

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Návrh vzdělávacího projektu

Bakalářská práce

Autor: **Anna Průšová**

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Šedivý

2023

Zadávací list

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anna Průšová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Návrh projektu vzdělávací akce

Název anglicky

Project proposal of the education event

Cíle práce

Návrh projektu vzdělávací akce pro osoby na rodičovské dovolené a jejich adaptace zpět na trh práce.

Cílem závěrečné bakalářské práce je návrh vzdělávacího projektu zaměřeného na osoby vracející se z rodičovské dovolené zpět na trh práce v rámci oblasti kariérového poradenství, jehož součástí jsou poradenské služby a doporučení rekvalifikačních kurzů. Součástí práce je na základě průzkumu zjistit situaci osob při návratu z rodičovské dovolené, následně i situaci osob, kteří jsou aktuálně po rodičovské dovolené. Dále pak vliv délky rodičovské dovolené na návrat osob na trh práce.

Výstupem závěrečné práce bude návrh vzdělávacího projektu, který bude obsahovat návrh osobního rozvoje osob na rodičovské dovolené a následné řešení nedostatků či nejistot, které mohou nastat u osob v průběhu rodičovské dovolené nebo při návratu osob zpět do zaměstnání.

Metodika

Studium vybrané problematiky v dostupných informačních zdrojích a průběžné konzultace s vedoucí práce.

Vymezení terminologie a deskripce teoretických východisek.

Na základě studia odborné literatury bude provedena analýza metod a forem vzdělávání dospělých osob vracející se zpět na trh práce. Pro výzkumné šetření budou využity vybrané výzkumné nástroje.

Metodou dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů bude realizován průzkum současného stavu osob na rodičovské dovolené připravujících se na trh práce. Dále pak také současný stav osob na trhu práce v časném návratu z rodičovské dovolené. Získané informace budou zhodnoceny a výsledky v závěrečné práci zveřejněny. Na základě průzkumu dojde k zmapování současného stavu možné zaměstnanosti a bude navržena vzdělávací akce, která bude obsahovat možnost rozvoje osob na trhu práci. Na základě zjištěných informací bude provedena komparace odpovědí s výslednou interpretací dat.

Vyvození závěru, soupis literatury, korekce formálních a stylistických náležitostí.

Poslední vypracovaná verze bakalářské práce bude předložena ke kontrole do 17. 2. 2023. Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do konce března 2023.



Doporučený rozsah práce

Podle pravidel psaní BP

Klíčová slova

Kariérové poradenství, projekt, vzdělávací akce, trh práce, mateřská dovolená

Doporučené zdroje informací

LANGER, Tomáš, ed. Efektivní vzdělávání pro trh práce: sborník z konference konané dne 25. listopadu 2010 v Praze. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 131 s. ISBN 978-80-904531-1-1.

NAVAROVÁ, S. – LANCOVÁ, M. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. ISBN 978-80-7496-405-3.

PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Tvorba vzdělávacího programu*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2006. 191 s. První pomoc pro pedagogy; 3. ISBN 80-7254-712-7.

TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. 176 stran. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/diskriminace-na-pracovisti-6823>.

Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022 : redakční uzávěrka 3.1.2022. Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ : úplné znění. ISBN 978-80-7488-505-1.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jiří Šedivý

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 1. 9. 2022

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 12. 2022

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 19. 02. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Návrh vzdělávacího projektu

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Jiřímu Šedivému za vedení mé bakalářské práce, jeho vstřícný přístup a odborné rady. Dále bych též ráda poděkovala své rodině, příteli a přátelům, kteří mě po celou dobu studia podporovali.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tvorbou vzdělávacího projektu určeného pro osoby na rodičovské dovolené, či pro osoby po časném návratu zpět na trh práce.

Cílem bakalářské práce bylo vytvořit návrh takového projektu, který bude přínosem pro skupinu osob rodičů, kteří se vrací na trh práce. Práce byla rozdělena do dvou částí. První, teoretická část, se zaměřovala na trh práce, konkrétně pak postavení ženy a muže na trhu práce. Dále na mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou, harmonizaci rodinného a pracovního života, kariérové poradenství a vzdělávací projekt. Informace získané k jednotlivým tématům byly čerpány z odborné literatury a dostupných informačních zdrojů.

Praktická část představuje tvorbu návrhu vzdělávacího projektu pro osoby na rodičovské dovolené adaptující se zpět na trh práce nebo pro osoby na trhu práce po časném návratu z rodičovské dovolené, který umožní hladší vstup na trh práce a umožní i snazší volbu nové kariérní cesty. Současně poskytne aktuální přehled o informacích na trhu práce. Díky dotazníkovému šetření byly analyzovány potřeby osob na rodičovské dovolené, ze kterých se staly hlavní východiska pro zvolená témata ve vzdělávacím projektu.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, projekt, vzdělávací akce, trh práce, mateřská dovolená

Abstract

This bachelor thesis deals with the design of an educational project for people on parental leave or for people who are returning early to the labour market.

The aim of the thesis was to create a proposal for such project, which will benefit a group of parents returning to the labour market. The thesis was divided into two parts. The first theoretical part focused on the labour market, specifically the position of women and men in the labour market. It also covered the following topics: maternity, paternity and parental leave, work-family balance, career counselling and educational projects. The information on each topic was drawn from expert literature and other available information sources.

The practical part presents the design of an educational project for people on parental leave who are re-adapting to the labour market or for those returning early from their parental leave, which allows a smoother entry into the labour market and facilitates the choice of a new career path, while providing an up-to-date overview of information on the labour market. A questionnaire helped analyse the needs of people on parental leave. These needs then became the main basis for the chosen topics in the educational project.

Keywords

Career guidance, project, educational project, labour market, maternity leave

OBSAH

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST.....	13
1 Cíl a metodika	13
1.1 Cíl práce.....	13
1.2 Metodika práce.....	14
2 Trh práce	15
2.1 Postavení ženy a muže na trhu práce	15
2.2 Problémy při návratu zpět na trh práce	16
2.3 Klíčové kompetence ve 21. století	16
3 Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená.....	19
3.1 Mateřská dovolená	20
3.2 Otcovská dovolená	20
3.3 Rodičovská dovolená	21
4 Harmonizace zaměstnání a péče o dítě.....	22
4.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	22
4.2 Rozvržení pracovní doby.....	23
5 Kariérové poradenství.....	25
5.1 Volba povolání.....	28
5.1.1 Rekvalifikace	29
5.1.2 Životopis.....	29
5.1.3 Příprava na pohovor	32
5.1.4 Work-life balance.....	33
6 Vzdělávací projekt.....	35
6.1 Vzdělávání dospělých.....	38

PRAKTICKÁ ČÁST	40
7 Dotazníkové šetření	40
7.1.1 Pilotáž dotazníkového šetření	40
7.1.2 Charakteristika cílové skupiny	40
7.1.3 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	40
8 Návrh projektu vzdělávací akce	58
8.1 Způsob realizace vzdělávací akce	58
8.2 Cíl projektu vzdělávací akce	59
8.3 Modelový návrh realizace projektu.....	59
8.4 Popis jednotlivých časových bloků	62
8.5 Individuální setkání	66
8.6 Evaluace projektu.....	66
ZÁVĚR.....	67
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	69
SEZNAM OBRÁZKŮ	73
SEZNAM TABULEK.....	74
SEZNAM GRAFŮ	75
SEZNAM PŘÍLOH	76

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je tvorba vzdělávacího projektu, který je určen osobám, které se připravují na návrat na trh práce po rodičovské dovolené a také osobám, které již na trhu práce působí po časném návratu z rodičovské dovolené a trpí nedostatky informací o trhu práce.

Téma bylo zvoleno, na základě mojí motivace vytvořit takový projekt, který bude přínosem pro rodiče na rodičovské dovolené. Ve mém blízkém okolí existují osoby, které v časně době čeká návrat zpět na trh práce po rodičovské dovolené. V rámci společných rozhovorů s těmito osobami jsem vyhodnotila, že tyto osoby trpí nedostatkem informací o trhu práce a zároveň i sebevědomím, které je též nezbytné při návratu zpět na trh práce, potažmo získání pracovního místa. Po vyhodnocení získaných informací z dialogů jsem zvolila téma Návrh vzdělávacího projektu, který je zaměřen na snazší návrat osob, které se chystají zpět na trh práce po rodičovské dovolené.

Aktuálním stereotypním tématem jsou ženy vracějící se na trh práce, které nemají dostatečné zkušenosti na vykonávání určité profese. Za nedostatečnými zkušenostmi se však často skrývá nevědomost o získaných zkušenostech a dovednostech v průběhu rodičovské dovolené. V posledních letech začíná být trendem otec na rodičovské dovolené, který při návratu může zažívat stejné pocity.

Práce je rozdělena do dvou částí. V první části jsem charakterizovala základní témata spojená s cílovou skupinou a zároveň i představila témata, která jsou aplikována v návrhu vzdělávacího projektu. V praktické části pak dochází k návrhu vzdělávacího projektu, jehož struktura vychází ze získaných dat z realizovaného dotazníkového šetření.

Vzhledem k dostatečnému počtu získaných dat z dotazníkového šetření, která vedla k analýze potřeb osob na rodičovské dovolené, jsem se rozhodla nerealizovat kvalitativní metodu sběru dat pomocí individuálních rozhovorů se zmiňovanou cílovou skupinou.

Zaměstnavatelé aktuálně zvyšují své nároky na uchazeče o zaměstnání a stejné měřítko aplikují i na osoby vracející se z rodičovské dovolené. Návrh projektu se týká tvorby vzdělávací akce, která by měla usnadnit volbu vhodné kariérní cesty a následné získání zaměstnání. Zároveň by měla rozšířit povědomí o možnostech rekvalifikace či pracovního práva v souvislosti s návratem osob zpět na trh práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Návrh projektu vzdělávací akce pro osoby na rodičovské dovolené a osoby po časném návratu z rodičovské dovolené na trh práce a jejich adaptace zpět na trh práce.

1.1 Cíl práce

Cílem závěrečné bakalářské práce byl návrh vzdělávacího projektu zaměřeného na osoby vracející se z rodičovské dovolené zpět na trh práce v rámci oblasti kariérového poradenství, jehož součástí jsou poradenské služby a další témata, která umožní snazší vstup na trh práce. Součástí práce je na základě průzkumu analyzovat situaci osob, které jsou aktuálně na rodičovské dovolené a chystají se zpět na trh práce. Dále pak možný vliv délky rodičovské dovolené na návrat osob na trh práce.

Výstupem závěrečné práce byl návrh vzdělávacího projektu, který obsahuje témata související s osobním rozvojem osob na rodičovské dovolené a následné řešení nedostatků či nejistot, které mohou nastat u osob v průběhu rodičovské dovolené nebo při návratu osob zpět do zaměstnání.

Studium vybrané problematiky v dostupných informačních zdrojích a průběžné konzultace s vedoucím práce.

Vymezení terminologie a deskripce teoretických východisek.

Na základě studia odborné literatury byla provedena analýza metod a forem vzdělávání dospělých osob vracejících se zpět na trh práce. Pro výzkumné šetření byl využit vybraný výzkumný nástroj.

1.2 Metodika práce

Metodou dotazníkového šetření bude realizován průzkum současného stavu osob na rodičovské dovolené připravujících se na trh práce. Získané informace budou zhodnoceny a výsledky zveřejněny, spolu s interpretací dat. Na základě průzkumu dojde k zmapování současného stavu osob a jejich potřeb či nedostatků a bude navržena vzdělávací akce, která bude obsahovat možnost rozvoje osob na trhu práci.

Vyvození závěru, soupis literatury, korekce formálních a stylistických náležitostí.

2 Trh práce

Trh práce popisuje Řehoř (2015, s.13), jako místo, kde se setkává nabídka práce (lidé nabízejí svoji práci) a poptávka po práci (společnosti nabízejí pracovní pozice). Na trhu práce lidé poptávají pracovní příležitosti a nabízejí své zkušenosti a dovednosti. Zaměstnavatelé poskytují a vytvářejí pracovní příležitosti (na základě poptávky) a ucházejí se o osoby nabízející práci.

Požadavky zaměstnavatelů se neustále mění a odvíjí od aktuální nabídky a poptávky na trhu práce, s čímž souvisí i proměnlivá nezaměstnanost. Nezaměstnanost dělíme na frikční, kdy se jedná o dobrovolnou dočasnou nezaměstnanost, která nastává v okamžiku mezi odchodem z jednoho povolání a nástupem do povolání nadcházejícího. Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku hromadného propouštění z pracovních míst, kdy dochází k organizačním změnám v ekonomice, nabídka práce od uchazečů je tedy vyšší než poptávka. Cyklická nezaměstnanost souvisí se sezónní nezaměstnaností, kdy vzniká poptávka od zaměstnavatelů pouze na určitý čas, v konkrétním období (MUNI, 2005).

S nezaměstnaností se pojí míra nezaměstnanosti, ta vyjadřuje podíl osob, které se aktivně rozhlíží na trhu práce a hledají pracovní uplatnění. Osoby, které již na trhu práce působí a jsou takzvaně ekonomicky aktivní. „Úřad práce ČR evidoval k 31. 12. 2023 celkem 271 803 uchazečů o zaměstnání (UoZ), o 14 616 více než v předchozím měsíci a o 13 630 více než loni. Podíl nezaměstnaných osob vzrostl na 3,7 %, o 0,2 p. b. více než před rokem. Míra nezaměstnanosti byla podle posledních dostupných dat EUROSTATU (za říjen) nejnižší v celé EU, a to 2,1 % (průměr EU 6 %)“ (Úřad práce, 2022a).

2.1 Postavení ženy a muže na trhu práce

Rydvalová, Junová (2011, s. 28) uvádí, že již od 19. století se proměňuje pozice ženy a muže v sociálním kontextu, konkrétně tak v pracovním i domácím prostředí. Žena (matka) se plně věnuje výchově svých potomků a muž (otec) pracuje mimo domov. V případě strádání matky otec napomáhá při výchově potomků a napomáhá s výchovou.

Postavení ženy se výrazně mění s příchodem 20. století, kdy vzniká takzvaný kult mateřství. V průběhu let vzniká nová potřeba přetvoření stereotypní úpravy rodinného a pracovního života. V dnešní době je muž jako úspěšný vnímán, když zajistí rodinu po finanční stránce a zároveň dosáhne vlivného postavení v zaměstnání. Úspěšná žena je taková, která dokáže skloubit rodinný a pracovní život, kdy je váha přikládána spíše na rodinný život. Postavení ženy v zaměstnání není měřítkem úspěšnosti.

