vyřizování rekvalifikace, zejména v podobě pomoci s administrativou či poskytováním informací.

Nejvyšší hodnocení uvedly téměř tři čtvrtiny respondentů (74 %). Pouze 4 % ohodnotila podporu úředníků nejnižšími dvěma body.

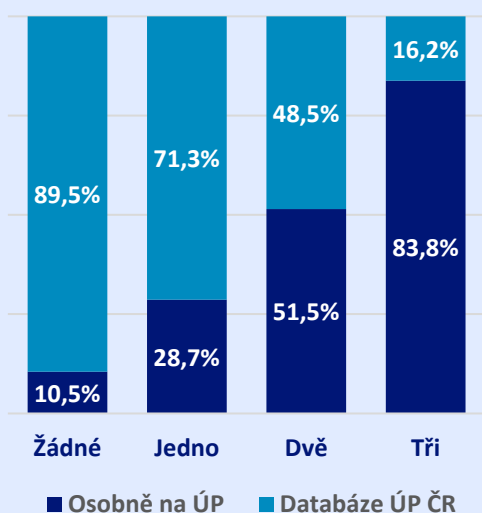
## Přihlášení na rekvalifikaci podle znevýhodnění

Osoby znevýhodněné na trhu práce se do kurzu hlásily často osobně na pobočce.

Přes pracoviště ÚP ČR se celkově přihlásila čtvrtina respondentů. Způsob přihlášení není náhodný. Osoby přihlášené přes ÚP ČR se v řadě podstatných charakteristik liší od těch, které se přihlásily přes Databázi ÚP ČR. Mezi osobami z Databáze ÚP ČR převažují osoby bez znevýhodnění (56 %), kterých v případě přihlášení osobně jen 20 %. Více než jedno znevýhodnění mělo mezi osobně přihlášenými klienty 39 %, zatímco u přihlášených přes Databázi ÚP ČR pouze desetina.

GRAF 24

### ZPŮSOB PŘIHLÁŠENÍ NA REKVALIFIKACI PODLE ZNEVÝHODNĚNÍ NA TRHU PRÁCE



Pokud se podíváme na způsob vstupu do rekvalifikace podle toho, zda je osoba znevýhodněna na trhu práce, jsou patrné markantní rozdíly. Mezi osobami bez znevýhodnění využilo služby poboček ÚP ČR pouze něco přes desetinu. U osob s jedním znevýhodněním na trhu práce (UoZ, vyšší věk, nižší vzdělání) to bylo asi 29 %. Při kombinaci dvou znevýhodnění byla již většina zapojena prostřednictvím návštěvy na ÚP ČR. Z osob s kombinací všech tří znevýhodnění se do rekvalifikace přes Databázi ÚP ČR přihlásilo pouze 16 % a drtivá většina se přihlásila na rekvalifikaci osobně na pobočce ÚP ČR

**Pracoviště ÚP ČR tak plnila zásadní roli při pomoci osobám, které by samy mohly mít problém se na rekvalifikaci přihlásit, nebo by se o její možnosti ani nedozvěděly.**

Nejčastějším zdrojem informací o rekvalifikacích pro znevýhodněné osoby ně bylo právě přímo pracoviště ÚP ČR, což uvedlo 55 % respondentů (mezi přihlášenými z Databáze ÚP ČR jen 22 %). Pracovníci také často pomáhali přímo při výběru rekvalifikačního kurzu, včetně kurzů zabezpečovaných ÚP ČR. Osobně se přihlašovali více:

- **Osoby s vyšším věkem:** průměrný věk absolventů přihlášených osobně činil skoro 44 let, což je o 4 roky vyšší než u těch, kteří vstupovali přes Databázi ÚP ČR. Třetina osob byla ve věku 50 let a více (34 %), zatímco u přihlášených online ČR tito lidé tvoří pouze přibližně pětinu (19 %).
- **Osoby s nižším vzděláním:** z nichž 25 % má nižší než maturitní vzdělání, zatímco u osob z Databáze ÚP ČR to bylo 6 %.
- **Ženy** v 76 %, zatímco mezi osobami přihlášenými přes Databázi ÚP ČR tvořily 69 %.

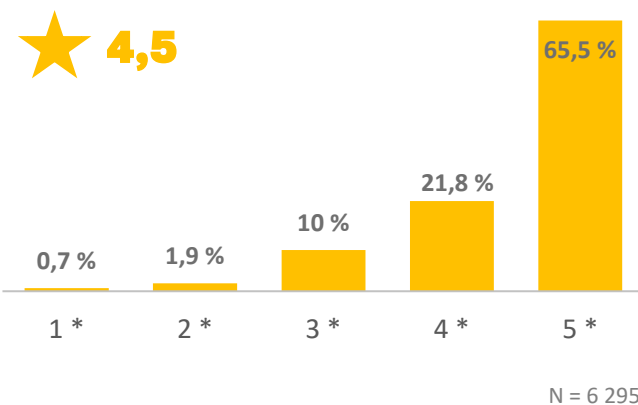
**Respondenti přihlášení na rekvalifikaci osobně častěji zvolili zabezpečenou rekvalifikaci od ÚP ČR, a to v 31 %.** Respondenti přihlášení přes Databázi ÚP ČR se účastnili v podstatě pouze zvolených rekvalifikací (0,2 % zabezpečené).

## Hodnocení výuky a spokojenost s rekvalifikací

Další otázky průzkumu byly věnovány opět všem respondentům. Tato část se zaměřila na hodnocení výuky a celkové spokojenosti s rekvalifikací.

GRAF 25

### SPOKOJENOST S PRAKTICKÝM PROCVIČENÍM

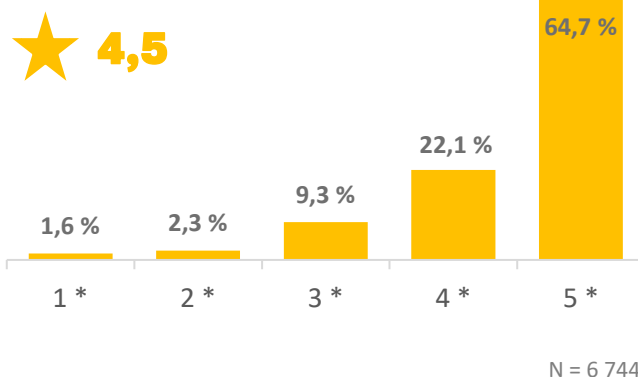


Probíranou látku ve výuce mělo možnost prakticky procvičovat 93 % respondentů (N = 6 744).

U těchto respondentů bylo zjišťováno, jak byli s procvičením spokojeni. Maximální hodnocení pět hvězdiček zvolilo 66 %. Průměrná spokojenost za všechny respondenty dosáhla 4,5 hvězdičky z 5 možných.

GRAF 26

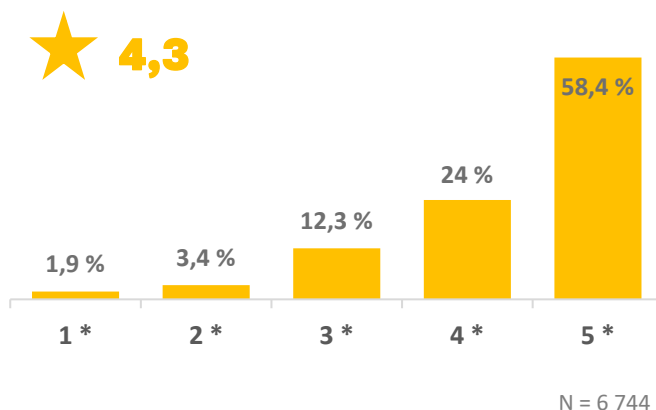
### SPOKOJENOST S KVALITOU VÝUKY NA REKVALIFIKACI



Celkově byli respondenti s kvalitou výuky spíše spokojeni, s průměrnou hodnotou 4,5 hvězdičky z 5 možných. Nejvyšší možné hodnocení uvedlo 65 % účastníků kurzů. Pouze 4 % ohodnotila kvalitu výuky jednou nebo dvěma hvězdičkami.