2.2 Problémy při návratu zpět na trh práce

Při návratu zpět na trh práce je důležitá příprava, která se pojí se správnou volbou kariérní cesty. Příprava se týká přímého oslovení budoucího zaměstnavatele, následně také úspěšné absolvování výběrového řízení a konečné získání pracovní morálky. Se vstupem zpět do pracovního života souvisí i změna životního stylu, která se pojí s fyzickou (např. brzké vstávání) i psychickou (např. čas seberealizace a čas strávený s rodinou) stránkou. Vstup na trh práce je velkou intervencí do rodinného života. To především v případě, že matka či otec na rodičovské dovolené zajišťovali celý chod domácnosti. V rámci návratu zpět na trh práce je třeba myslet i na potomka. Čím je nižší věk dítěte, tím méně dokáže porozumět okolnostem, kam denně matka či otec odchází a odkud se vrací (Rydvalová, Junová, 2011, s. 67).

„Rodičovství je jedním velkým vzdělávacím procesem, ve kterém si můžeme osvojit řadu dovedností uplatnitelných i na trhu práce“ (Rydvalová, Junová, 2011, s. 83).

2.3 Klíčové kompetence ve 21. století

Jak uvádí Bělohávek (2016, s. 30–41), kompetencím rozumíme jako souhrn nároků, které zaměstnavatel požaduje po uchazečích, kteří mají zájem o danou pracovní pozici v konkrétní společnosti. Stanovení kompetencí pro výkon pracovní pozice se odráží od hodnot a kultury společnosti. Do kompetencí řadíme znalosti (teoretické znalosti – znalost postupů, pracovní právo), dovednosti (aplikace teoretických znalostí do praxe) a postoje (vlastní motivace k výkonu práce).

Ze stránky zaměstnavatelů jsou kompetence řazeny do tří kategorií:

- základní kompetence: měkké kompetence,
- průřezové kompetence: tvrdé kompetence,
- specifické kompetence: souhrn měkkých i tvrdých kompetencí.

Dle Czech University of Life Sciences Prague (2021, s. 6-8) se trh práce neustále vyvíjí, s čímž souvisí i proměnlivost kompetencí či kvalifikace, kterou lidé potřebují, aby uspěli na trhu práce. Ke kompetencím 21. století je řazena:

Komunikace

„Komunikace není všechno, ale je za vším“ (Vymětal, 2008, s. 9).

Dle Vymětala (2008, s. 22) má komunikace mezi lidmi mnoho definicí. Mezi příklady uvádí, že komunikace je mezi lidmi uvedena jako přenos a výměna informací, prostředek komunikace mezi více účastníky konverzace, získávání informací prostřednictvím slov a další.

Komunikaci, jako prostředek dorozumívání se, dělíme na:

- **Verbální komunikaci:** realizována pomocí slov konkrétního jazyka a verbálních výplní (například: ehm, hm a další). Ve verbální komunikaci při interpretaci informací vkládáme význam i na tónu či výšce/hloubky hlasu, takzvané paralingvistice.
- **Neverbální komunikaci:** realizována pomocí mimiky, gest, pohybu těla (kinezika), využitím prostoru a vzdáleností osob při komunikaci v prostoru (proxemika), doteky v interakci informací (haptika), očního kontaktu a dalších možností, při nimiž nejsou využívána slova.

V rámci přenosu informací tvoří neverbální komunikace 65 % a 35 % komunikace verbální (Czech University of Life Sciences Prague, 2021, s.10-28).

Týmová spolupráce

Schopnost spolupráce s ostatními je nezbytnou dovedností pro 21. století. Spolupráce je spojena s týmovou prací, která ovlivňuje výsledné plnění úkolu (Czech University of Life Sciences Prague, 2021, s. 36-40).

Kritické myšlení

Kritické myšlení je vymezeno jako schopnost analyzovat fakta, vytvářet a organizovat myšlenky, obhajovat, srovnávat a hodnotit argumenty (Czech University of Life Sciences Prague, 2021, s. 68-70).

Sebeřízené učení / seberozvoj

Jak uvádí Průcha a Veteška (2014, s. 245-246), jde o učební proces, při němž si jedinec určuje svůj vlastní časový harmonogram vzdělávání. Při sebeřízeném učení je za potřebí mít dostupné učební prostředky (počítač, odbornou literaturu) a dále také studijní podporu (tutora, poradce).

Kreativita a inovace

Kreativitu vnímáme jako schopnost vytvořit autentické dílo/produkt, zatímco inovace je chápána jako tvorba díla nebo produktu nového (Czech University of Life Sciences Prague, 2021, s. 134).

Vytváření vztahů

V rámci společnosti se nacházíme ve spojení vzájemných vztahů, kdy je zapotřebí vytvářet vztahy nové a další pro zvýšení komunikačních kanálů (Czech University of Life Sciences Prague, 2021, s. 162-164).

Využívání digitálních technologií

3 Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená

Mateřská, otcovská a následně i rodičovská dovolená je určená doba, která poskytuje jednomu z rodičů k budování hlubšího vztahu s novým přírůstkem do rodiny. Během této doby jde o upevnění vzájemného vztahu mezi rodiči a nového potomka, zároveň tak i upevnění rodinných vztahů. Je důležité správně definovat pojmy mateřská a rodičovská dovolená, jelikož jsou často zaměňovány, a tak i nesprávně používány (Právo pro všechny, 2020).

Během mateřské, následně i rodičovské dovolené, zároveň tak i s těhotnou ženou nesmí zaměstnavatel ukončit jakýmkoliv způsobem pracovní poměr. Ukončení pracovního poměru je též zakázáno v průběhu čerpání rodičovské, mateřské, otcovské dovolené, podle §53 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb.

Zaměstnavatel je povinen omluvit zaměstnance či zaměstnankyni po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, podle §191 zákona č. 262/2006 Sb.

Při nástupu na mateřskou dovolenou získává matka nárok na peněžitou podporu za podmínky, že má nemocenské pojištění. Co se týče OSVČ, též mají nárok na finanční podporu v mateřství, avšak OSVČ museli pravidelně po určitý čas odvádět nemocenské pojištění. Při možnosti otcovské dovolené musí muž splňovat stejné podmínky jako žena, současně musí s matkou podepsat dohodu o svěřené péči o dítě (ČSSZ, 2023a).

Pro snazší přehlednost, viz. tabulka níže o rozdílech mezi mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou.

Tabulka 1: rozdíly mezi mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou.

	Mateřská dovolená	Otcovská dovolená	Rodičovská dovolená
Délka	28 týdnů (37 týdnů u vícerčat)	2 týdny, tj. 14 kalendářních dnů	Až do 4 let věku dítěte (ochrana zaměstnance je pouze 3 roky – volí si rodič)
Začátek	6-8 týdnů před termínem porodu	Po narození potomka	Navazuje na mateřskou dovolenou
Pobírá	Matka	Otec	Jeden z rodičů

(zdroj: vlastní zpracování, převzato od ČSSZ, 2023)

3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je určena pouze pro zaměstnankyně, respektive pro matky, pečujících o novorozeného potomka, které mají platnou pracovní smlouvou od zaměstnavatele. Osoba s jiným statutem pak nemá právo na čerpání mateřské dovolené, jelikož se na ni nevztahuje zákoník práce. To může být osoba, která je aktuálně ve statusu: osoba samostatně výdělečně činná, či ve statusu studenta. Délka mateřské dovolené činí dobu 28 týdnů, a to za předpokladu, že matka porodila jednoho potomka. Při porodu 2 nebo více dětí činí délka dovolené 37 týdnů. Počátek mateřské dovolené je zpravidla od počátku šestého/osmého týdne před stanoveným termínem porodu, přesný termín si zaměstnankyně určuje sama. V případě, že se dítě narodí mrtvé, zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou po dobu 14 týdnů, podle §195 odst. 1-5 zákona č. 262/2006 Sb.

Mateřská dovolená je upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a je definována v paragrafu §195.

„Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se zpravidla zjišťuje z příjmu za 12 kalendářních měsíců před nástupem na dávku. U OSVČ se vychází z úhrnu měsíčních základů pojistného v rozhodném období před nástupem na dávku. Průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic“ (ČSSZ, 2023b).

3.2 Otcovská dovolená

Otcovská dovolená souvisí s péčí o narozené dítě. Již dle názvu je dovolená určena pouze otci dítěte. Při narození potomka je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, otci dítěte, který je zapsán v rodném listě dítěte, otcovskou dovolenou. Dovolená trvá celkem 14 dnů v souvislosti s opatrováním o novorozeného potomka, podle §195a zákon č. 262/2006 Sb.

Otcovská dovolená je upravena v zákoníku práce, zákonem č. 262/2006 definována v paragrafu § 195a.

„Výše otcovské činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se zpravidla zjišťuje z příjmu za 12 kalendářních

měsíců před nástupem na dávku. U OSVČ se vychází z úhrnu měsíčních základů pojistného v rozhodném období před nástupem na dávku. Průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic“ (ČSSZ, 2023c).

Peněžitá podpora je vyplácena po dobu 2 týdnů, tedy 14 dnů. Otcovská dovolená vzešla v platnost v roce 2018 (ČSSZ, 2023d).

3.3 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je upravena v zákoníku práce, zákonem č. 262/2006 definována v paragrafu § 196.

Matce rodičovská dovolená nastává po ukončení mateřské dovolené. Otcí přísluší rodičovská dovolená ihned po narození dítěte. Zaměstnankyni či zaměstnanci je zaměstnavatel povinen poskytnout rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký si osoba požádá (nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let), podle §196 zákon č. 262/2006 Sb.

Délku pobírání rodičovského příspěvku si volí každý rodič sám, na základě své osobní preference. Volba též nastává při rozhodnutí, zdali na rodičovské dovolené zůstane otec či matka dítěte. Pobírání měsíčního příspěvku se odráží od zvolené doby rodičovské dovolené. Celkový rozpočet je od 1. ledna 2020 stanoven ve výši 300 000 Kč, v případě vícerčat činí příspěvek 450 000 Kč. Rozpočet se tedy následně dělí do jednotlivých měsíců v rámci zvolené doby na rodičovské dovolené (MPSV, 2023a).

4 Harmonizace zaměstnání a péče o dítě

V průběhu a vývoje doby dochází k proměnám společnosti. V dnešní době existuje procentuální zastoupení otců, kteří působí na rodičovské dovolené. Stereotypem zůstává stále žena na rodičovské dovolené. Dle Sirovátky a Hory (2008, s. 65-74) je cílem rodičů harmonizace rodiny a zaměstnání. Současně je záměrem vytvoření vhodného modelu, který povede k uskutečňování životních a osobních plánů. Ovlivňujícím faktorem při harmonizaci rodiny a pracovního života je rozdělení činností, model výchovy dětí v ČR či způsob zapojení žen na trhu práce.

„Mladí lidé chtějí mít možnost zakládat rodiny, a přitom současně realizovat svou pracovní dráhu“ (Sirovátka, Hora, 2008, s. 65). Z tohoto hlediska je pohlíženo na vznikající nové pracovní příležitosti jako možnost uplatnění se na trhu práce, které přispívají k možnému vývoji kariérní dráhy životem jedince, související s kariérním růstem.

Zaměstnání, které se pojí s pracovním výkonem, je důležitým prvkem při socializaci či osobní kvalitě života jedince. Primárně je pak prostředkem pro zajištění obživy pro sebe i pro své blízké okolí. V nynější době bude matkám usnadněn vstup na trh práce možnostmi využití větší flexibility pracovních podmínek, které tak umožní větší prostor pro harmonizaci pracovního a rodinného života (Úřad vlády České republiky, 2015, s. 24-29).

4.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V rámci snazší harmonizace osobního a profesního života existují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které se vykazují pracovními činnostmi s menším rozsahem, ale zároveň mají znaky závislé práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dělíme na:

- dohodu o provedení práce,
- dohodu o pracovní činnosti (Tomšíková, 2014, s. 29).

„V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu“, podle §74 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je vždy písemně uzavřena mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou. Rozsah hodin činí maximálně 300 hodin v kalendářním roce. Při ukončení spolupráce, ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, neexistuje žádná výpovědní doba, podle §75 zákon č. 262/2006 Sb. Tomšíková (2014, s. 30) říká, že při uzavírání dohody musí být sjednaná doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Dohoda o provedení pracovní činnosti

Podle §76 odst. 1-4 zákon č. 262/2006 Sb. uvádí, že dohoda o provedení pracovní činnosti, musí být uzavřena písemně. Obsahuje rozsah pracovní doby, který nesmí být delší, než doba 52 týdnů, doba nemusí přesáhnout 300 hodin. V dohodě musí být uveden druh sjednané práce a doba, na níž se dohoda uzavírá. Dohoda se vždy uzavírá na dobu neurčitou, lze sjednat způsob její zrušení. Tomšíková (2014, s. 30) popisuje, že „Dohodu o pracovní činnosti lze zrušit:

- **dohodou smluvních stran,**
- **výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu** (v tomto případě je výpovědní doba 15denní a začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně),
- **okamžitým zrušením** (může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr)“.

4.2 Rozvržení pracovní doby

Pro tyto formy pracovní doby je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti, kdy je pracovní doba rozvržena do pěti pracovních dnů v týdnu. Délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin, podle §81 odst. 1-3 zákon č. 262/2006 Sb. a §83 zákon č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh pro zaměstnance, podle §84 zákon č. 262/2006 Sb.

Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby je upraveno v zákoníku práce, zákonem č. 262/2006 Sb., definováno v paragrafu § 85. V rozvržení musí zaměstnanec respektovat sjednaný časový font, který je uzavřen se zaměstnavatelem.

Jde o určení fixní doby, kdy bude zaměstnanec k dispozici v průběhu dne. Začátek i konec pracovního dne si může zaměstnanec volit sám. Pružná pracovní doba je aplikována u částečných i plných pracovních úvazků, podle § 85 odst. 1-6 zákon č. 262/2006 Sb.

Distanční formy práce

Rydvalová a Junová (2011, s. 9) uvádí, že v rámci distanční formy práce vykonává zaměstnanec práci, která spočívá v dělení pracovní náplně, na svém pracovišti, druhá část práce je vykonávána v místě jeho bydliště. Podíl je na vzájemné domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tuto podobu vykonávání práce nazýváme homeworking. Forma pracovního úvazku je upravena v §317 zákon č. 262/2006 Sb.

Minimální mzda

S výkonem práce se pojí i minimální mzda, která je uplatňována na všechny zaměstnance v pracovním poměru, či právním vztahu. Zároveň se váže i na osoby, které mají uzavřenou dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vyjadřuje nejnižší možnou výši odměny za vykonanou práci. Je upravena v zákoníku práce, ve znění dle nařízení vlády c 567/2006 Sb., viz Obrázek 1. Minimální sazba pro týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 103,80 Kč za hodinu neboli 17 300 Kč za měsíc, podle zákona č. 567/2006 Sb.

Tabulka 2: Tabulka platů

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	103,80	17 300
2.	106,50	17 900
3.	117,50	19 700
4.	129,80	21 800
5.	143,30	24 100
6.	158,20	26 600
7.	174,70	29 400
8.	207,60	34 600

(zdroj: převzato z §3 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb.)