GRAF 27

### NAKOLIK KURZ ODPOVÍDAL POTŘEBÁM



Respondenti také měli v dotazníku uvést, nakolik rekvalifikační kurz odpovídal jejich potřebám. Toto hodnocení bylo o něco nižší než předchozí, s průměrnou hodnotou 4,3 hvězdičky z 5. Vysokou spokojenost s tím, nakolik rekvalifikace odpovídala jejich potřebám, znamenalo 58 % respondentů. Pouze 5 % účastníků odpovědělo jednou nebo dvěma hvězdičkami.

## Spokojenost s rekvalifikací podle znevýhodnění

Víme, že cílové skupiny odlišně vstupují do rekvalifikací a zároveň se do určité míry i liší kurzy, které si volí. Promítají se ale tyto rozdíly nějak ve spokojenosti, tedy v hodnocení rekvalifikačních kurzů?

Analýza ukazuje, že účastníci hodnotí možnost si látku prakticky procvičit a spokojenost s rekvalifikací (procvičení látky, kvalita, odpovídání potřebám) prakticky totožně, ať jde o účastníky bez znevýhodnění na trhu práce, nebo ty, kteří mají jedno nebo více znevýhodnění.

Například u spokojenosti s kvalitou je průměrné hodnocení 4,5 hvězd u osob bez znevýhodnění i u osob s kombinací více znevýhodnění, nejvyšší hodnocení dalo 65,1 % osob bez znevýhodnění a 68,2 % osob s kombinací více znevýhodnění. Rozdíly jsou věcně zanedbatelné i u ostatních parametrů. Lze shrnout, že **spokojenost s kurzem se věcně nelišila podle toho, zda se jednalo o osobu na trhu práce znevýhodněnou, nebo nikoli.**

GRAF 28

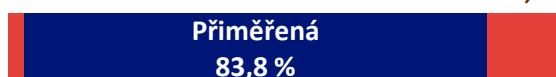
### SPOKOJENOST S ČASOVOU DOTACÍ REKVALIFIKACE

Příliš dlouhá

3 %

Příliš krátká

13,2 %



Respondentů jsme se ptali, zda byli spokojeni s časovou dotací rekvalifikačního kurzu vzhledem k probíraným tématům. Pro 84 % z nich byla délka kurzu přiměřená, pro 13 % příliš krátká a pouze pro 3 % z nich příliš dlouhá.

N = 6 744

## Důvody nízkého hodnocení rekvalifikace

Respondenti, kteří ohodnotili kvalitu výuky či to, zda kurz odpovídal jejich potřebám, pouze jednou nebo dvěma hvězdičkami, dostali prostor se ke své nespokojenosti blíže vyjádřit.

Respondenti nejčastěji za problematický považovali **nesoulad mezi popisem** rekvalifikace **a jejím skutečným obsahem**. Rekvalifikační kurzy byly považovány za příliš teoretické (někde naopak teorie chyběla zcela) nebo povrchní. Účastníci kritizovali nedostatek praktických cvičení a reálných příkladů z praxe. Některé rekvalifikační kurzy neumožňovaly získat kompetence potřebné pro reálné pracovní uplatnění, a certifikát byl považován za formální bez hodnoty na trhu práce (přestože někteří vzdělavatelé zaměstnání po absolvování kurzu přímo zaručovali). Časté byly stížnosti na práci s neaktuálními a bezplatnými verzemi programů namísto profesionálních nástrojů stejně jako s výukovými materiály plnými chyb. Dále se ukázalo, že závěrečné zkoušky byly u několika vzdělavatelů pouhou formalitou, uzpůsobené tomu, aby jimi prošel každý.

*„K čemu mi je tento kurz do praxe se zkušenostmi obrábění plastů a dřeva na frézce, když drtivá většina strojařských firem obrábí kovy?“*

Řada respondentů upozorňovala na **nízkou úroveň organizace ze strany vzdělavatelů**. Opakovaně se objevovaly problémy s nedostatečnou komunikací a zpožděním vydávání certifikátů, chybějícími

výukovými materiály či slabou technickou vybaveností. Některé kurzy byly dokonce vnímány jako formální způsob čerpání dotací, bez skutečného zájmu o kvalitu výuky či uplatnitelnost absolventů.

*„Nespokojená jsem byla se slabou organizací kurzu – několik lekcí jsme nevěděli, zda bude součástí kurzu i práce ve Photoshopu, která byla v osnově, avšak (vzdělavatel) trvalo několik lekcí, než nám zajistil slíbené přihlašovací údaje. Byla zde nízká informovanost nejen účastníků, ale i mezi lektorem a (vzdělavatelem), což způsobovalo chaos.“*

Velmi častým problémem byla **nevyrovnaná kvalita lektorů** – zatímco někteří byli hodnoceni pozitivně, jiní byli označeni za zcela nezpůsobilé vést výuku (po odborné i pedagogické stránce). Objevovaly se případy, kdy lektoři se svými znalostmi nedokázali reagovat na dotazy nebo účastníkům neposkytli zpětnou vazbu na jejich práci. Někteří účastníci uváděli, že lektoři odbíhali od tématu, ve výuce řešili osobní témata či dokonce rušili lekce bez náhrady nebo na poslední chvíli. V několika případech byla zmiňována arogance a neochota pomoci.

*„Rekvalifikační kurz, ve kterém lektorka čte z obrazovky názvy kapitol a celé texty, které máme ve skriptech, bez vysvětlování a praktických nácviků, nenaplnuje základní předpoklady pro získání nových dovedností. Zkracování časové dotace, neznalost základních lektorských dovedností, lektorka bez certifikace lektora.“*

Respondenti často upozorňovali na **absenci jasně definovaných vstupních požadavků a velké rozdíly v úrovni znalostí mezi účastníky**. Nedostatečné prověření znalostí před přijetím vedlo k tomu, že rekvalifikační kurz nevyhovoval očekáváním ani potřebám účastníků. V některých případech se skupina zasekávala na elementárních problémech, což zpomalovalo tempo výuky. V mnoha případech rekvalifikační kurzy označené jako „pro začátečníky“ byly příliš náročné, zatímco jiné byly příliš základní pro pokročilejší účastníky. Objevovaly se také stížnosti na příliš velký počet účastníků, což ztěžovalo individuální přístup a možnost procvičování.

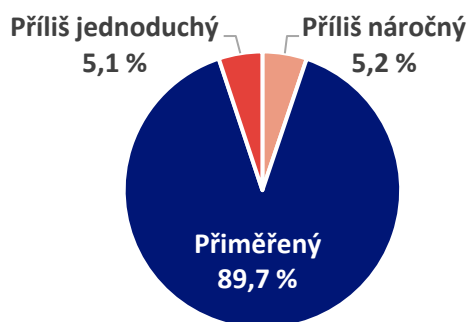
*„Kurz byl pro úplné začátečníky, i přesto však byla na kurzu většina již pokročilá. To bylo těžké v tom, že ty úplné začátky, co byly pro ostatní samozřejmostí (pro mě ne) byly více opomíjeny.“*

#### **DOPORUČENÍ ODDĚLENÍ EVALUACÍ:**

- ✓ Ověřovat kvalitu poskytovatelů rekvalifikačních kurzů, zejména v rámci výběrových řízení.
- ✓ Pokud kurz vyžaduje určitou úroveň znalostí práce na PC, měla by být tato informace uvedena v profilu kurzu.
- ✓ Delší časová dotace na probíranou problematiku.