5 Kariérové poradenství

„Kariérové poradenství je proces, v rámci, kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají“ (MŠMT, 2023a).

Dle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (2023b) má kariérové poradenství podobu, jak individuálního, tak skupinového poradenství, které souvisí s volbou povolání před vstupem na trh práce. Forma poradenství se odvíjí od počtu účastníků v rámci poradenského procesu. V kariérovém poradenství jde primárně o nalezení kompetencí (tzn. dovedností a schopností), které budou klientem využity ve zvoleném výkonu povolání.

OECD (2019) uvádí, že kariérové poradenství je celoživotní proces, který vysvětluje služby, které pomáhají lidem, v jakémkoliv životním stádiu řídit správným směrem svoji kariérní dráhu a rozhodovat o vzdělání, odborné přípravě či volbě povolání. Poradenství tak poskytuje nestranné a včasné informace, jejíž prostřednictvím dochází jedinec ke správné volbě výběru kariérní cesty. Pomáhá tak lidem spojit znalosti o tom, kdo jsou a kým by mohli být. Jedná se tedy o soubor dovedností, znalostí, zájmů, kvalifikace a talentu, se spojením těch, kým by se mohli stát na trhu práce. Kariérové poradenství napomáhá k vyšší efektivitě společnosti, ve které jedinec působí. Jedná se o poskytování poradenství v oblasti kariérní volby, a to fyzicky (tváří v tvář), telefonicky či online. Využití poradenství může být stěžejní pro přechod a následnou adaptabilitu mladých lidí na trh práce, zároveň pro snazší mobilitu lidí na trhu práce. Technologický pokrok vede ke změnám na trhu práce, kariérové poradenství se stává stále důležitějším tématem pro jednotlivce, zaměstnavatele i společnost. Rekvalifikace a zvyšování kvalifikace jsou považovány za nedílnou součást pracovního života.

Služby, které jsou využívány při výběru volby povolání, kariérního vývoje, jsou rozděleny na volbu povolání (tj. dlouhodobý proces, který je součástí všeobecné výchovy vzdělání u populační ročníků žáků), profesní/kariérní orientaci (tj. krátkodobý či jednorázový proces, který se soustředí na věkově mladou skupinu studentů při výběru navazujícího studia či výběru povolání) a profesní/kariérní

poradenství (tj. odborná pomoc v rámci celoživotního procesu v odvětví pracovního trhu a vykonávání povolání) (Vendel, 2008, s. 50).

Systém služeb kariérového poradenství

„V české republice existují dva systémy kariérového poradenství, jeden v resortu MŠMT, druhý v resortu MPSV“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 150).

Tabulka 3: systémy kariérového poradenství

MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Školský poradenský systém
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí	Poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí

(zdroj: vlastní zpracování, převzato od Průchy, Vetešky 2014, s. 150)

Kariérový poradce

Cílem kariérového poradce je poskytování poradenských služeb. Prostřednictvím metod, postupů, kariérní diagnostiky a technik dochází k podpoře a rozklíčování kompetencí jednotlivce, či skupin, v jakékoliv věkové kategorii. Konkrétně dochází k poradenství při rozhodování v oblasti volby povolání, profesní přípravy, rozvoji kariéry či případné rekvalifikaci (Národní soustava povolání, 2023).

„Lze nalézt společné rysy, které je možné doporučit všem kariérovým poradcům:

- **odborné znalosti** (sem patří nejen znalosti kariérových teorií, ale i dalších sociálních věd, rovněž se do této kategorie řadí znalost pracovního trhu, popř. pracovně-právní legislativy),
- **empatie a trpělivost**,
- **respekt** (trendem v dnešní době není expertní přístup, kdy poradce navede klienta ke „správnému řešení“ – úkolem poradce je klienta provázet na cestě, pomoci při hledání vlastních řešení),
- **individuální přístup** ke klientovi,
- **kreativita** (ve smyslu schopnosti nalézat netradiční řešení ale také ve smyslu netradičních přístupů v poradenském procesu),
- ochota **přiznat vlastní nevědomost**,
- komplex **komunikačních dovedností** (především schopnost aktivního naslouchání, technika kladení otevřených otázek, poskytování zpětné vazby),

- schopnost **reflexe sebe sama**,
- **práce na vlastním seberozvoji** (sem patří nejen důraz na celoživotní vzdělávání v oboru, ale také schopnost sledovat trendy a reagovat na společenské potřeby),
- schopnost navázat **profesionální vztah a dobře hlídat svoje hranice působnosti** (poradenství není terapie)“ (Košťálová, Cudlíková, 2015, s. 45).

Proces kariérového poradenství

Jak uvádí Vendel (2008, s. 51-52), kariérové poradenství je realizovatelné podle strukturálního modelu, ve kterém jsou určeny kroky poradenského procesu. Pakliže bude poradce postupovat, dle kroků jdoucích za sebou, společně pak s klientem dochází ke správnému vyhodnocení, tady ke vhodné volbě povolání. Kariérový proces má dva cíle: „optimální výběr povolání a bezproblémovou adaptaci na povolání“ (Vendel, 2008, s. 51). Důležité je zmínit, že nositelem odpovědnosti průběhu a výsledku procesu je vždy účastník procesu, nikoliv poradce.

1. krok: Poznání

Vede k prvotnímu poznání účastníka kariérového poradenství a poradce, které je podmínkou pro výběr školy či povolání. Provádí se formálním testováním, pomocí psychologických testů či dotazníků a neformální formou interakce v poradenském rozhovoru (Vendel, 2008, s. 52).

2. krok: Získání informací o světě práce

Dalším předpokladem při rozhodování v rámci kariérového procesu jsou získané informace o školách a profesích. Poradce čerpá ze svých poznatků, ale i z informací z dostupných zdrojů o vývoji na trhu práce. Je důležité brát v potaz tři hlediska informací: typ informací (popis povolání, pracovní podmínky a dostupnost), klasifikace zaměstnání, požadavky povolání (Vendel, 2008, s. 52-53).

3. krok: Spojení informací o sobě samých a o světě práce

Cíl kariérového poradenství, kdy klient spojuje své získané zkušenosti dovednosti i hodnoty a svět práce. V rámci procesu jsou využívány počítačové programy, rozhovory s lidmi z dané profese či využití možnosti a přímě aplikace schopností při brigádách či částečném úvazku (Vendel, 2008, s. 53-54).

Dle Košťálové a Cudlínové (2015, s. 46) má práce s klientem několik fází „1. fáze budování vztahu, 2. budování sebezpoznání, 3. objevování nových možností, 4. formování strategií a plánů“.

5.1 Volba povolání

Dle Horníka (2009, s. 7-13) se volba povolání pojí s životní situací, ve které se jedinec nachází. Správná volba se pojí s osobností a kompetencemi osoby, která se na trhu práce rozhlíží. S tím souvisí tři faktory: co daná osoba chce, co zná a umí, jaké má klíčové kompetence (postoje a způsobilosti). Při výběru je třeba zohlednit i lokaci nového zaměstnání, která souvisí s každodenním dojížděním na pracoviště.

Při volbě povolání může jedinec využívat různé zdroje informací, díky kterým může nacházet nové pracovní příležitosti. Zdroje informací jsou:

- úřady práce,
- inzerce,
 - klasická (tištěná v novinách, vylepena v tramvajích či autobusech),
 - internetová (spojena s pracovními portály, jako je například:
 - Jobs.cz,
 - Práce.cz),
- personální agentury,
- proaktivní vyhledání (informace od blízkých, rodinných příslušníků, reklamy) (Horník, 2009, s. 13-21).

5.1.1 Rekvalifikace

Dle Vendela (2008, s. 18) je volba povolání spojena s vyžadovaným stupněm kvalifikace pro vykonávání konkrétní profese. Úroveň vzdělávání získáváme při úspěšném zakončení určitého stupně vzdělání. Pro doplnění či změně kvalifikace napomáhá rekvalifikace.

Rekvalifikace umožňuje získání nové kvalifikace pro výkon zaměstnání, či rozšíření nebo prohloubení klasifikace dosavadní. Pro určení obsahu rekvalifikačního kurzu je východiskem dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, kompetence a další profesní vzdělávání, podle §108 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb. (Úřad práce, 2023b).

Rekvalifikaci nabízejí akreditačně ověřené subjekty, například: školská zařízení, vzdělávací instituce a další sdružení. Akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také Ministerstvo vnitra a Ministerstvo zdravotnictví). Po složení rekvalifikační zkoušky získá absolvent osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu s uvedeným počtem hodin, které vykonal v průběhu konání rekvalifikačního vzdělávacího programu. Osvědčení souvisí s oprávněním k výkonu konkrétní pracovní činnosti (Průcha, Veteška, 2014, s. 234-235).

5.1.2 Životopis

Dle Horníka (2009, s. 39-40) před samotným pohovorem přichází fáze zaslání životopisu spolu s motivačním/průvodním dopisem. V motivačním/průvodním dopisu je třeba kontaktovat přímo uvedenou kontaktní osobu, uchazeč o práci zde popisuje své postoje a zájmy, především pak motivaci k vykonávání nabízené práce.

Průvodní dopis je prvotním kontaktem se zaměstnavatelem, tudíž by se měl stát součástí reakce na pracovní pozici. Je psán formou pozitivního krátkého souvislého textu, který zahrnuje motivaci spojenou s výkonem dané pracovní pozice, dále také i to, co uchazeč nabízí, v čem je výjimečný a konkrétní dosavadní úspěchy spojené s praxí. V dopisu je důležité uvést oslovení zaměstnavatele, nejlépe přímo kontaktní osobu společnosti, podpis a datum (Profesia, 2022).

Životopis je něčím, bez čeho se v rámci výběrového řízení neobejde uchazeč o nabízenou pracovní pozici. Dělíme dvě základní formy životopisu: kompoziční a strukturovaná. Kompoziční forma životopisu je charakteristická souvislým textem, ve kterém jsou popisovány jednotlivé zkušenosti, viz. Ukázka 1. Tato forma životopisu není považována za vhodně zvolenou.

Ukázka 1: Kompoziční životopis

V tomto kompozičním životopisu, dle Siegla (2008, s. 82), se nacházejí rozepsané rodinné poměry a zároveň i stávající zaměstnavatelé. Chybí zde přímá prezentace a kontaktní údaje na uchazečku o zaměstnání.

ŽIVOTOPIS

Jmenuji se Ludmila Zelená, roz. Svozilová. Narodila jsem se 30.6.1968 v Jaroměři, okr. Hradec Králové. Jsem vdaná, manžel Ota Zelený, nar. 30.7.1967, pracuje v IS Holding a.s. jako vedoucí TPV.

Mám dvě dcery: Šárka Zelená, nar. 13.7.1989, studuje 3. rokem SPŠ Stroj. v Pardubicích, Veronika Zelená, nar. 25.7.1995, je žákyně ZŠ.

V roce 1987 jsem ukončila maturitou SEŠ Pardubice, obor Všeobecná ekonomika.

Po absolvování této školy jsem nastoupila do podniku Pozemní stavby Hradec Králové, závod Stavo-montáže, později Stavomontáže a.s. Nejprve jsem byla zaměstnána jako referentka zásobování, v dalších letech jsem se postupně uplatnila i v jiných profesích, např. jako sekretářka vedoucího technického úseku, zastupující sekretářka ředitele, dispečerka dopravy a současně i vedoucí dopravy. V roce 2004 jsem rozvázala u této firmy na vlastní žádost pracovní poměr a nastoupila k firmě PRIMEX Hradec Králové jako ekonom dopravy. Po reorganizaci této firmy jsem zaměstnána u následnické organizace STOP Truck s.ro., jako skladnice, skladová účetní a fakturantka.

Z osobních a rodinných důvodů bych chtěla tuto firmu opustit.

Vlastním ŘP skupiny A, B, pracuji s PC, absolvovala jsem kurz operátorka PC. NJ ovládám částečně by součástí výuky na SEŠ.

Ludmila Zelená

U kovárny 32

332 01 Hradec Králové

(Zdroj: Siegel, 2008, s. 108)

Druhou formou životopisu je životopis strukturovaný, který má v nynější době spoustu vzorů, ze kterých je možno čerpat, viz. Příloha 1 (Siegel, 2008, s. 12).

Pro psaní životopisu existují, dle Úřadu práce (2022c), určité zásady. Cílem životopisu je zaujmout svými autentickými a pravdivými dosavadními zkušenostmi, úspěchy či certifikáty. Lze jej označit jako osobitý výstup dosavadních pracovních výsledků a je cestou k jejich originální prezentaci, v životopisu též zaujme i vlastní vhodná fotografie. Při tvorbě je důležité se řídit pravidlem posloupnosti, od současnosti po minulost. Rozpětí maximálně 1-2 strany stručného textu.

5.1.3 Příprava na pohovor

Jak uvádí Rydvalová a Junová (2011, s. 79), před uzavřením pracovní smlouvy s novým zaměstnavatelem dochází k výběrovému řízení. Před pohovorem je důležitá příprava, která souvisí s uvědoměním svých silných či slabých stránek, zkušenostmi i motivací.

Horník (2009, s. 57-60) říká, že při přípravě na pohovor by se měl uchazeč o zaměstnání zaměřit na získání co nejvíce informací o případném budoucím zaměstnavateli (jaká je firemní kultura společnosti, čím se společnost zabývá, kolik má zaměstnanců), o nabízeném pracovním místě (požadavky zaměstnavatele, vlastní očekávání), či jaké otázky může uchazeč v rámci pohovoru očekávat:

Tabulka 4: Očekávané otázky u pohovoru

Otázky:	Případné odpovědi uchazeče:
Co víte o naší firmě?	
Proč se ucházíte o toto místo?	
Proč bychom měli vzít vás a ne někoho jiného?	
Co vás nejvíce motivuje?	
Co vám nejvíce a nejméně vyhovovalo v minulém zaměstnání?	
Jakou máte představu o své práci?	
Co nám chcete nabídnout?	
Jaký by měl být váš nadřízený?	
Jakou máte představu o svém platu?	
Proč jste si nenašel práci dříve?	

(zdroj: vlastní zpracování, převzato od Horníka 2009, s. 60-61)

Otázky, které jsou kladené na pohovoru, by měly souviset pouze s vykonáváním pracovní činnosti. V průběhu pohovoru se tak mohou vyskytnout i takzvané diskriminační otázky. Zde je několik příkladů takových otázek:

- „Jakého jste náboženského vyznání? Jste v nějaké politické straně?
- Budete se vdávat/ženit? Plánujete rodinu? Jste těhotná?
- Jste svobodná/vdaná/rozvedená? Máte partnera? S kým žijete? Jaká je vaše sexuální orientace?
- Máte děti? Kolik jich máte? Jak často jsou nemocné? Co prázdniny? Kdo je vám bude hlídat?
- Kde je váš partner/manžel/manželka zaměstnán/á? Jak trávíte dovolenou?“
(Rydvalová, Junová, 2011, s. 79-80).