GRAF 29

### NAKOLIK REKVALIFIKACE ODPOVÍDALA ÚROVNI ZNALOSTÍ/DOVEDNOSTÍ RESPONDENTŮ



N = 6 744

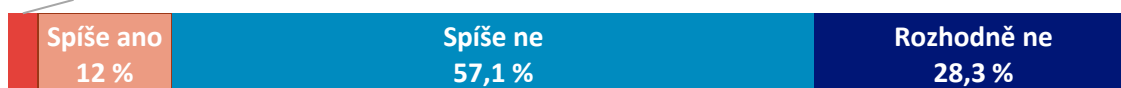
V souvislosti s tím, zda rekvalifikační kurz odpovídal úrovni dosavadních znalostí či dovedností účastníků, až 90 % respondentů považovalo rekvalifikaci za přiměřenou. Za příliš náročný či jednoduchý označilo rekvalifikační kurz v obou případech 5 % respondentů.

GRAF 30

### NÁROČNOST ÚSPĚŠNÉHO DOKONČENÍ REKVALIFIKACE

#### Rozhodně ano

2,6 %



N = 6 744

Problémy s absolvováním rekvalifikace mělo celkem 15 % respondentů. Naopak pro 85 % respondentů (spíše) nebylo náročné rekvalifikační kurz úspěšně dokončit.

### Důvody, proč bylo obtížné rekvalifikaci dokončit

Respondentů, kteří odpověděli, že pro ně (spíše) bylo náročné rekvalifikaci dokončit, jsme se zeptali na důvod. Nejčastěji uváděli **časovou náročnost a rozsah učiva**. Opakovaně zmiňovali, že rekvalifikační kurzy obsahovaly velké množství nových informací a často zahrnovaly více (někdy nadbytečných) témat, než očekávali. Tempo výuky bylo rychlé, s nedostatkem času na opakování, což účastníci museli dohánět intenzivním samostudiem.

**Obtížnost vyučované látky** byla dalším významným důvodem, proč účastníci vnímali kurz jako náročný.

K časové náročnosti a velkému objemu složité látky se pak u mnohých účastníků přidávaly také **osobní důvody**, které činily dokončení kurzu složitější. Nejčastěji šlo o kombinaci rekvalifikačního kurzu s pracovním vytížením či péčí o děti. Další komplikace představovaly zdravotní problémy, vyšší věk, jazyková bariéra či dojíždění na prezenční výuku.

**Organizační problémy** byly dalším významným faktorem obtížného dokončení kurzu. Účastníci uváděli, že samotná výuka a výukové materiály byly často chaotické, zastaralé či chybové, praktickému procvičování bylo věnováno málo času a někteří lektori neuměli či nebyli ochotní v případě potřeby pomoci. Několik respondentů zmínilo, že praktické úkoly či závěrečné testy svým obsahem i náročností

neodpovídaly tomu, co se v rekvalifikačním kurzu měli možnost naučit. Častým problémem byly také nejasné informace ohledně zakončení rekvalifikačního kurzu.

*„Na zkoušce se objevovaly (v ústní i písemné části) věci, které už jsou v legislativě jinak nebo v ní nejsou vůbec.“*

**Nevyrovnaná úroveň skupiny** byla dalším faktorem obtížného dokončení rekvalifikace. Lektor se zpravidla přizpůsoboval zkušenějším, zatímco začátečníci museli látku dohánět samostudiem. Chyběl prostor na procvičení základů, což zvyšovalo stres a časovou náročnost.

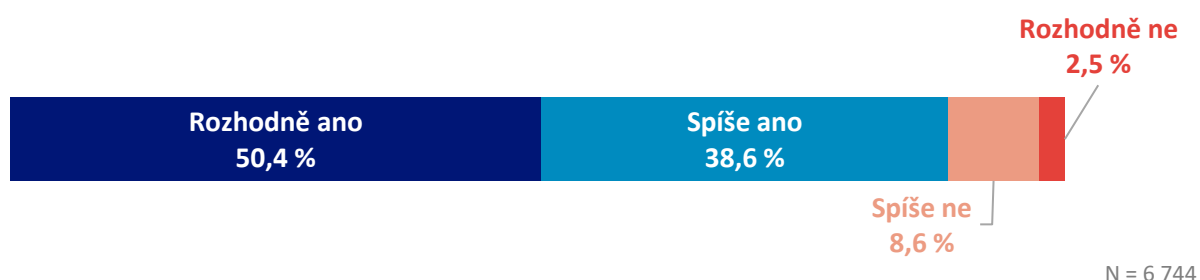
*„Kurz byl spíše pro pokročilé, lektor se přizpůsoboval tempu těch zdatnějších, tudíž to pro mě, jako pro začátečníka, bylo dost náročné a bylo třeba se látce hodně věnovat i ve volném čase a informace si soukromě dohledávat.“*

Účastníci mimo jiné uváděli, že jim dokončení rekvalifikace ztěžovaly stres a nervozita ze závěrečné zkoušky a tlak na výkon. Dalšími faktory byly obtíže se soustředěním při dlouhých online lekcích, pomalejší tempo učení či problémy s pamětí. Někteří pak uváděli, že si látku nemohli procvičovat doma, jelikož neměli k dispozici počítač. Jednotky respondentů pak hovořily o tom, že rekvalifikační kurz neodpovídal jejich očekáváním, a proto byla jejich motivace ho dokončit omezená.

*„Během kurzu člověk zjistí, že to není úplně to pravé, ale nelze to ukončit a změnit za jiný kurz ani žádné jiné možnosti. Musí dokončit nebo musí platit.“*

GRAF 31

#### DOPORUČENÍ REKVALIFIKAČNÍHO KURZU



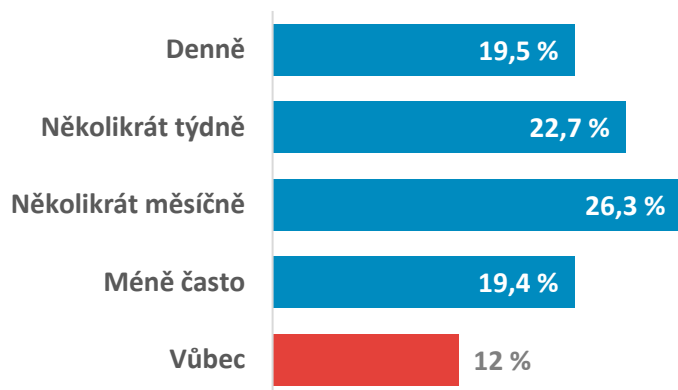
Absolvování stejného rekvalifikačního kurzu by rozhodně doporučilo 50 % a spíše doporučilo 39 % respondentů. Kurz by naopak spíše nedoporučilo 9 % respondentů, určitě ne pak 3 % účastníků.

## Využívání dovedností v praxi a přínosy

Další část dotazníku se věnovala využitelnosti získaných dovedností z rekvalifikačního kurzu v praxi.

GRAF 32

### ČETNOST VYUŽITÍ ZÍSKANÝCH DOVEDNOSTÍ V PRAXI



Na otázku, jak často tyto dovednosti využívají, respondenti nejčastěji odpovídali „několikrát měsíčně“ (26 %) nebo „několikrát týdně“ (23 %).