Důležitou součástí úspěšného přijímacího řízení je dobrý první dojem, který lze ovlivnit: oblečením (Je důležité respektovat dresscode, který potenciální zaměstnavatel vyžaduje. Pakliže není dresscode určen, je třeba dodržet několik zásad, které vychází ze základní etikety chování a oblékání.) nebo věcmi s sebou (životopis, blok na poznámky, reference od bývalých zaměstnavatelů, doklady o dosaženém vzdělání, rekvalifikaci či absolvování různých kurzů) (Horník, 2009, s. 62-63).

5.1.4 Work-life balance

MPSV (2021b) uvádí, že od 13. června 2019 přijala Rada EU směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzn. směrnice Work-life Balance). Cílem této směrnice je navýšit procentuální účast žen na trhu práce a zároveň možnosti využití pracovního volna v prospěch rodinné stability. Na základě toho právního předpisu mají rodiče a pečující osoby snazší slučitelnost pracovního a soukromého života.

„Hlavními prvky směrnice jsou:

- otcovská dovolená – nárok na minimálně 10 pracovních dnů dovolené v období kolem narození dítěte pro otce nebo druhého rodiče,
- rodičovská dovolená – individuální právo na 4 měsíce rodičovské dovolené, z nichž 2 měsíce jsou placené a mezi rodiči nepřenosné,

- pečovatelská dovolená – nárok na 5 pracovních dní volna ročně pro pečující osoby,
- pružné uspořádání práce – právo rodičů žádat o tyto režimy bylo rozšířeno na pracující pečovatele“ (MPSV, 2021b).

6 Vzdělávací projekt

V rámci vzdělávacího projektu je důležité respektovat didaktický proces, který je tvořen několika prvky, mezi které řadíme obsah výuky, cíl, prostředky a další. V rámci vzdělávacího projektu je třeba se zaměřit na specifickou cílovou skupinu mladistvých, dospělých, či seniorů (Zormanová, 2017, s. 86).

Při plánování vzdělávací akce by měl organizátor umět odpovědět na otázky: Proč? Koho? Co? Kdy? Jak? Kdo? Kde? Zač? (Bartoňková, 2010, s. 116).

Bartoňková (2010, s. 117) uvádí, že v rámci plánování vzdělávacího projektu by měl organizátor postupovat dle jednotlivých kroků:

1. krok: Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

Jedná se o první, zároveň i stěžejní bod při plánování vzdělávacího projektu. Cílem analýzy potřeb je zjistit aktuální stav znalostí a dovedností dotazovaných osob a zjistit tak jejich možné potřeby. Vzdělávací potřeba vzniká, v důsledku chybějící znalosti či dovednosti, souběžně s cílem doplnit si chybějící nedostatky (Bartoňková, 2010, s. 118-119).

2. krok: Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb

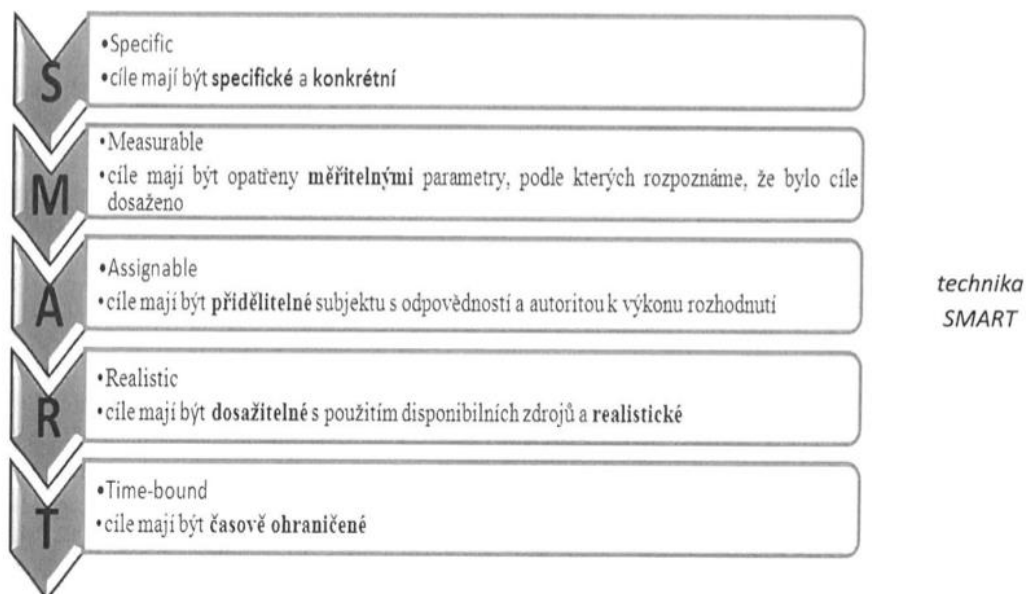
- Formulace cílů

Ze správně stanoveného cíle je zřejmý obsah vzdělávacího projektu. Dále je pozorovatelný úspěšný přenos znalostí, dovedností a postojů, což je o polehčující okolností v rámci evaluace projektu. Cíl usměrňuje a řídí vzdělávací projekt (Bartoňková, 2010, s. 136).

Smékalová (2016, s. 39-40) uvádí, že cíl by měl mít tyto vlastnosti: jednoznačnost, kontrolovatelnost, přiměřenost, konzistentnost a komplexnost.

Pro formulaci cílů je též vhodné využití metody SMART, viz. Obrázek č.3

Obrázek 1: Technika SMART



(zdroj: převzato od Smékalové, 2016, s. 41)

- Stanovení profilu účastníka a absolventa vzdělávací akce

Profil účastníka se skládá z počátečních předpokladů, jenž tvoří dosavadní dovednosti, znalostí, schopnosti a další, které by měl zájemce o vzdělávací projekt mít. Profil absolventa napomůže tvůrci vzdělávacího projektu snazší tvorbu obsahu takového projektu.

Profil absolventa odráží poznatky získané v rámci vzdělávacího projektu, které si účastník odnáší. (Bartoňková, 2010, s. 145).

- Určení obsahu.

Při tvorbě obsahu je důležité se zaměřit na vhodný výběr učiva, související s formami a didaktickými metodami (Bartoňová, 2010, s. 144).

3. krok: Volba forem, metod, didaktických pomůcek a technik vzdělávání

Dle Smékalové (2016, s. 54) jsou didaktické metody prostředkem, díky kterým dochází k přenosu vzdělávacího obsahu účastníkům vzdělávacího procesu. V rámci tvorby vzdělávacího projektu je možné zvolit z několika možností metod.

V didaktice dospělých existuje dělení několika možnostech forem vzdělávání, dělíme je do čtyř základních forem. **Sebevzdělávání**, dále také forma **prezenčního**

vzdělávání, ta se vyznačuje denní docházkou do vzdělávací instituce. V **distanční** formě vzdělávání se jedná o sebeřízený proces učení, v rámci této formy studia jsou vyhraněné dny, kdy má účastník možnost se fyzicky, individuálně setkat s vyučujícím v rámci takzvaných tutoriálů. Další formou vzdělávání je forma **kombinovaná**, která je kombinací distanční a prezenční formy studia (Zormanová. 2017, s. 150).

K materiálním didaktickým prostředkům řadí Smékalová (2016, s.74-75) například: modely, stavebnice, dotykové pomůcky, učebnice, skripta, počítač a internet a další. Při volbě formy a metod vzdělávání je třeba brát v potaz, za pomoci jakých didaktických pomůcek budeme vybrané metody realizovat.

4. krok: Přehled lektorů

5. krok: Organizační zabezpečení

Organizace zahrnuje přípravu všech částí vzdělávacího projektu. V první řadě zajištění propagačních materiálů, kontakt s účastníky kurzu, evidence kontaktů na lektory a na účastníky vzdělávacího projektu, realizace projektu, příprava harmonogramu a následně prostor, zajištění potřebných didaktických pomůcek či potřeb lektorů/účastníků. Dalším z kroků je evaluace projektu (Bartoňková, 2010, s. 168).

6. krok: Materiální, technické a finanční zabezpečení (předkalkulace)

Jedná se o takovou část vzdělávacího projektu, která je podstatnou pro další realizaci vzdělávacího projektu. Materiální, technické a finanční zajištění obsahuje prostory pro realizaci projektu, zajištění potřebných didaktických pomůcek a kalkulaci financí projektu (Bartoňková, 2010, s. 175).

7. krok: Návrh způsobu evaluace

V rámci evaluace jde o porovnání nastavených vzdělávacích cílů s výsledky, jde tedy o určení, do jaké míry byly naplněny vzdělávací cíle. Evaluace se zaměřuje na všechny aspekty, které měly vliv na průběh vzdělávacího projektu, konkrétně tedy na realizaci, prostředí, lektora, možné studijní materiály a další (Bartoňková, 2010, s. 182).

Bartoňková (2010, s. 183) uvádí, že „existují čtyři hlavní důvody evaluace:

- učení,
- zdokonalování,
- kontrolování,
- ověřování“.

6.1 Vzdělávání dospělých

Andragogika je často využívána jako synonymum ke vzdělávání dospělých. Andragogika je chápána jako vědní disciplína, zároveň tak i jako praxe vzdělávání učení dospělých. Předmětem andragogiky je edukace dospělých. Pojem andragogika je též spojován se jménem Malcolm Knowles, který se dostal do povědomí díky jeho teorii sebeřízeného učení dospělých (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 12-13).

Vzdělávání dospělých je jednou ze složek celoživotního procesu učení, které můžeme rozlišit do tří částí.

Formální vzdělání je cílevědomý proces učení, kdy vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích. Po úspěšném absolvování získá absolvent vysvědčení, diplom či certifikát.

Neformální vzdělávání se koná mimo vzdělávací systém. Do neformálního vzdělávání řadíme například rekvalifikační kurzy či přednášky.

Informální vzdělávání je získávání poznatků z každodenního života, ať už pozorováním druhých, či čerpání z vlastních prožitých zkušeností (Zormanová, 2017, s. 59-61).

Výuku ve vzdělávání dospělých dělíme do pěti fází. Každá z fází zajišťuje úspěšnou realizaci výuky. První fází je fáze motivační, kde jde primárně o motivaci účastníka

vzdělávání k danému tématu. Následuje fáze expoziční, ve které jde o přenos nových informací a osvojení nového učiva ze strany účastníka vzdělávání. Fixační fáze výuky slouží k upevnování a prohlubování získaných poznatků, způsobem procvičování a opakování. Po fixační fázi následuje fáze diagnostická, kterou nazýváme jako fáze kontroly, kdy si vyučující ověřuje dosavadní znalosti účastníků vzdělávání. Poslední fází je fáze aplikační, která slouží k uplatnění dosavadních znalostí do praxe (Zormanová, 2017, s. 90-92).

Během didaktického procesu jsou využívány výukové metody, které jsou realizovány pomocí didaktických prostředků, jejímž prostřednictvím dosahuje vyučující didaktického cíle. Metody dělíme na metody klasické, ke kterým řadíme, metody slovní, praktické. Výčet metod uvádí Smékalová (2016, s. 54-60) následovně:

- Metody klasické:
 - Metody slovní, metody názorně demonstrační, metody praktické
- Metody aktivizační:
 - Metody kritického myšlení: brainstorming, brainwriting, metoda pětilístek, metoda kostka, Vennův diagram, T-graf, myšlenková mapa, metoda ANO/NE a další
- Metody speciální:
 - HOBOMETODA, metoda Philips 66, synektika, metoda CNB a další.

K dalším metodám řadíme přednášky, které jsou nejvyužívanější formou ve vzdělávání dospělých. Přednášky jsou realizovány monologem ze strany lektora, při němž jsou předávány potřebné informace. Dále také semináře, cvičení, kurzy, zájmové kroužky, workshopy, konference, studijní praxe, konzultace, koučing, mentoring a další (Zormanová, 2017, s. 128-140).

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Dotazníkové šetření

Pro zmonitorování stavu osob na rodičovské dovolené jsem zvolila kvantitativní metodu sběru dat, konkrétně metodu dotazníkového šetření.

7.1.1 Pilotáž dotazníkového šetření

Před rozesláním dotazníku respondentům, pro realizaci průzkumu, byl dotazník zaslán třem osobám, které po jeho vyplnění podali zpětnou vazbou na jejichž základě jsem provedla úpravu otázek, přesněji formulaci otázek, které jsou po úpravě využity v dotazníku. Po úpravě detailů jsem rozeslala dotazník cílové skupině, konkrétně tedy osobám, které jsou aktuálně na rodičovské dovolené a chystají se zpět na trh práce, či osobám, které působí na trhu práce po časném návratu z rodičovské dovolené.

7.1.2 Charakteristika cílové skupiny

Cílovou skupinou pro dotazníkové šetření se stala skupina osob na rodičovské dovolené, které se připravují na vstup na trh práce. To tedy znamená, že jsem se primárně zaměřila na osoby, kterým končí doba rodičovské dovolené a připravují se na vstup na trh práce. Dále také osoby, které aktuálně působí na trhu práce, jsou tedy po časném návratu z rodičovské dovolené.

Respondenti byli seznámeni s anonymitou v rámci bakalářské práce a zároveň i s faktem, že informace získané z průzkumu budou použity pouze pro účel mé bakalářské práce.

7.1.3 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Cílem dotazníku, který se skládal celkem ze 17 otázek v českém jazyce, viz. Příloha 2, bylo analyzovat potřeby žen a mužů na rodičovské dovolené, ve kterých oblastech se při návratu zpět na trh práce cítí nejistí. Od zjištěných potřeb se budou odrážet témata navržená ve vzdělávacím projektu.

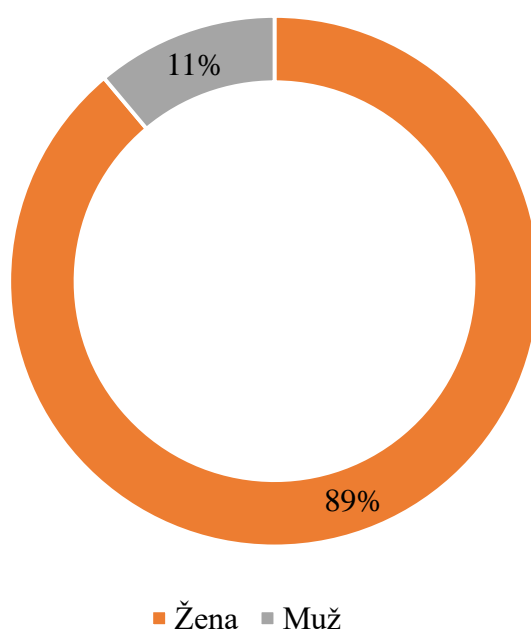
Dotazníkové šetření bylo realizováno v elektronické online podobě prostřednictvím portálu Survio. Přímý odkaz na dotazník jsme zveřejnili na webovém portálu, kde se

na internetu nejčastěji setkávají maminky či tatínkové, konkrétně na portálu Mimino.cz, navštěvovatelé tak měli možnost zúčastnit se dotazníkového šetření.