Naopak nejméně často se objevila možnost „vůbec“ (12 %).

N = 6 744

## Nová práce nebo změna práce u zaměstnaných nebo podnikajících

GRAF 33

### PŘÍNOS REKVALIFIKACE PRO ZÍSKÁNÍ NOVÉ PRÁCE

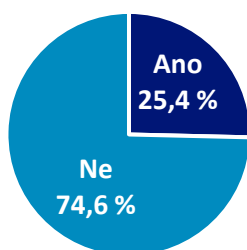


N = 1 577

Dříve nezaměstnaných respondentů, kteří v době dotázaní již pracují nebo podnikají, jsme se ptali, zda k nalezení práce přispěl rekvalifikační kurz. Respondenti se ve své zkušenosti významně rozcházeli: 51 % z nich nebylo přesvědčeno, že by rekvalifikační kurz přispěl k tomu, že získali novou práci. Naopak 49 % respondentů získání nového zaměstnání přisoudilo absolvované rekvalifikaci.

GRAF 34

### ZMĚNA PRÁCE PO REKVALIFIKACI



Respondenti, kteří před přihlášením do rekvalifikačního kurzu nehledali zaměstnání a v dotazníku uvedli, že jsou v současnosti zaměstnaní nebo podnikají, dostali otázku, zda po absolvování rekvalifikace změnili práci. Pouze 25 % absolventů odpovědělo ano, tedy došlo u nich ke změně práce.

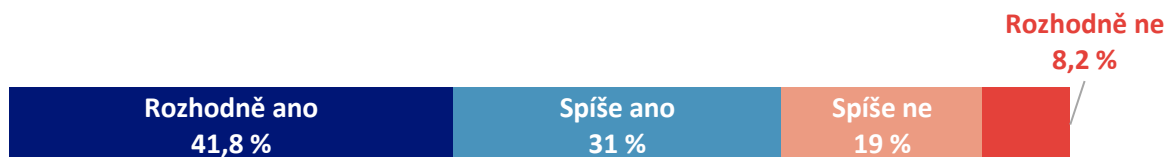
N = 3 346

## Přínosy pro zlepšení situace v práci u zaměstnaných a podnikajících

Všichni v době dotazování zaměstnaní či podnikající respondenti dále odpovídali na otázku, zda si myslí, že absolvování rekvalifikace přispělo ke zlepšení jejich postavení v práci. Až 60 % respondentů věří tomu, že ano.

GRAF 35

### PŘÍNOS REKVALIFIKACE PRO ZMĚNU PRÁCE



N = 849

Z těch, kteří změnil práci, se 42 % respondentů domnívalo, že jim k tomu rozhodně dopomohlo absolvování rekvalifikačního kurzu, a dalších 31 % s tímto výrokem spíše souhlasilo. Naopak 27 % respondentů nebylo přesvědčeno, že by ke změně práce účast na rekvalifikaci přispěla.

GRAF 36

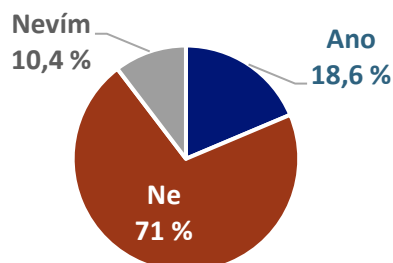
### PŘÍNOS REKVALIFIKACE PRO ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ V PRÁCI



N = 4 923

GRAF 37

### ZVÝŠENÍ PŘÍJMU PO REKVALIFIKACI

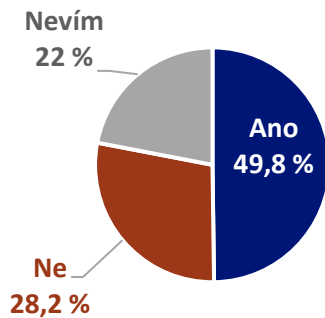


Aktuálně zaměstnaných či podnikajících jsme se dále ptali, zda se jim díky absolvování rekvalifikačního kurzu zvýšil příjem. Pouze 19 % respondentů odpovědělo, že ano, oproti 71 %, kteří uvedli, že zvýšení příjmu nezaznamenali.

N = 4 923

GRAF 38

## SPOKOJENOST V PRÁCI PO REKVALIFIKACI



N = 4 923

Poslední otázka, na kterou jsme se ptali pouze aktuálně zaměstnaných, byla, zda mají pocit, že jsou díky absolvování rekvalifikace v práci spokojenější. Polovina respondentů se po rekvalifikaci ve svém zaměstnání cítila spokojenější, oproti 28 %, kteří vyšší spokojenost nepocítli.

## Jiné pracovní přínosy rekvalifikace

GRAF 39

## ZLEPŠENÍ VYHLÍDEK NA TRHU PRÁCE DÍKY REKVALIFIKACI

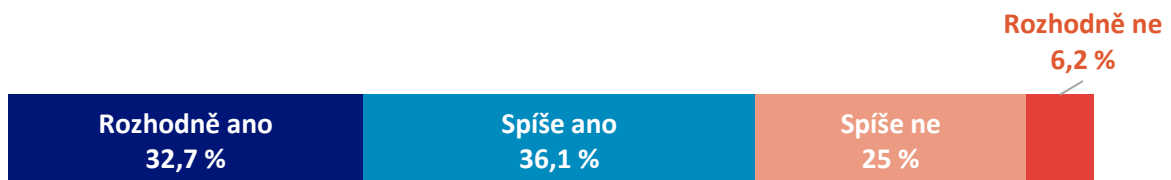


N = 6 744

Všichni respondenti pak odpovídali na otázku, zda si myslí, že absolvování rekvalifikačního kurzu reálně zlepšilo jejich vyhlídky na současném trhu práce. S tímto výrokem souhlasily tři čtvrtiny respondentů (75 %). Naopak 25 % absolventů se nedomnívalo, že by účast v rekvalifikačním kurzu zlepšila jejich vyhlídky na trhu práce.

GRAF 40

## PŘÍNOS REKVALIFIKACE PRO PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ



N = 6 744

Spíše pozitivně se respondenti vyjadřovali také na otázku, zda byl rekvalifikační kurz přínosný pro jejich pracovní uplatnění. Že ano, uvedlo 69 % respondentů, naopak nesouhlasilo 31 % absolventů rekvalifikačních kurzů.

## Přínosy absolvování rekvalifikace

Pro účely zprávy jsme vytvořili 4 kategorie vnímaných přínosů rekvalifikace, které vyplynuly z odpovědí respondentů<sup>26</sup>. Přínosy jsou hierarchizovány od 1 do 4<sup>27</sup>.

1. **Získání nové nebo změna práce díky rekvalifikaci** – respondenti, podle nichž rekvalifikace přispěla k nalezení jejich nové práce, nebo ke změně práce<sup>28</sup> - 1 388 (20,6 %)
2. **Zlepšení v práci díky rekvalifikaci** – pokud nezískal/a díky rekvalifikaci (novou) práci, ale je díky ní v práci spokojenější, zvýšil se příjem, nebo postavení v práci – 2 056 (30,5 %)
3. **Jiný pracovní přínos rekvalifikace** – nedošlo ke zlepšení v práci, ale alespoň ke zlepšení vyhlídek na trhu práce nebo jiný přínos pro pracovní uplatnění díky kurzu – 2 194 (32,5 %)
4. **Bez pracovního přínosu** – zbývající osoby – 1 106 (16,4 %)

Nalezení nové práce nebo změnu díky absolvování rekvalifikace uvedla pětina respondentů. Necelé třetině se zlepšila práce díky kurzu. Téměř třetina respondentů uvedla pracovní přínos kurzu, byť ne bezprostřední. Přesné znění použitých otázek uvedeno v příloze.