Sběr dat byl proveden v datech od 24.1.2023 do 10.2.2023, návratnost dotazníků byla 100 %, jelikož šlo o vyplnění v online verzi. Dotazníkového šetření se účastnilo celkem 63 respondentů.

Otázka č. 1: **Jaké je Vaše pohlaví?**

Graf 1

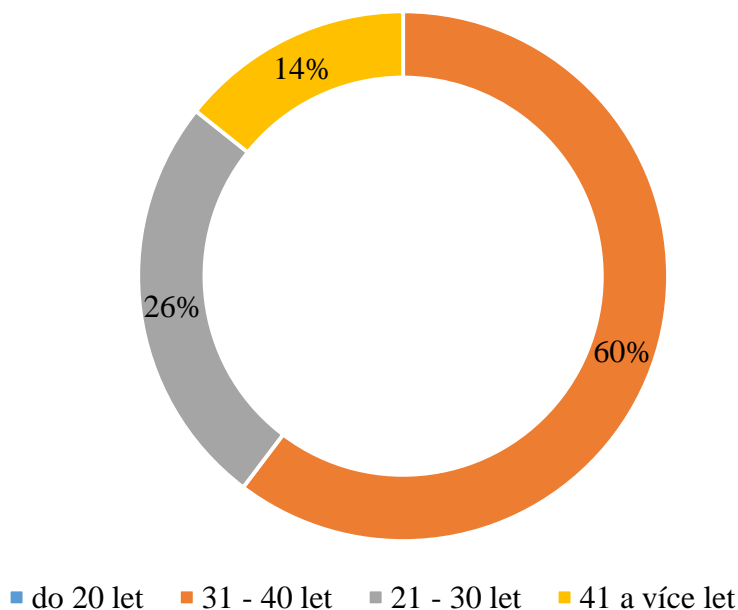


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Na základě získaných odpovědí je zřejmé, že ze 100 % zúčastněných tvoří 89 % žen a zbylých 11 % mužů. V konkrétních číslech se jedná o 56 žen a 7 mužů, dochází tedy k převaze žen v rámci působení na rodičovské dovolené.

Otázka č. 2: Kolik je Vám let?

Graf 2

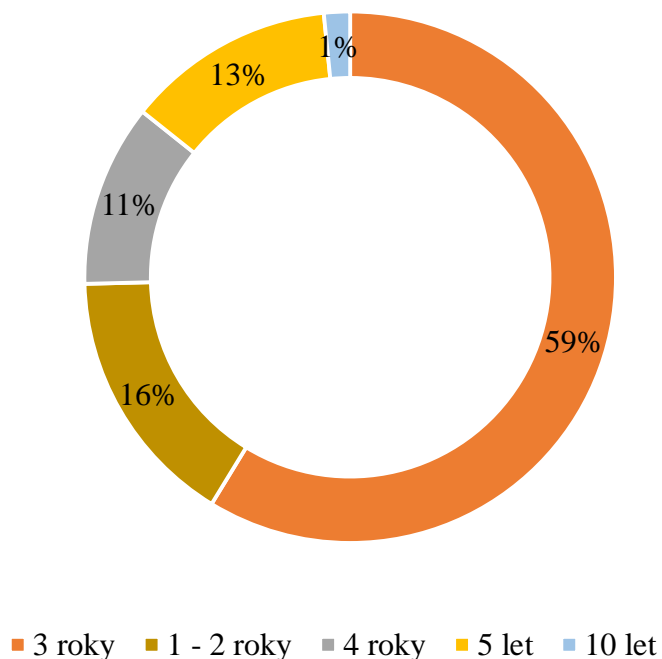


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Druhá otázka se zaměřuje na zjištění nejčteněji zastoupené věkové kategorie v dotazníkovém šetření. Z výsledků je zřejmé, že nejčtenější skupinou je věková kategorie v rozmezí 31-40 let, v procentech je zastoupeno 60 % respondentů, v přesných číslech tak 38 rodičů. Následovala skupina ve věkovém rozmezí mezi 21-30 lety, skupina zastoupila 26 % z celkových 100 % zúčastněných, v přesných číslech tak 16 respondentů. Poslední číselně zastoupenou skupinou je věková kategorie 41 a více let, které činí 14 % přesněji tak 9 respondentů z celkových 63. Na základě výsledků dotazníkového šetření je zde patrná absence respondentů do 20 let, jejíž příčinou může být nevědomí o existující webové stránce, na níž bylo dotazníkové šetření realizováno.

Otázka č. 3: Jaká je délka Vaší rodičovské dovolené?

Graf 3

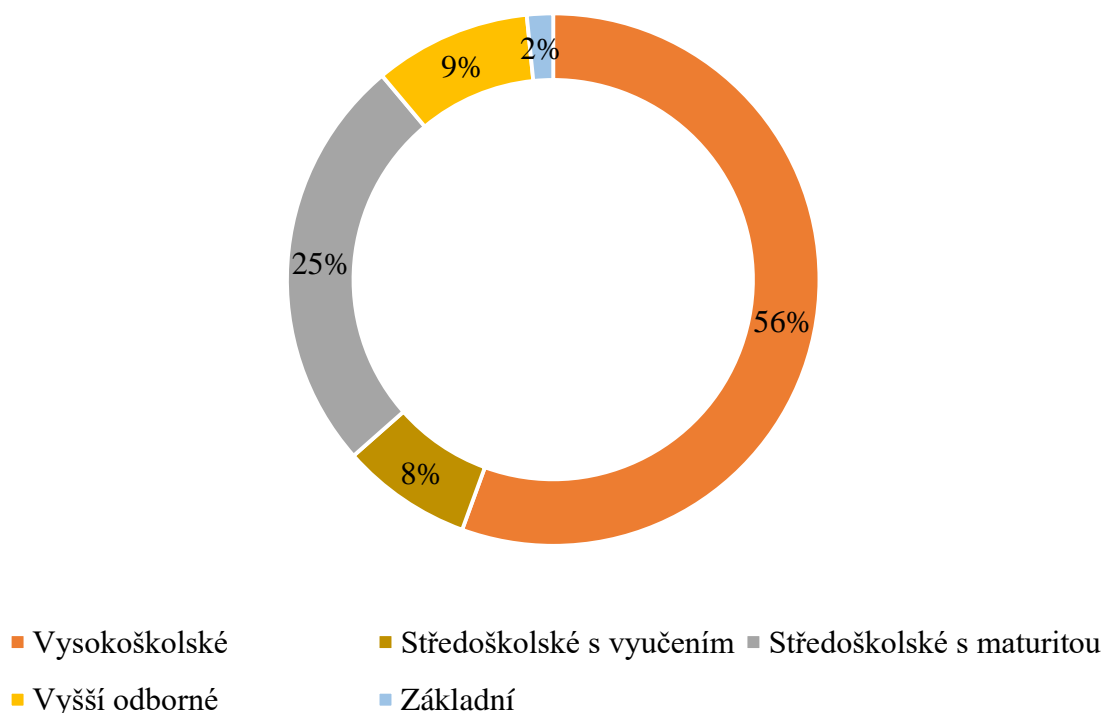


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Nejpočetnější skupinou zastoupenou v rámci doby strávené na rodičovské dovolené je časové rozmezí 3 let, které je zastoupeno celkem 37 respondenty, tedy 59 %. Následuje skupina, která je na rodičovské dovolené 1-2 roky, kde je zastoupeno celkem 10 rodičů, 16 %. Další kategorií zastoupenou v dotazníkovém šetření se stala skupina osob, které jsou na rodičovské dovolené 4 roky, v této skupině se nachází 7 respondentů, 11 %. V dotazníkovém šetření byla uvedena i volba jiné, ve které se ve shodné odpovědi, konkrétně 5 let, sešlo 8 respondentů, 13 %. Poslední zastoupenou hodnotou je 10 strávených let na rodičovské dovolené, 1 respondent, který tvoří 1 % z celkových 100 %.

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 4

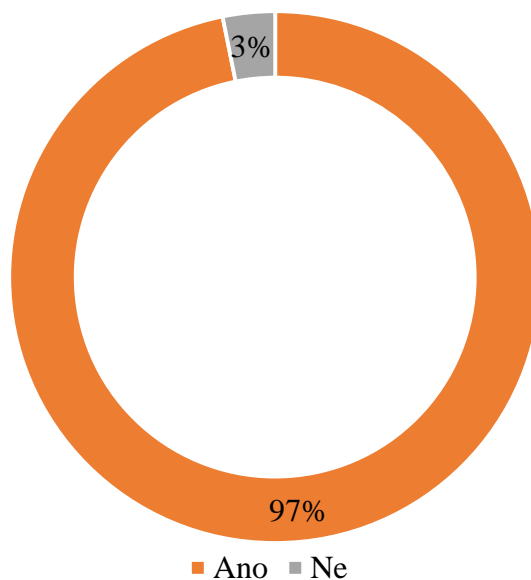


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

V rámci vzdělanosti cílové skupiny uvedlo celkem 35 respondentů, že během dráhy životem dosáhli vysokoškolského vzdělávání, odpovědi tvoří celkem 56 %. Další zastoupenou skupinou je seskupení celkem 16 rodičů, 25 %, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou. Středoškolské vzdělání s výuční listem je zastoupeno celkem 5 lidmi, 8 %. Další četnou zastoupenou skupinou jsou osoby s vyšším odborným vzděláváním, které tvoří 6 respondentů, celkem 9 %. Posledním zastoupením je skupina se základním vzděláváním, které dovršil 1 respondent, který tvoří 2 %.

Otázka č. 5: **Pracoval/a jste před vstupem na mateřskou/otcovskou/rodičovskou dovolenou?**

Graf 5

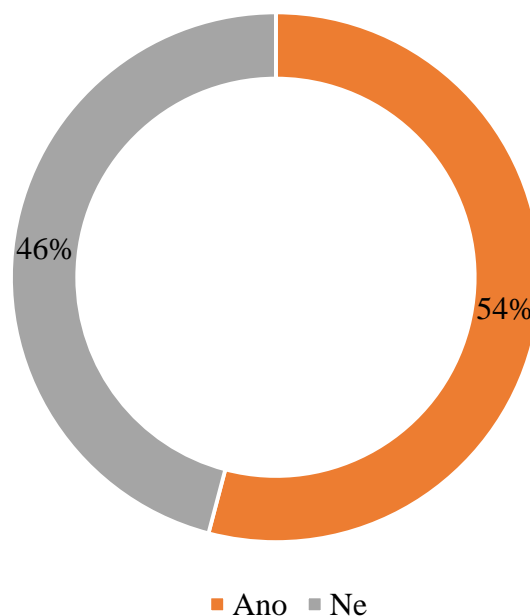


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Pátá otázka má celkem jednoznačnou odpověď, kdy celkem z 63 dotazovaných respondentů odpovědělo, že již pracovali před vstupem na rodičovskou dovolenou. Pouze 2 respondenti, kteří tvoří 3 % ze 100 % odpověděli negativně na tuto otázku.

Otázka č. 6: Jestliže jste odpověděl/a ANO na předchozí otázku, plánujete návrat ke stejnému zaměstnavateli, kde jste působil/a, než jste vstoupil/a na mateřskou/otcovskou/rodičovskou dovolenou?

Graf 6

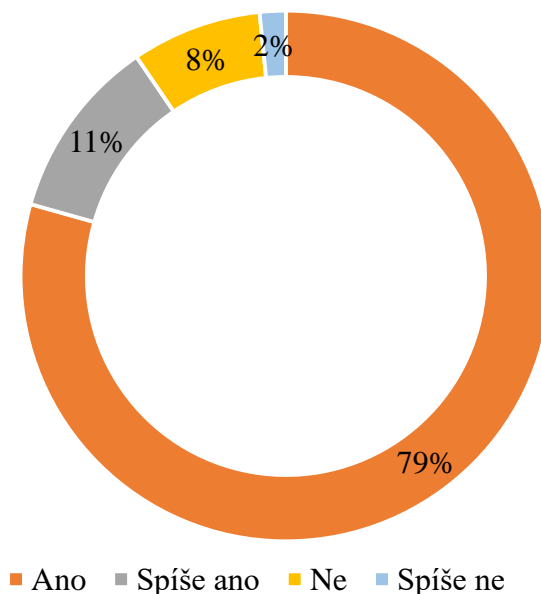


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Cílem otázky bylo zjistit, zdali účastníci dotazníkového šetření, kteří pracovali před vstupem na mateřskou/otcovskou/rodičovskou dovolenou, plánují návrat ke stejnému zaměstnavateli, či zvažují kariérní změnu. Celkem 33 respondentů (54 %) z 61 respondentů (100 %) odpovědělo pozitivně, tedy že při návratu zpět do pracovního života se vrátí ke stejnému zaměstnavateli. Zbýlých 28 respondentů, tvořících 46 % odpovědělo negativně. Zvažují novou výzvu v rámci své kariérní dráhy.

Otázka č.7: Uvažujete po ukončení rodičovské dovolené návrat zpět na trh práce?

Graf 7



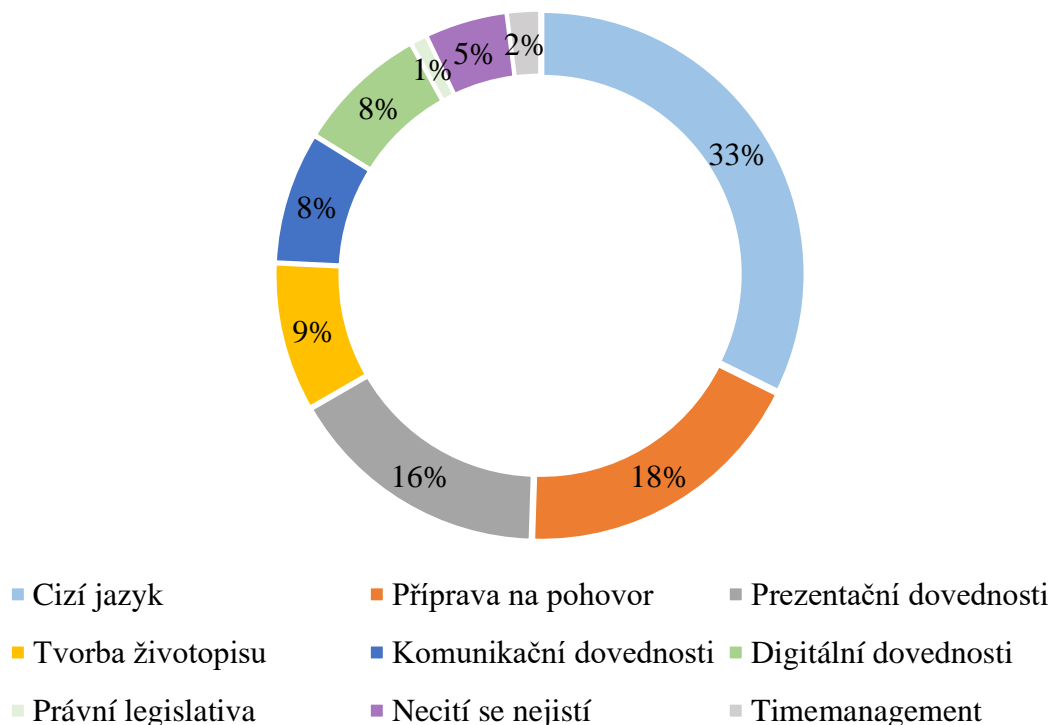
(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Otázka číslo sedm se zaměřuje na analýzu aktuální situace osob na rodičovské dovolené, spojené s rozhodováním návratu zpět na trh práce. Celkem 50 respondentů (79 %) z 63 dotazovaných odpovědělo, že plánují návrat zpět na trh práce.