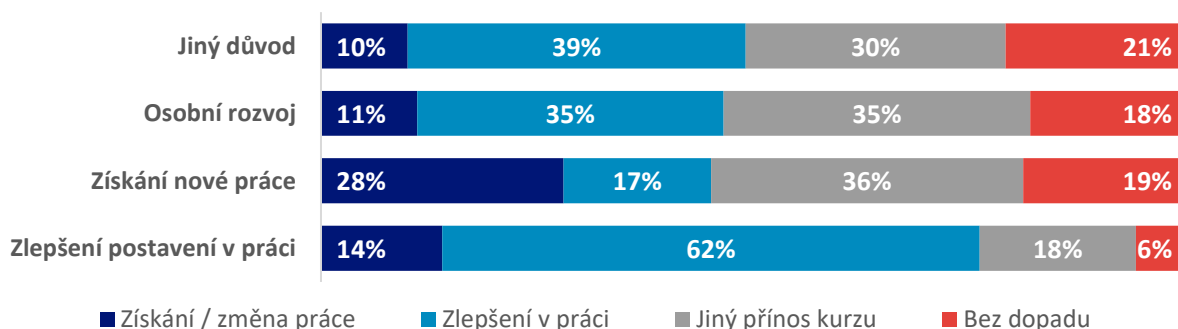
### Proč lidé chodí na rekvalifikační kurzy a co jim přinesly?

Graf 41 ukazuje, že přínos rekvalifikačních kurzů výrazně závisí na původní motivaci účastníků. Ti, kteří uvedli, že se rekvalifikace zúčastnili s cílem **zlepšit svou pozici v zaměstnání/práci**, hodnotí jeho přínos velmi pozitivně – 62 % z nich uvedlo, že kurz přispěl právě ke zlepšení jejich pozice.

Mezi těmi, jejichž hlavním cílem bylo najít novou práci, se 28 % podařilo skutečně získat nebo změnit zaměstnání, 36 % zaznamenalo jiný pracovní přínos. Účastníci, kteří se rozhodli pro rekvalifikační kurz kvůli osobnímu rozvoji, nejčastěji uvádějí „jiný přínos kurzu“ (36 %) nebo zlepšení v práci (35 %). Tyto výsledky jasně ukazují, že očekávání účastníků významně ovlivňují jejich vnímání přínosů rekvalifikace – rozdíly mezi skupinami jsou statisticky významné<sup>29</sup>.

GRAF 41

#### JAK SE LIŠÍ PŘÍNOS REKVALIFIKACE PODLE DŮVODU ÚČASTI



N = 6 744

<sup>26</sup> Kategorizace vznikla na z odpovědí respondentů na sedm otázek na téma přínosy rekvalifikace pro pracovní život.

<sup>27</sup> Respondent je zařazen do jediné kategorie. Pokud splňuje podmínky pro víc kategorií, byl zařazen do kategorie s nižším číslem (např. pokud získal novou práci a zároveň odpověděl, že se zlepšily pracovní vyhlídky, respondent byl zařazen do kategorie 1 – získání nové práce nebo změna práce díky kurzu).

<sup>28</sup> Na tyto otázky odpovídali pouze respondenti v době dotazování buď zaměstnaní nebo podnikající. Dotazování byli na to, zda změnili práci (pokud před rekvalifikací nehledali zaměstnání). U respondentů, kteří před rekvalifikací hledali práci jsme se dotazovali, zda jim k práci rekvalifikace pomohla.

<sup>29</sup>  $\chi^2 = 1006,78$ ;  $p < 0,001$ , Cramerovo V = 0,223.

## Vnímané přínosy rekvalifikací podle znevýhodnění na trhu práce

Rekvalifikace pomáhají lidem podle jejich cíle – kdo chce posílit pracovní pozici, zlepšuje se v práci; kdo chce novou práci, častěji ji získá. U osob s jiným důvodem je efekt slabší.

Výsledky ukazují, že přínos kurzů je odlišný podle znevýhodnění na trhu práce (viz Graf 40).

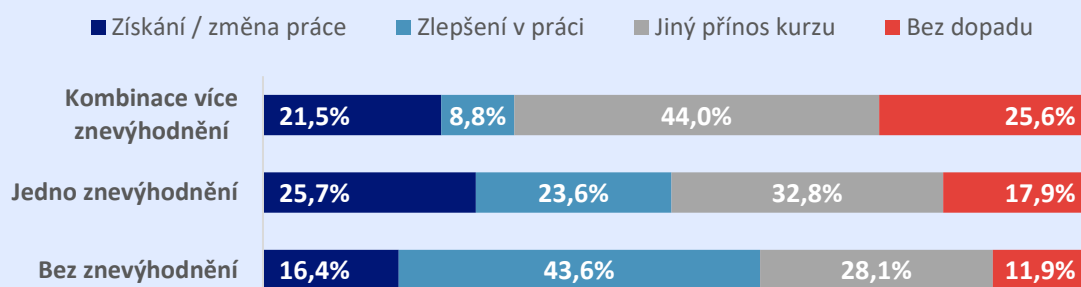
Novou práci díky rekvalifikaci získalo 26 % osob s jedním znevýhodněním a 22 % osob s kombinací více znevýhodnění. Tato čísla jsou však nižší než podíl účastníků v těchto skupinách, pro které právě nalezení práce / zaměstnání byla hlavní motivace (59, resp. 61 %).

U osob bez znevýhodnění bylo hlavním přínosem zlepšení pozice v práci (44 %), zatímco u skupin se znevýhodněním tento podíl výrazně klesá (24 % u jednoho, 9 % u kombinace více znevýhodnění).

Naopak u osob s kombinací více znevýhodnění převažují jiné pracovní přínosy (44 %), více než čtvrtina této skupiny (26 %) nevnímala žádný pozitivní dopad. Mezi osobami bez znevýhodnění je podíl těch, kteří nepocítily žádný dopad, nižší (12 %). Rozdíly mezi skupinami jsou nejen statisticky, ale i prakticky významné.

GRAF 42

### PŘÍNOS REKVALIFIKACE DLE ZNEVÝHODNĚNÍ



## Vnímané bariéry pro pracovní uplatnění u nezaměstnaných

Ti, kteří byli v době dotazování nezaměstnaní, měli odpovědět na otázku, proč si myslí, že jsou v současné době nezaměstnaní přesto, že absolvovali rekvalifikační kurz.

GRAF 43

### DŮVODY NEZAMĚSTNANOSTI I PŘES ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKACE



N = 1 355

Respondenti nejčastěji uváděli, že **v okolí jejich bydliště je v daném oboru málo volných pozic (38 %)**<sup>30</sup>.

Za velmi častou bariéru účastníci dále považovali **osobní omezení (36 %)**. Často uváděli zdravotní problémy, které jim brání nastoupit do práce, či péči o malé děti, jež komplikuje sladění pracovních podmínek s osobním životem. Významnou roli také podle respondentů hraje nižší vzdělání a jazyková vybavenost, které snižují jejich konkurenceschopnost, a vyšší věk.

U cizinců se dále objevuje zejména jazyková bariéra a špatná orientace v daném oboru z českého prostředí. Výjimkou není ani národnostní či etnická diskriminace. Specificky u účetních pozic respondenti také upozorňovali na genderové preference zaměstnavatelů, kdy jsou častěji vybírány ženy.