Sedm respondentů (11 %) si není jisto návratem, proto se přiklonili k volbě odpovědi spíše ano. Dalších 5 osob, 8 %, jsou si jisti, že se nechtějí vrátit na trh práce, oproti tomu jeden respondent, 2 %, návrat na trh práce zvažuje, ale přiklání se k možnosti spíše ne.

Otázka č. 8: V jaké oblasti se cítíte nejistý/á?

Graf 8

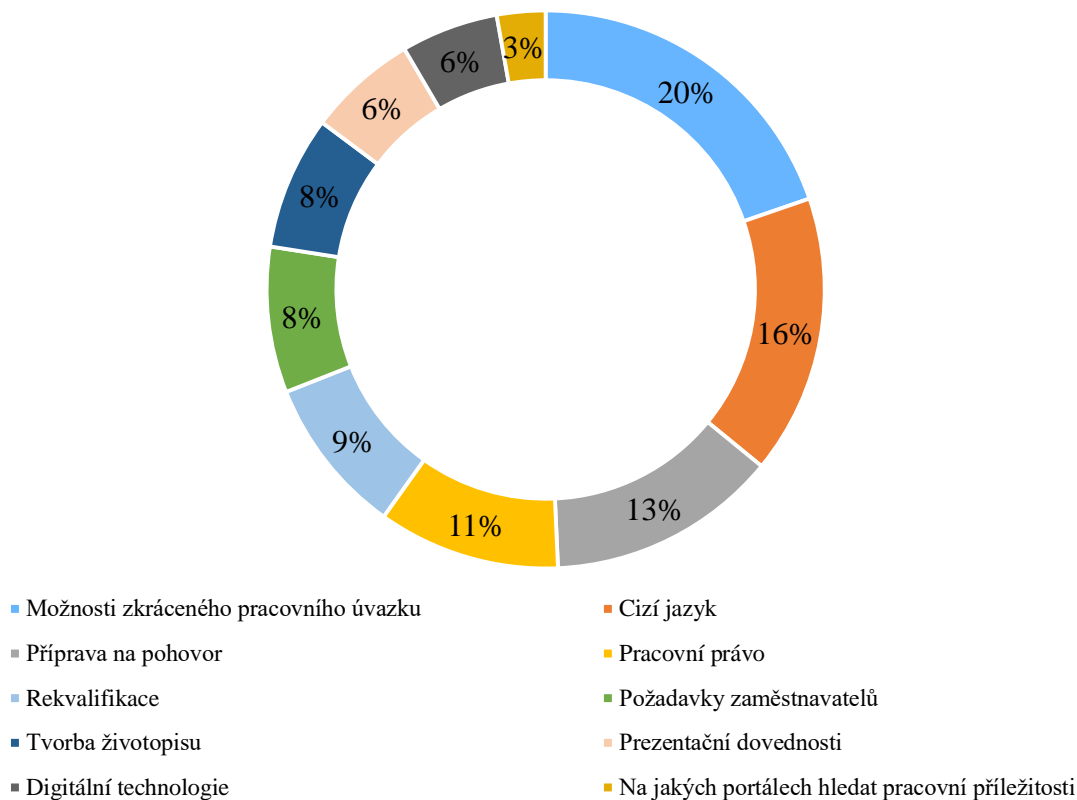


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Otázka již směřuje k analýze potřeb respondentů, kdy na základě zjištěných informací budou navržena témata v návrhu vzdělávacího projektu. Vzhledem ke skutečnosti, že respondenti mohli označit více možností, souhrnně existuje 100 odpovědí, které tvoří 100% grafického znázornění. Nejčetnější skupinou 33 respondentů, 33 %, ovládá nejistota ve znalosti cizího jazyka. Druhou skupinou v pořadí, sestupně od nejčetněji zastoupené skupiny, je skupina 18 respondentů (18 %), kteří cítí nejistotu při přípravě na pohovor. Prezentační dovednosti tvoří četnost 16 %, tedy 16 respondentů, kteří označili tuto odpověď. Skupina 9 respondentů pak označila jako svoji nejistotu tvorbu životopisu, přičemž tvoří 9 %. Komunikační dovednosti jsou též nejistotou celkem pro 8 respondentů (8 %). Stejně čtne zastoupena skupina 8 respondentů vyznačila digitální dovednosti, ve kterých se cítí nejistí. Již méně zastoupenou skupinou ve stala skupina, která cítí nejistotu ve svém timemanagementu, která čítá 2 respondenty (2 %). V právní legislativě se cítí nejistý 1 respondent (1 %). Ostatní respondenti, celkem 5 odpovědí, si nejsou nejistí, tvoří tak 5 % z celkových 100 %.

Otázka č. 9: O kterém odvětví byste se rád/a dozvěděl/a více?

Graf 9



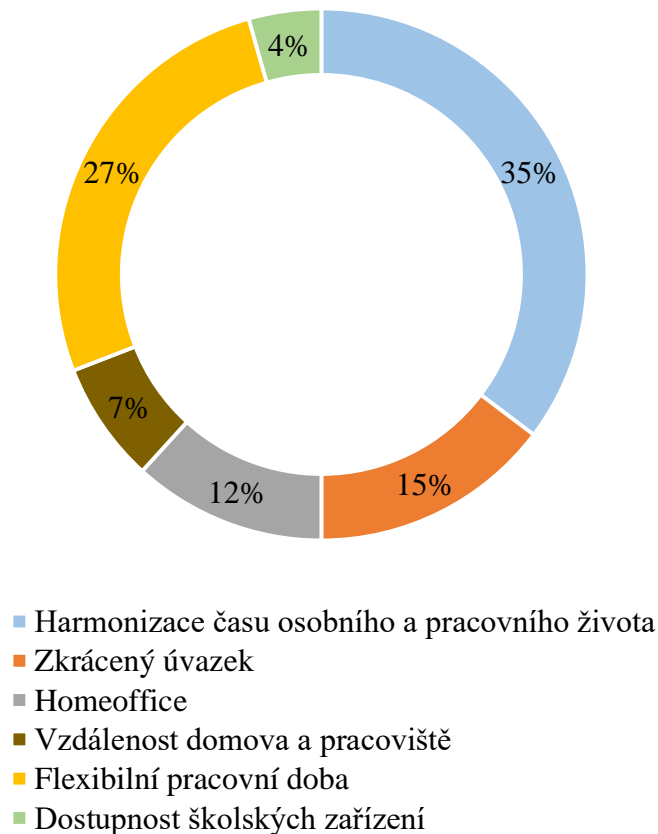
(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Na základě této otázky jsem měla možnost zjistit témata, která se promítnou do navrhovaných témat ve vzdělávacím projektu. V této otázce měli respondenti možnost označit více než jednu odpověď, celkem bylo označeno 142 odpovědí, které tvoří 100 %. Nejčetnější odpovědí se stalo téma možnosti zkráceného pracovního úvazku, celkem 28 odpovědí, tedy 20 %. Další skupinou, která tvoří 16 %, 23 respondentů, je skupina lidí, kteří by se rádi dozvěděli více v oblasti cizího jazyka. Třetí v pořadí je téma přípravy na pohovor, o kterém by se rádo dozvědělo 19 rodičů, kteří tvoří 13 %. Dalších 11 %, 15 respondentů, by se rádo dozvědělo více o pracovním právu. Téma rekvalifikace pak označilo 13 respondentů, tvořících 9 %. Pouze o jednoho respondenta méně označilo odpověď požadavky zaměstnavatelů, které tvoří celkem 8 %. Stejný počet, tedy 12 respondentů (8 %), získala odpověď tvorba životopisu. Prezentační dovednosti a digitální technologie tvoří 6 %, kdy každá

z odpovědí získala počet 8 respondentů. Posledním bodem je téma, na jakých portálech hledat pracovní příležitosti, které získalo celkem 3 %, tedy odpovědi 4 respondentů.

Otázka č. 10: **Co je pro Vás důležité při skloubení pracovního a osobního života?**

Graf 10



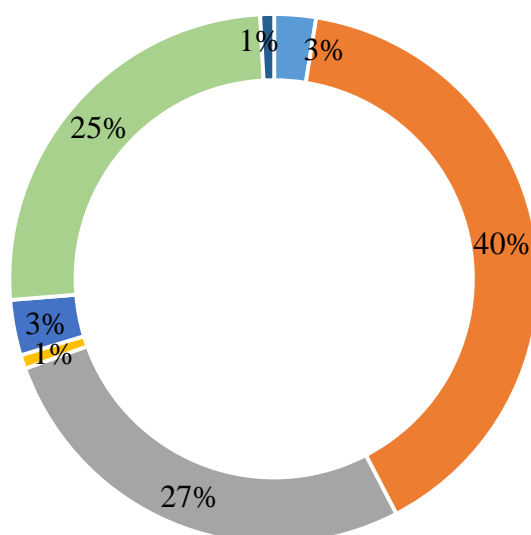
(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Pátá otevřená otázka nese mnoho společných odpovědí respondentů, které jsem pro zjednodušení rozdělila, na základě významu výroků respondentů, do šesti témat. Některé dopovědi čítaly více možností, proto je celkový součet, který tvoří 100 %, 67 odpovědí. Nejdůležitějším tématem v oblasti skloubení osobního a pracovního života je právě čas strávený s rodinou či v zaměstnání, který je důležitý celkem pro 24 respondentů, kteří tvoří 35 %. Dalším tématem, které je důležité pro respondenty je téma zkráceného pracovního úvazku, které uvedlo celkem 10 respondentů, tvoří 15 %. Pracovní poměr se pojí s dalšími odpověďmi, konkrétně pak flexibilní pracovní doba, která je důležitá pro 18 respondentů, tedy pro 27 % dotazovaných. Homeoffice označilo jako důležité téma 8 respondentů, které tvoří 12 %. Dalším tématem je vzdálenost od domova do práce, která je důležitá pro 5 respondentů, kteří tvoří 7 %.

Téma dostupnosti školských zařízení je klíčové pro 3 respondenty dotazníkového šetření, celkem tedy pro zbylé 4 %.

Otázka č. 11: **Uvažoval/a jste nad skloubením rodinného a pracovního života v podobě:**

Graf 11



- Nenapadla mě doposud ani jedna z variant
- Práce na částečný úvazek
- Práce s pružnou pracovní dobou
- OSVČ
- Neuvažoval/a jsem o tom, plně se věnuji vychovávání potomka
- Práce z domova
- Kombinace pružné pracovní doby a práce z domova

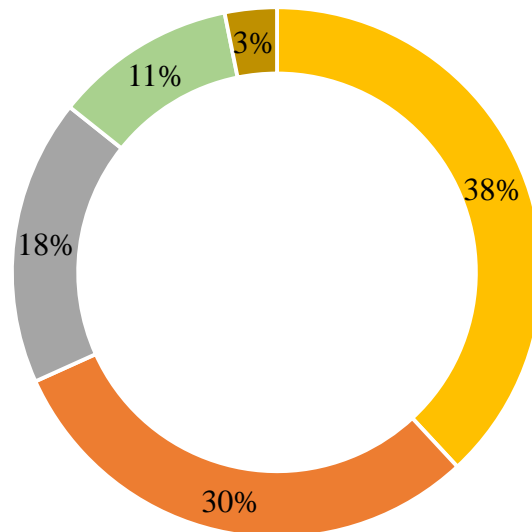
(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Otázka je zaměřena na harmonizaci rodinného a pracovního života, konkrétně různými možnostmi pracovního poměru. Respondenti měli možnost výběru více odpovědí, souhrnně existuje 118 označených odpovědí. Celkem 40 %, 47 respondentů, uvažuje nad možností práce na částečný úvazek. Dalších 27 %, 32 dotazovaných, uvažuje nad možností práce s pružnou pracovní dobou. Jeden respondent, který tvoří 1 %, pak uvažuje nad OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná. Čtyři respondenti neuvažují nad žádnou z nabízených možností, tvoří celkem 3 %. Nad prací z domova neboli homeoffice, uvažuje celkem 30 dotazovaných, tedy 25 %. Jeden respondent uvedl

vlastní úvahu o možnosti kombinace pružné pracovní doby a práce z domova, v souhrnu tak tvoří 1 %.

Otázka č. 12: Sledujete současné trendy zaměstnavatelů na trhu práce?

Graf 12



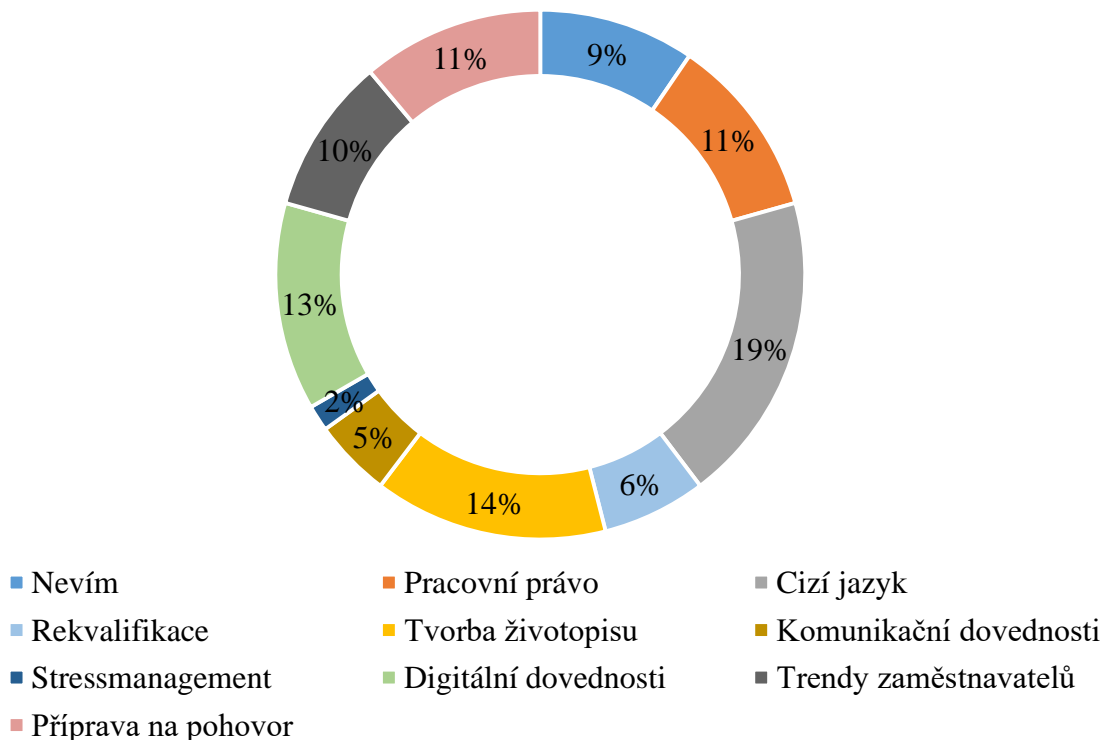
■ Spíše ne ■ Spíše ano ■ Ano ■ Ne ■ Toto téma pro mě není důležité

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Cílem otázky bylo zjistit, zdali se osoby na rodičovské zajímají o aktuality na trhu práce a na požadavky zaměstnavatelů při vstupu do zaměstnání. Respondenty, kteří téma trhu práce a aktualit nesledují tvoří 11 %, 7 respondentů. Celkem 38 %, 24 respondentů uvedlo, že se spíše o trh a související aktuality nesleduje. Naproti tomu, 30 % respondentů trh práce spíše sleduje. Dalších 11 respondentů, 18 %, sleduje trh práce. Pro dva dotazované téma trhu práce není důležité, tvoří zbylé 3 %.