*„Rozhodně věkové omezení, kdy v 62 letech jste před důchodem a neperspektivní, a navíc firmy chtějí buď zkušené programátory, nebo mladé programátory, do kterých mohou investovat čas a prostředky na výuku. Já jsem, jak jsem zjistil, už pasé.“*

Dále respondenti uváděli, že zaměstnavatelé nehledají typ dovedností, **kterým se na rekvalifikačním kurzu přiučili (16 %)**, anebo pro ně **rekvalifikace neměla vhodné zaměření (3 %)**.

Respondenti, kteří zaškrtnuli **možnost jiné (28 %)**<sup>31</sup>, nejčastěji komentovali, že **rekvalifikační kurzy podle nich sice slouží jako příprava na zaměstnání, ale výstupy se liší**. Část respondentů po absolvování

<sup>30</sup> Součet procent uvedených v grafu nedosahuje 100 %, protože otázka umožňovala více odpovědí (multiple choice) a respondenti mohli vybrat více možností současně.

<sup>31</sup> Odpovědi uvedené v kategorii *jiné* byly překódovány do odpovídajících nabízených možností, pokud jejich obsah jednoznačně odpovídal některé z původních kategorií. Rovněž některé odpovědi uvedené v možnosti „jiné“ byly zcela vyřazeny, protože nebyly relevantní vzhledem k položenému dotazu. Tento krok byl proveden za účelem zajištění konzistence dat a správného zobrazení výsledků v grafu.

rekvalifikace nastoupila do zaměstnání, ale v době dotazování ho již neměla. Jiní uváděli, že jim rekvalifikační kurz pomohl získat pracovní nabídku nebo alespoň příslib zaměstnání. Objevily se však i případy nesplněných očekávání, kdy byl rekvalifikační kurz prezentován jako cesta k zaměstnání, ale slíbené příležitosti se nenaplnily. Část absolventů byla v době dotazování v přechodném období, kdy čekala na uvolnění pozice nebo administrativní kroky, zatímco jiní aktivně hledali práci bez úspěchu. Objevily se také případy, kdy se absolventi setkali s odmítnutím z důvodu překvalifikovanosti. Někteří se po absolvování začali připravovat na samostatné podnikání, které podle nich vyžaduje čas, vstupní investice a hledání klientů.

**Požadavek praxe** byl další překážkou uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů, kteří uvedli možnost „jiné“. Respondenti opakovaně uváděli, že zaměstnavatelé požadují minimálně 1–3 roky praxe i u pozic označených jako juniorní.

**S absencí praxe jdou ruku v ruce i nedostatečné znalosti získané v rekvalifikačním kurzu.** Respondenti opakovaně uváděli, že jim rekvalifikační kurzy vzhledem ke krátké časové dotaci byly schopny poskytnout pouze základní informace, a pro reálné uplatnění na trhu práce tak musí získat hlubší znalosti. Někteří účastníci rovněž odkazovali na to, že předávané znalosti neodpovídají reálné poptávce zaměstnavatelů na trhu práce. Někteří poukazovali na to, že si z rekvalifikačního kurzu neodnesli praktické dovednosti, tudíž nejsou připraveni danou práci v praxi vykonávat.

*„Ani po absolvování kurzu nemám dojem, že bych mzdovou účetní mohla dělat. Kurz nás nenaučil spojitosti např. s daněmi a vůbec nás nenaučil, jak se co účtuje.“*

Absence praxe a nedostatečné znalosti jsou pak spojené také s **nízkou důvěrou zaměstnavatelů v rekvalifikační kurzy**. Respondenti opakovaně uváděli, že zaměstnavatelé považují rekvalifikace za nedostatečné a při výběru uchazečů jim (i u juniorních pozic) nepřikládají váhu. Certifikát z rekvalifikace je často ignorován, zatímco firmy preferují vysokoškolské vzdělání nebo dlouhodobou praxi.

*„Zaměstnavatelé nemají představu, co vše se dokáží účastníci naučit a jaké vědomosti získají. Po osobní prezentaci kurzu na pohovoru byli velice příjemně překvapeni. A také chtějí praxi.“*

Mnozí pak komentovali, že zejména pro juniorní uchazeče se obecně na trhu práce moc pracovních míst nenajde, jelikož **trh je saturován kandidáty s vyšší kvalifikací a praxí**.

*„Je příliš velká konkurence. Grafiků je nyní na trhu spousta, a je velmi těžké se usadit.“*

Situaci dále komplikuje **nástup umělé inteligence a automatizace**, které snižují poptávku po juniorech a nahrazují některé profese.

Někteří respondenti po rekvalifikačním kurzu mimo jiné zjistili, že práce v oboru kurzu jim nevyhovuje, a rozhodli se pro jiný kariérní směr. Část absolventů pokračuje v samostudiu a využívá znalosti z absolvované rekvalifikace pro vlastní rozvoj, ale zatím aktivně práci nehledá.

## ZDROJE

BCG, MPSV, Aspen Institute. 2022. *Budoucnost českého pracovního trhu*. Dostupné online: [odkaz](#)

BCG, MPSV, Aspen Institute. 2025. *Budoucnost českého pracovního trhu*. Dostupné online: [odkaz](#)

Eurostat (2025): Adult learning statistics. *Statistics Explained – Eurostat*. Evropská komise. Dostupné online: [odkaz](#)

Evropský parlament a Rada. Rozhodnutí (EU) 2022/2481 ze dne 14. prosince 2022, kterým se zavádí politický program Digitální dekáda 2030. Úřední věstník Evropské unie, L 323, 19. 12. 2022, s. 4–26. Dostupné online: [odkaz](#)

MPSV. 2024. *Analýza změn podpory v nezaměstnanosti: cesta k flexibilnímu trhu práce*. Dostupné online: [odkaz](#)

MPSV. 2023. *Změna nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031 v kontextu demografického vývoje*. 2023

MPSV. 2024. *Analýza rekvalifikací: kde jsme a co dál?* Dostupné online: [odkaz](#)

ÚP ČR. 2025. *Predikce a realita pracovního trhu očima zaměstnavatelů*. Dostupné online: [odkaz](#)

# PŘÍLOHY

## Charakteristiky oslovených, respondentů a všech absolventů

1. Charakteristiky všech oslovených = absolventů kurzů, které úspěšně ukončili mezi 1.10.2024 a 30.6.2025;
2. Soubor respondentů dotazníkového šetření
3. Soubor všech úspěšných absolventů ke dni 16.2.2026:

	1. Oslovení		2. Respondenti		3. Všichni úspěšní	
	Kurz 10/2024-6/2025		Kurz 10/2024-6/2025		Stav k 16.2.2026	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl
muži	4 279	33 %	1 958	29 %	10 627	32,4 %
ženy	8 642	67 %	4 786	71 %	22 174	67,6 %
<b>Celkem pohlaví</b>	<b>12 921</b>	<b>100 %</b>	<b>6 744</b>	<b>100 %</b>	<b>32 801</b>	<b>100 %</b>
zabezpečená	1 120	9 %	532	8 %	4 674	14,3 %
zvolená	11 801	91 %	6 212	92 %	27 132	82,7 %
nezjištěna					995	3,0 %
<b>Celkem typ rekvalifikace</b>	<b>12 921</b>	<b>100 %</b>	<b>6 744</b>	<b>100 %</b>	<b>32 801</b>	<b>100 %</b>
IT	5 434	42 %	2 276	34 %	15 545	47,4 %
Průmysl 4.0	7 487	58 %	4 468	66 %	17 256	52,6 %
<b>Celkem typ kurzu</b>	<b>12 921</b>	<b>100 %</b>	<b>6 744</b>	<b>100 %</b>	<b>32 801</b>	<b>100 %</b>
UoZ	5 551	43 %	2 698	40 %	16 391	50,0 %
ZoZ	7 370	57 %	4 046	60 %	16 410	50,0 %
<b>Celkem status evidence na ÚP ČR</b>	<b>12 921</b>	<b>100 %</b>	<b>6 744</b>	<b>100 %</b>	<b>32 801</b>	<b>100 %</b>
ZŠ včetně nedokončeného	815	6 %	211	3 %	2 612	8,0 %
vyučení a SŠ bez maturity	1 226	9 %	491	7 %	3 821	11,6 %
SŠ s maturitou	5 985	46 %	3 381	50 %	14 809	45,1 %
VOŠ a bakalářské	1 662	13 %	1 011	15 %	4 098	12,5 %
VŠ magisterské a vyšší	2 675	21 %	1 650	24 %	6 465	19,7 %
neuveдено	558	4 %		0 %	996	3,0 %
<b>Celkem Dosažené vzdělání</b>	<b>12 921</b>	<b>100 %</b>	<b>6 744</b>	<b>100 %</b>	<b>32 801</b>	<b>100 %</b>

	1. Oslovení		2. Respondenti		3. Všichni úspěšní	
	Kurz 10/2024-6/2025		Kurz 10/2024-6/2025		Stav k 16.2.2026	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Brno	878	7 %	492	7 %	2 879	8,8 %
České Budějovice	756	6 %	385	6 %	1 917	5,8 %
Hradec Králové	565	4 %	291	4 %	1 262	3,8 %
Jihlava	531	4 %	264	4 %	1 373	4,2 %
Karlovy Vary	442	3 %	171	3 %	1 215	3,7 %
Liberec	776	6 %	328	5 %	1 520	4,6 %
Olomouc	871	7 %	484	7 %	1 980	6,0 %
Ostrava	1 577	12 %	765	11 %	3 725	11,4 %
Pardubice	535	4 %	321	5 %	1 520	4,6 %
Plzeň	933	7 %	469	7 %	2 180	6,6 %
Praha	1 683	13 %	900	13 %	4 113	12,5 %
Příbram	1 958	15 %	1 093	16 %	4 772	14,5 %
Ústí nad Labem	829	6 %	432	6 %	2 903	8,9 %
Zlín	587	5 %	349	5 %	1 442	4,4 %
<b>Celkem KrP ÚP ČR</b>	<b>12 921</b>	<b>100 %</b>	<b>6 744</b>	<b>100 %</b>	<b>32 801</b>	<b>100 %</b>

# Znění dotazníku pro účastníky rekvalifikačních kurzů

## ZÁKLADNÍ INFORMACE

1. **ZI01 Jak jste se dozvěděl/a o možnosti zúčastnit se rekvalifikačního kurzu?**
  - Ze sdělovacích prostředků – TV, rozhlas, tisk, internetový deník aj.
  - Na sociální síti – Facebook, Instagram, LinkedIn aj.
  - Od rodiny nebo známých
  - V práci – doporučení zaměstnavatele či kolegů
  - Na Úřadu práce ČR
  - Od vzdělávací instituce, lektora
  - Nepamatuji si (*výlučná varianta*)

-
2. **ZI02 Jaký byl hlavní důvod Vaší účasti v kurzu?**
  - Zlepšení postavení v práci (povýšení, zvýšení mzdy apod.)
  - Získání nové práce
  - Osobní rozvoj, bez přímé vazby na pracovní uplatnění
  - Jiný důvod: \_\_\_\_\_

-
3. **ZI03 V současné době jste:**
  - Nezaměstnaný / nezaměstnaná
  - Zaměstnaný / zaměstnaná
  - Podnikající / OSVČ
  - Jiné

-
4. **NK01 Přihlašoval/a jste se do kurzu přes webové stránky (databáze kurzů), nebo na pobočce Úřadu práce?**
  - Webová aplikace – databáze kurzů
  - Osobně na pobočce Úřadu práce

## NABÍDKA KURZŮ A PROCES PŘIHLAŠOVÁNÍ

Filtr NK01: přihláška přes aplikaci

5. **NK02 Jak byste zhodnotil/a přehlednost nabídky kurzů?**  
(hodnocení 5 hvězdiček) Čím více hvězdiček, tím větší spokojenost.

Filtr NK01: přihláška přes aplikaci

6. **NK03 Setkal/a jste se při výběru kurzu s některým z následujících problémů?**
  - *Můžete vybrat více možností*
  - Obtížná orientace na webových stránkách
  - Nejednotné a nepřehledné popisy kurzů
  - Problémy s filtrováním
  - Chybějící informace v popisu kurzu (nejasné zaměření, podmínka vstupní znalosti aj.)
  - Špatné fungování webové stránky – pomalá odezva apod.
  - Jiný problém, uveďte zde: .....
  - Nezaznamenal/a jsem žádný problém (*výlučná odpověď*)

Filtr NK01: přihláška přes aplikaci

7. **NK04 Jak byste ohodnotil/a proces přihlašování se na kurz?**  
*hodnocení 5 hvězdiček Čím více hvězdiček, tím větší spokojenost.*

Filtr NK01: přihláška přes aplikaci

8. **NK05 Objevily se v rámci procesu přihlašování na kurz nějaké obtíže?**

*Můžete vybrat více možností*

- Nejasné pokyny pro přihlášení do kurzu
- Nutnost zřízení bankovní identity nebo identity občana, datové schránky
- Nedostatečné informace o dalším postupu po přihlášení na kurz
- Dlouhý schvalovací proces
- Jiné, upřesněte prosím: .....
- Nezaznamenal/a jsem žádné obtíže (*výlučná odpověď*)

PODPORA ÚŘADU PRÁCE

Filtr NK01: přihláška přes ÚP ČR

9. **PU01 Pomáhali Vám pracovníci Úřadu práce s výběrem konkrétního kurzu?**

- Ano
- Ne

Filtr otázka PU01 = „Ano“

10. **PU02 Jak hodnotíte pomoc pracovníků Úřadu práce při výběru kurzu?**

*(hodnocení 5 hvězdiček) Čím více hvězdiček, tím větší spokojenost.*

Filtr NK01: přihláška přes ÚP ČR

11. **PU03 Jak hodnotíte podporu Úřadu práce při vyřizování kurzu (informace, komunikace, administrativa)?**

*(hodnocení 5 hvězdiček) Čím více hvězdiček, tím větší spokojenost.*

PRŮBĚH KURZU A SPOKOJENOST

12. **PK01 Jakou formu měla výuka v kurzu, kterého jste se účastnil/a?**

- Prezenční
- Online
- Kombinovanou
- 

13. **PK02 Jak jste byl/a spokojen/a s časovou dotací kurzu vzhledem k probíraným tématům?**

**Délka kurzu podle Vás byla:**

- Příliš dlouhá
- Přiměřená
- Příliš krátká

**14. PK03 Mohl/a jste v kurzu prakticky procvičovat probíranou látku?**

- Ano
- Ne

Filtr: otázka 10 = „Ano“

**15. PK04 Jak jste byl/a spokojen/a s možností si probíranou látku prakticky procvičit?**

- hodnocení 5 hvězdiček Čím více hvězdiček, tím větší spokojenost.

**16. PK05 Jak jste byl/a celkově spokojen/a s kvalitou výuky na kurzu?**

hodnocení 5 hvězdiček Čím více hvězdiček, tím větší spokojenost.