Otázka č. 13: V jakých oblastech byste se rád/a vzdělávala před vstupem na trh práce?

Graf 13

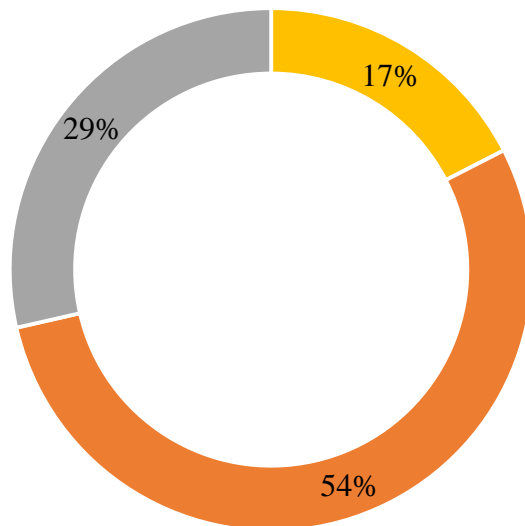


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Z grafu č. 13 vyplývá, že se jedná o otevřenou otázku, a to na základě četnosti odpovědí. Cílem bylo nalézt oblasti, ve kterých by se osoby na rodičovské rády vzdělávaly před vstupem na trh práce. Nejčetnější oblastí se s 19 % stal cizí jazyk, o kterou má zájem celkem 12 respondentů. Další informace o tvorbě životopisu by mělo zájem celkem 9 respondentů, 14 %. Následujícím tématem se staly digitální dovednosti, které tvoří 13 %, celkem 8 respondentů. Sestupně se dalším tématem stala příprava na pohovor, o kterou má zájem celkem 7 respondentů, tvořících 11 %. Početně shodným tématem, o které by mělo zájem celkem 7 respondentů, je téma pracovní právo, které tvoří též 11 %. Souhrnně 6 dotazovaných, 10 %, by se rádo dozvědělo více o trendech zaměstnavatelů. Rekvalifikace je další možností pro 4 respondenty, tvořící 6 %. Jeden respondent, 2 %, by měl zájem o vzdělávání v rámci stressmanagementu. Respondenti, kteří neví, v jakých oblastech by se chtěli vzdělávat, tvoří celkem 9 %, tedy 5 dotazovaných.

Otázka č. 14: **Jakou formu vzdělávací akce upřednostňujete?**

Graf 14



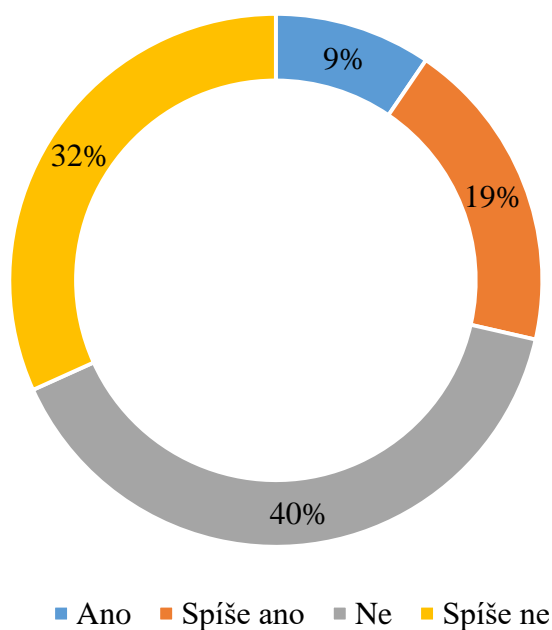
■ Osobní setkání ■ Online setkání ■ Kombinace osobní a online setkání

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Záměrem otázky bylo analyzovat potřeby respondentů v oblasti možnosti formy vzdělávací akce a jejich preferencí. Z výsledku je patrné, že 54 %, tedy 34 respondentů, má zájem o online setkání. Dalších 17 %, 11 dotazovaných, má zájem o setkání osobní. Zbylých 29 %, 19 respondentů, má zájem o kombinaci osobního a online setkání.

Otázka č. 15: **Znáte kariérové poradenství?**

Graf 15

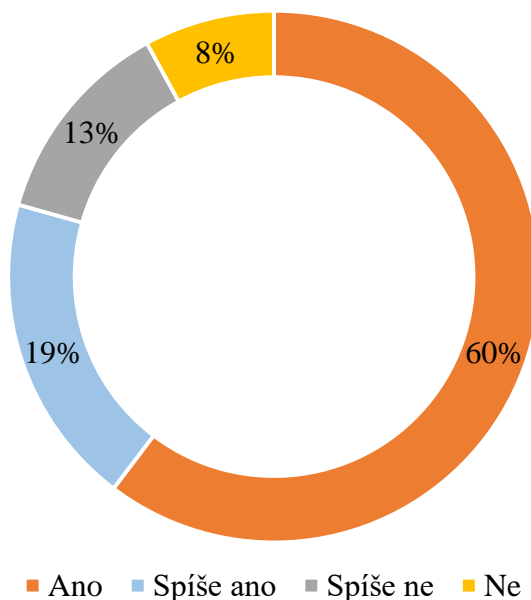


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

V tomto šetření odpovědělo celkem 25 respondentů, 40 %, že neznají kariérové poradenství. Dalších 20 respondentů zvolilo možnost spíše ne, 32 %. Odpověď spíše ano označilo celkem 12 respondentů, 19 %. Zbýlých 6 respondentů, tvořících 9 %, již znají kariérové poradenství.

Otázka č. 16: **Měl/a byste zájem zúčastnit se vzdělávací akce, která by usnadnila Váš vstup na trh práce?**

Graf 16

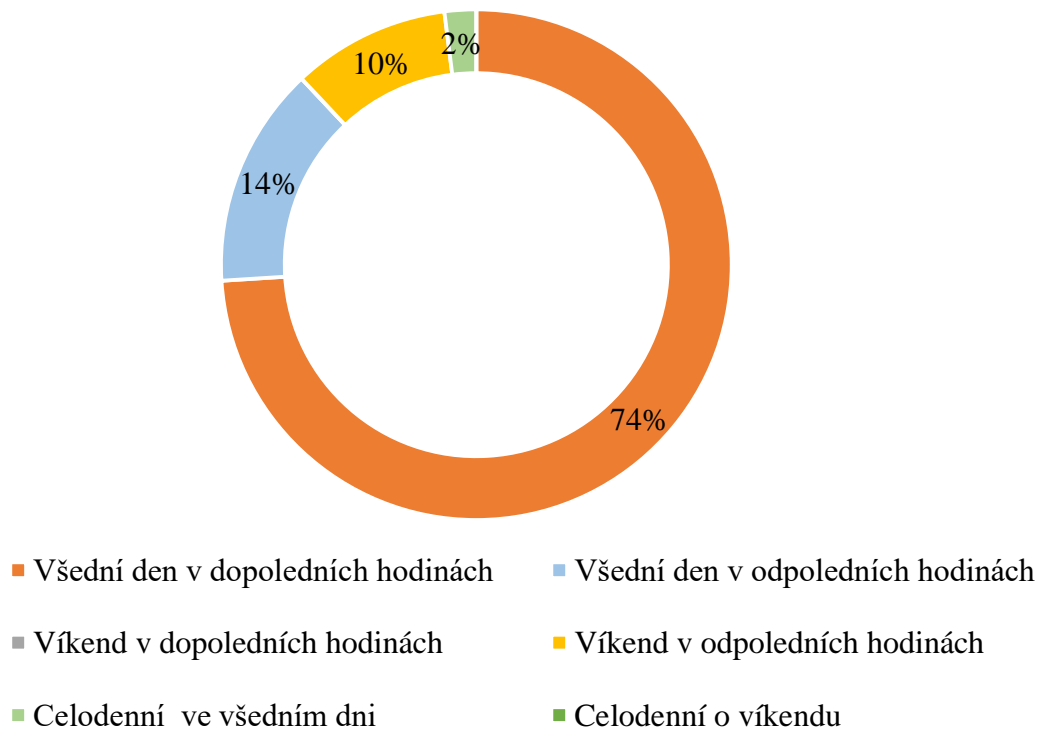


(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Celkem 38 respondentů, tvořících 60 %, má zájem účastnit se projektu, který umožní snazší vstup na trh práce. Dalších 12 respondentů, 19 %, se přiklání k možnosti spíše ano. Naopak 8 respondentů by se spíše takové akce nezúčastnilo. Zbýlých 5 respondentů nemá zájem se účastnit takové vzdělávací akce. Na základě dat získaných z této otázky se ukázala **důležitost existence** vzdělávacího projektu. Respondenti mají zájem se účastnit takového vzdělávacího projektu, který bude zaměřen na získávání znalostí v oblasti návratu zpět na trh práce.

Otázka č. 17: Jestliže jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO či SPÍŠE ANO, jakou časovou variantu z nabízených preferujete?

Graf 17



(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Vzhledem ke skutečnosti, že otázka byla určena pouze pro respondenty, kteří odpověděli na předchozí otázku ano či spíše ano, odpovědělo celkem na tuto otázku 50 respondentů. Na základě zjištěných dat vyplývá, že v převážné většině, celkem 37 respondentů tvořící 74 % preferuje vzdělávací projekt ve všední den v dopoledních hodinách. Další procentuálně zastoupenou odpovědí je všední den v odpoledních hodinách, kterou zvolilo celkem 7 respondentů. Celkem 5 respondentů, 10 %, by preferovalo vzdělávací akci o víkendu v odpoledních hodinách. Pouze jeden respondent zvolil možnost celodenní vzdělávací akce ve všedním dni, 2 %. Možnosti celodenní akce o víkendu a akce o víkendu v dopoledních hodinách nebyla zvolena žádným respondentem.

8 Návrh projektu vzdělávací akce

Ve své praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na tvorbu návrhu vzdělávacího projektu pro cílovou skupinu, kterou jsem kategorizovala jako osoby na rodičovské dovolené a osoby, které mají problém s adaptací na trhu práce z důvodu jejich časného návratu z rodičovské dovolené.

Ve své teoretické části jsem se věnovala tématům mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, postavení muže a ženy na trhu práce a následné problémy při návratu do zaměstnání. Důležitým tématem je i kariérové poradenství, které řeší témata spojená s výše zmíněnou cílovou skupinou.

Témata, která jsou náplní jednotlivých bloků v návrhu vzdělávacího projektu, vycházejí ze sběru dat, které jsem získala pomocí dotazníkového šetření.

Účelem návrhu vzdělávacího projektu bylo dosažení snazší adaptace osob na trh práce, které souvisí s vyhledáváním nových pracovních příležitostí na internetu, znalostí trendů zaměstnavatelů a pracovního trhu. Dále také rozšíření povědomí o možnostech skloubení pracovního a rodinného života, související se základní znalostí pracovního práva. V rámci vzdělávací akce budou účastníci seznámeni s možnostmi rekvalifikace a jejího získání. Jedním z dalších témat je zvládání stresu. V rámci skupinového online setkání bude realizováno skupinové kariérové poradenství, a to za pomoci vybraných metod.

8.1 Způsob realizace vzdělávací akce

Na základě zjištěných dat z dotazníkového šetření jsem vytvořila návrh projektu vzdělávací akce, prostřednictvím on-line skupinového kariérového poradenství. Vzdělávací akce bude rozdělena do tří časově ohraničených bloků, přičemž první dva bloky budou v délce trvání čtyř a půl hodiny a poslední blok bude probíhat v rozsahu pěti hodin. Tyto bloky budou realizovány ve všedních dnech, v časovém horizontu maximálně čtyř týdnů, a to v dopoledních hodinách, kdy se předpokládá, že rodiče umístí své potomky do školských, či jiných výchovně-vzdělávacích zařízení, a budou tak mít časových prostor věnovat se programu vzdělávací akce. Po absolvování vzdělávacích bloků bude mít každý účastník možnost využít 1-2 (dle potřeby)

individuální setkání s kariérovým poradcem, kde se společně zaměří na kariérní cestu jedince a následnou volbu nového povolání. Dále pak na životopis a jeho strukturu. Dalším tématem může být také příprava na pohovor, při které je možné využít metodu hraní rolí. Hlavním tématem však nadále zůstává hledání správné cesty při volbě nové kariérní výzvy.

8.2 Cíl projektu vzdělávací akce

Cílem vzdělávacího projektu, je umožnit osobám na rodičovské dovolené snazší adaptaci na trh práce. Na základě získaných informací z dotazníkového šetření je vytvořen návrh vzdělávacího projektu, který vychází z potřeb respondentů a dalších témat, které napomohou ke snazšímu návratu zpět na trh práce. Vzdělávací projekt bude zaměřen na přenos informací, které budou pro účastníky vzdělávacího projektu přínosem při adaptaci zpět na trh práce. Získané informace účastníci využijí při výběru povolání. V rámci projektu budou zakomponovány návody k možnému seberozvoji účastníků.

8.3 Modelový návrh realizace projektu

Název vzdělávací akce: Vzdělávací projekt pro snazší adaptaci na trh práce po rodičovské dovolené.

Cílová skupina: osoby na rodičovské dovolené či osoby po časném návratu zpět na trh práce po rodičovské dovolené.