**17. PK06 Ohodnoťte prosím, nakolik kurz odpovídal tomu, co jste potřeboval/a?**

- hodnocení 5 hvězdiček Čím více hvězdiček, tím větší spokojenost.

Filtr: PK05 a/nebo PK06 = 1 až 2 hvězdičky

**18. PK08 Je něco konkrétního, s čím jste byl/a nespokojen/a? Prosím popište zde: *volitelná***

-

**19. PK07 Odpovídal kurz úrovni Vašich znalostí / dovedností? Kurz byl pro mě**

- Příliš náročný
- Přiměřený
- Příliš jednoduchý

**20. PK09 Bylo pro Vás náročné kurz úspěšně dokončit?**

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

Filtr: PK09 = „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“:

**21. PK10 Uveďte prosím, proč pro Vás bylo náročné kurz dokončit? Jaké byly hlavní důvody? *volitelná***

*VYUŽITÍ ZÍSKANÝCH DOVEDNOSTÍ A DOPAD NA UPLATNĚNÍ*

**22. VZ01 Jak často dovednosti získané v kurzu využíváte?**

- Denně
- Několikrát týdně
- Několikrát měsíčně
- Méně často než jednou měsíčně
- Vůbec

**23. VZ02 Byl kurz přínosný pro Vaše pracovní uplatnění?**

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

Filtr: ZI03 = „Nezaměstnaný“

**24. VZ03 Proč si myslíte, že jste v současné době nezaměstnaný/á, přestože jste absolvoval/a rekvalifikační kurz?**

- *Můžete vybrat více možností*
  - Kurz měl pro mě nevhodné zaměření
  - Zaměstnavatelé nehledají daný typ dovedností
  - V okolí mého bydliště je nedostatek pracovních příležitostí
  - Mám určitá omezení – zdravotní, sociální, péče apod.
  - Jiné, upřesněte prosím: .....

Filtr: atribut UoZ + ZI03 = „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající / OSVČ“

**25. VZ04 Myslíte si, že absolvování kurzu přispělo k tomu, že jste si našel/našla novou práci?**

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

Filtr: atribut ZoZ + ZI03 = „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající“

**26. VZ05 Změnil/a jste po absolvování kurzu práci?**

- Ano
- Ne

Filtr: VZ05 = „Ano“ (změna práce)

**27. VZ06 Myslíte si, že absolvování kurzu přispělo k tomu, že jste změnil/a po kurzu práci?**

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

Filtr: ZI03 = „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající“

**28. VZ07 Myslíte si, že absolvování kurzu přispělo ke zlepšení Vašeho postavení v práci?**

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

Filtr: Z103 = „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající“

**29. VZ08 Zvýšila se Vám díky absolvování kurzu mzda / příjem?**

- Ano
- Ne
- Nevím

Filtr: Z103 = „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající“

**30. VZ09 Máte pocit, že jste díky absolvování kurzu spokojenější ve své práci?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**ZÁVĚREČNÉ OTÁZKY A KOMENTÁŘE**

**31. Z000 Ohodnoťte prosím na 5 bodové stupnici své dovednosti v oblasti používání počítače a moderních digitálních technologií.**

	Žádná	Základní	Střední	Pokročilé	Expertní
Kancelářské aplikace (Word, Excel, Outlook, Teams apod.)					
Analýza dat, databáze, vizualizace dat					
Tvorba webových stránek, online marketing					

**32. Z001 Máte pocit, že změny pracovního trhu související s digitalizací a automatizací ohrožují Vaše pracovní uplatnění?**

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

**33. Z002 Myslíte si, že absolvování kurzu reálně zlepšilo Vaše vyhlídky na současném trhu práce?**

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

**34. Z003 Přihlásil/a byste se do podobného kurzu, pokud byste ho musel/a hradit sám/sama?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím, neznám cenu kurzu

**35. Z004 Doporučil/a byste absolvování stejného rekvalifikačního kurzu?**

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

**36. Z005 Pokud byste měl/a možnost na kurzu nebo v procesu vyřizování kurzu cokoliv změnit nebo zlepšit, co by to bylo? *volitelná***

## Operacionalizace vnímaných přínosů rekvalifikačních kurzů

Kategorie jsou definovány jako hierarchické od 1 do 4, přičemž pokud respondent splnil podmínky pro vyšší kategorii, již není zjišťována příslušnost k dalším. Podmínky jsou definovány jako určité odpovědi na konkrétní otázky v dotazníku.

### Kategorie 1) „Získání nebo změna práce díky kurzu“

- Otázka VZ04 = „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“  
NEBO
- Otázka VZ06 = „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“

### Kategorie 2) „Zlepšení v práci díky kurzu“

Pokud žádná z výše uvedených podmínek není splněna, ale

- Otázka VZ07 = „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“  
NEBO
- Otázka VZ08 = „Ano“  
NEBO
- Otázka VZ09 = „Ano“

### Kategorie 3) „Jiný pracovní přínos kurzu“

Pokud žádná z výše uvedených podmínek není splněna, ale

- VZ02 = „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“  
NEBO
- ZO02 = „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“

### Kategorie 4) „Bez pracovního dopadu“

Zbývající respondenti, kteří nesplnili ani jednu podmínku v předchozích kategoriích

## Celé znění otázek pro jednotlivé kategorie:

Kategorie 1) „Získání nebo změna práce díky kurzu“

a) Nová práce

VZ04: Myslíte si, že absolvování kurzu přispělo k tomu, že jste si našel/našla novou práci? (filtr: *odpovídaly osoby před rekvalifikací nezaměstnané, které v době dotazování uvedly „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající / OSVČ“*)

Odpovědi: Rozhodně ano, Spíše ano

b) Změna práce

VZ06 Myslíte si, že absolvování kurzu přispělo k tomu, že jste změnil/a po kurzu práci? (filtr: *odpovídaly osoby před rekvalifikací zaměstnané, které v době dotazování uvedly „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající / OSVČ“ a zároveň odpověděly, že změnily práci*)

Odpovědi: Rozhodně ano, Spíše ano

Kategorie 2) „Zlepšení v práci díky kurzu“

VZ07: Myslíte si, že absolvování kurzu přispělo ke zlepšení Vašeho postavení v práci? (filtr: *odpovídaly osoby, které v době dotazování uvedly „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající / OSVČ“*)

Odpovědi: Rozhodně ano, Spíše ano

VZ08: Zvýšila se Vám díky absolvování kurzu mzda / příjem? (filtr: *odpovídaly osoby, které v době dotazování uvedly „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající / OSVČ“*)

Odpověď: Ano

VZ09: Máte pocit, že jste díky absolvování kurzu spokojenější ve své práci? (filtr: *odpovídaly osoby, které v době dotazování uvedly „Zaměstnaný“ nebo „Podnikající / OSVČ“*)

Odpověď: Ano

Kategorie 3) „Jiný pracovní přínos kurzu“

VZ02: Byl kurz přínosný pro Vaše pracovní uplatnění? (*odpovídali všichni*)

Odpovědi: Rozhodně ano, Spíše ano

ZO02: Myslíte si, že absolvování kurzu reálně zlepšilo Vaše vyhlídky na současném trhu práce? (*odpovídali všichni*)

Odpovědi: Rozhodně ano, Spíše ano

Zpracovalo Oddělení evaluací MPSV ČR.

Autoři: Kateřina Vojtíšková, Anna Pálová, Lenka Eninger

Tato analýza nevyjadřuje názory Ministerstva práce a sociálních věcí jako celku.

Březen 2026