Maximální počet účastníků: 15 osob

Profil účastníka projektu:

1. Minimálně jeden (nebo více) potomků
2. Minimálně 2 roky na rodičovské dovolené
3. Nejistota pracovního místa po návratu na pracoviště
4. Předpoklad časného návratu na trh práce po rodičovské dovolené
5. Motivace získat nové znalosti v oblasti trhu práce

Profil absolventa projektu: Po absolvování všech bloků vzdělávacího projektu budou absolventi nasměrováni na profesní zaměření, kterému se budou věnovat

i nadále. Dále se budou umět orientovat a vyhledávat nové pracovní příležitosti na pracovních inzertních portálech. Budou schopni si sestavit svůj vlastní životopis, který využijí při reakcích na jednotlivé nabízené pracovní pozice. Budou též znát možnosti rekvalifikace, základy pracovního práva a trendy zaměstnavatelů. V dalším bodě se budou schopni připravit na pracovní pohovor, s čímž souvisí i rozvoj měkkých dovedností.

Lektor projektu:

Lektor projektu bude vybrán na základě rešerše, která se bude zaměřovat na splnění kritérií pro navržená témata v rámci jednotlivých blokových akcí.

Druhou fází vzdělávacího projektu je individuální setkání s kariérovým poradcem. Poradce bude zvolen na základě preferencí organizátora vzdělávacího projektu.

Propagace projektu:

Na propagaci projektu doporučuji využití sociálních sítí (Instagram, Facebook), dále pak zveřejnění na webových stránkách neziskové organizace či na internetových stránkách často navštěvovaných rodiči, například Mimino.cz a další. Vzhledem ke skutečnosti, že se bude vzdělávací akce realizovat online, soustředila bych se primárně na propagaci projektu online. Propagaci je možné realizovat také ve školních zařízeních, zejména v sektoru preprimárního vzdělávání, mateřských škol či mateřských center, a to za pomoci vyvěšených letáků.

Místo konání

Vzdělávací akce, na základě interpretace dat získaných z dotazníkového šetření, bude probíhat v první fázi v online formě, prostřednictvím Google Meet. Po absolvování tří, časově ohraničených bloků, účastníci využijí možnost individuálního setkání s kariérovým poradcem, které bude též v online formě prostřednictvím Google Meet.

Financování projektu

Vzhledem k tomu, že jsem vypracovala pouze modelový návrh realizace takového vzdělávacího projektu, existuje celá řada možností, jak takový projekt financovat. Jednou z možností může být dotace z evropského fondu, a to konkrétně operační program „Zaměstnanost“, který se zaměřuje na podporu zaměstnanosti (Přehled dotací, 2023). Vzdělávací projekt by mohl být realizován pod neziskovou organizací,

například nezisková organizace Rodinné centrum Kaplička, která se zaměřuje na vytváření a realizaci vzdělávacích nebo volnočasových programů pro matky s dětmi. Na základě rešerše takových programů, které nezisková organizace nabízí na svých webových stránkách, bylo zjištěno, že téměř 90 % akcí je zaměřeno na volnočasový program pro děti. V rámci vzdělávacího projektu pro snazší adaptaci na trh práce by byla nabídnuta „pomocná ruka“ i rodičům. (<https://www.rckapicka.cz/kalendar-akci/>)

Vzhledem ke skutečnosti, že dle návrhu bude vzdělávací projekt realizován v online formě, není třeba zajištění financí na prostory místa konání, didaktické prostředky a další. Financování bude využito primárně na zajištění lektora vzdělávacího projektu. Na základě rešerše, se financování lektora ovíjí od aktuální situace na trhu práce a dále od jeho kompetencí, které využije při realizaci vzdělávacího projektu. Finanční odměnu za vedení tří blokových akcí, které čítají celkem 14 hodin, bych navrhla rozpočet na letora celkem 7 700 Kč.

Finanční zajištění je třeba i v případě kariérového poradce, kterého si volí sám organizátor vzdělávacího projektu. Na základě porovnání finančních požadavků 10 kariérových poradců, které uvádějí své finanční ohodnocení na webových stránkách JOBHUB, vycházejí 2 individuální online setkání s kariérovým poradcem o časovém ohraničení celkem 2 hodin, v průměru na 2 770 Kč.

Před začátkem projektu:

Upřednostňovaným kanálem pro přihlášení se na vzdělávací akci bude rezervační formulář, včetně krátkého motivačního dopisu, za jakým účelem by se chtěl účastník zúčastnit vzdělávacího projektu. Přihlášení bude zveřejněno na webových stránkách, kde zájemci naleznou také podrobné informace, a to včetně popisu vzdělávací akce, harmonogramu a okruhu probíraných témat. Organizátor akce bude mít právo na výběr takových uchazečů, kteří budou splňovat obecné předpoklady profilu účastníka vzdělávací akce. Dalším faktorem pro výběr bude sestupné časově hierarchické řazení účastníků.

Po selekci přihlášených bude „přijatým“ zaslán email se základními informacemi týkající se projektu: termíny konání, jednotlivá témata projektu, seznámení s organizací projektu.

Před každým blokem, na který bude vyčleněno dopoledne jednoho všedního dne, bude účastníkům den před konání blokové akce zaslán email, viz. Příloha 3, s připomínkou a zároveň i s online odkazem, pomocí kterého se připojí na vzdělávací projekt.

8.4 Popis jednotlivých časových bloků

Návrh vzdělávacího projektu vychází z dat, zjištěných za pomoci dotazníkového šetření. Návrh je rozdělen do tří skupinových, jednorázových, časově ohraničených bloků, které budou níže rozepsány.

1. Blok

První blok bude zaměřen primárně na seznámení se s projektem a zároveň i se seznámením účastníků se sebe samými. V rámci tohoto bloku bude využita metoda brainstormingu a brainwritingu.

Tabulka 5 : 1. blok

Seznámení se s účastníky	15 minut
Základní charakteristika projektu (představení všech témat a přesných termínů)	30 minut
Komunikační a prezentační dovednosti	1, 25 hodiny
Pauza	15 minut
Řeč těla	45 minut
Pauza	5 minut
Využití metody T-graf: výčet zaměstnání	1 hodina
Shrnutí	25 minut

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Téma komunikační a prezentační dovednosti se zaměří na měkké dovednosti účastníků a jejich možné zlepšení, kde budou předány tipy a triky. Zároveň budou, v průběhu témat, realizovány i možné modelové situace, které účastníkům přiblíží konkrétní témata. Řeč těla se soustředí na předání informací, jak využívat řeč těla primárně na pohovorech (postoj, podání ruky, usazení na židli, gesta a další). V poslední části blokové akce bude účastníkům představena prezentace, která bude představovat výčet možných častých zaměstnání. Na základě využití metody T-graf, viz. Příloha 4, budou účastníci sepisovat do jednotlivých sloupců, zdali by povolání vykonávali či nikoliv. Dojde tak k vyobrazení výčtku povolání, se kterými bude moci účastník pracovat v rámci rozhodování kariérní cesty.

V rámci témat bude prostor na otázky ze strany účastníků vzdělávací akce.

2. Blok

Druhý blok bude zaměřen na tvrdé dovednosti, kdy přenos informací bude realizován formou přednášky.

Tabulka 6: 2. Blok

Privítání (icebreak)	15 minut
Pracovní právo-možnosti zkráceného pracovního úvazku	1,5 hodiny
Pauza	15 minut
Příprava na pohovor	1 hodina
Pauza	5 minut
Diskriminační otázky u pohovoru	30 minut
Trendy zaměstnavatelů	30 minut
Shrnutí	25 minut

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

V rámci pracovního práva budou účastníkům předány informace týkající se minimálního platu, pracovních podmínek, možnosti zkráceného úvazku, souhrnně tedy legislativy. Příprava na pohovor se bude soustředit na obecné rady, které napomohou k přípravě na pohovor, ať už se jedná o administrativní úkony (zaslání životopisu, oslovení zaměstnavatele, nastudování zaměstnavatele), ale i osobní (psychická příprava na pohovor, příprava otázek). Dalším tématem jsou diskriminační otázky u pohovoru, které zahrnují výčet otázek, se kterými by se účastníci mohli setkat. Trendy zaměstnavatelů pak představují prezentaci kompetencí, které aktuálně zaměstnavatelé požadují.

V rámci témat bude prostor na otázky ze strany účastníků vzdělávací akce.

3. Blok

Třetí blok bude zaměřen na doplňující témata, které umožní snazší adaptaci na trh práce. Na konci setkání bude účastníkům poskytnut přístup (odkaz) k jednomu z osobnostních testů MBTI. Účastníci po absolvování tří blokových akcí vyplní test osobnosti, který jim napomůže ke snazší volbě nové kariérní cesty.

Tabulka 7: 3. Blok

Privítání (icebreak)	15 minut
Tvorba životopisu	1 hodina
Pauza	5 minut
Možnosti rekvalifikace	45 minut
Pauza	20 minut
Vyhledávání pracovních příležitostí na internetu	1 hodina
Zadání a představení testu MBTI	30 minut
Pauza	5 minut
Stressmanagement (Work-life balance)	15 minut
Volná diskuze	15 minut
Shrnutí	25 minut
Evaluační dotazník	5 minut

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Tvorba životopisu bude zaměřena na předání informací „jak správně napsat životopis“. Téma „Možnosti rekvalifikace“ poskytne účastníkům informace, týkající se rekvalifikace, jak ji dosáhnout, případně jaké možnosti rekvalifikace existují. K vyhledávání pracovních příležitostí na internetu budou představeny internetové portály, na kterých je možné najít pracovní nabídky od zaměstnavatelů. V rámci tohoto tématu dojde i k praktické realizaci vyhledávání. Zadání testu MBTI, účastníkům bude poskytnut a zaslán odkaz na webovou stránku (<https://www.16personalities.com/cs>), kde si účastníci vyplní test osobnosti, dle MBTI. Téma stressmanagementu odhalí možné návody na zvládání a předcházení stresu, součástí tématu bude i skloubení pracovního a rodinného života. Řízená volná diskuze poskytne prostor pro doplňující otázky ze strany účastníků. Po celkovém shrnutí budou účastníci obeznámeni se skutečností, že jim po absolvování celé vzdělávací akce bude rozeslán evaluační dotazník.

Test osobnosti dle MBTI

Dle Vendela (2008, s. 46-49), typologie MBTI, dle I. Myersové a K. Briggsové je osobnost člověka dělena do jedné z 16 různých typů osobnosti. Existuje tedy osm základních rysů osobnosti, které společně utvoří celistvý soubor odrazu osobnosti člověka. Základními póly jsou: extroverti X introverti, smyslové typy X intuitivní typy, myslící typy X cítící typy, usuzující typy X vnímavé typy. Následná tabulka člení nejčastější seskupení jednotlivých typů.

Tabulka 8: Příklady častých voleb zaměstnání každého ze 16 typů typologie K. Brigsové a I. Mayersové

Introvert, smyslový, myslící, usuzující	Introvert, smyslový, cítící, usuzující	Introvert s intuicí, cítící, usuzující	Introvert s intuicí, myslící, usuzující
<ul style="list-style-type: none"> • účetní • auditor • inženýr • policejní důstojník • technik • obráběč kovů 	<ul style="list-style-type: none"> • zdravotnický pracovník • knihovník • pracovník ve službách • učitel 	<ul style="list-style-type: none"> • umělec • kněz • hudebník • psychiatr • sociální pracovníce • učitel • spisovatel 	<ul style="list-style-type: none"> • počítačový analytik • inženýr • soudce • advokát • vědec
Introvert smyslový, myslící, vnímavý	Introvert, smyslový, cítící, vnímavý	Introvert s intuicí, cítící, vnímavý	Introvert s intuicí, myslící, vnímavý
<ul style="list-style-type: none"> • řemeslník • konstruktér • mechanik • statistik 	<ul style="list-style-type: none"> • administrativní pracovníce • konstruktér • hudebník • zemědělec • lesník apod. • malíř/natěrač • skladník 	<ul style="list-style-type: none"> • umělci a baviči • redaktor • psychiatr • psycholog • sociální pracovníce • spisovatel 	<ul style="list-style-type: none"> • umělec • počítačový analytik • inženýr • vědec • spisovatel
Extrovert, cítící, myslící, vnímavý	Extrovert, smyslový, cítící, vnímavý	Extrovert, s intuicí, cítící, vnímavý	Extrovert, s intuicí, myslící, vnímavý
<ul style="list-style-type: none"> • Auditor • Tesař • Marketingový pracovník • Policejní důstojník • prodavačka 	<ul style="list-style-type: none"> • pracovníce péče o děti • báňský inženýr • sekretářka, asistentka • supervizor 	<ul style="list-style-type: none"> • herec • kněz • poradce • novinář • hudebník 	<ul style="list-style-type: none"> • herec • novinář • marketingový pracovník • fotograf • zaměstnanec v obchodě
Extrovert, smyslový, myslící, usuzující	Extrovert, smyslový, cítící, usuzující	Extrovert, s intuicí, cítící, usuzující	Extrovert intuitivní, myslící, usuzující
<ul style="list-style-type: none"> • správce • finanční manažer • ředitel • prodavač 	<ul style="list-style-type: none"> • kosmetička • rehabilitační pracovníce • úředník • sekretářka • učitel 	<ul style="list-style-type: none"> • herec, • kněz • konzultant • hudebník • učitel 	<ul style="list-style-type: none"> • správce • bankový pracovník • právník, ředitel • marketingový pracovník

(zdroj: převzato od Vendela, 2008, s. 48-49)

8.5 Individuální setkání

Po úspěšném absolvování vzdělávací akce má každý účastník nárok na 1-2 individuální setkání s kariérovým poradcem.

Předmětem setkání je společně najít cestu nové kariérní výzvy pro osobu, která se připravuje na trh práce po rodičovské dovolené nebo pro osobu, která po časném návratu z rodičovské dovolené stále nenašla uplatnění na trhu práce.

V rámci individuálního sezení dojde k vyhodnocení osobnostního testu MBTI, dále bude nabídnuta možnost konzultace k vytvořenému životopisu či konkrétní přípravě na pohovor, kde bude využita metoda hraní rolí, která připraví uchazeče o zaměstnání na případnou situaci v rámci výběrového řízení.

8.6 Evaluace projektu

V rámci evaluace projektu vzdělávací akce existuje několik způsobů evaluace. Mezi způsoby evaluace je možné zařadit:

- **monitorování úspěšnosti účastníků při hledání nové kariérní výzvy,**
- **evaluace spokojenosti účastníků** (spokojenost se vzdělávací akcí a zároveň i jakým způsobem jim akce pomohla v řešení nových kariérních výzev),
- **evaluace vlivu projektu.**

Evaluační dotazník, viz. Příloha 5, bude rozeslán na emailové adresy účastníků, kterými se připojovali na online setkání. Dotazník bude rozeslán až po úspěšném absolvování vzdělávacího projektu, bude sledovat, již zmíněné tři faktory.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo vytvořit návrh vzdělávacího projektu, který napomůže ke snazší adaptaci na trh práce, a to konkrétně osobám působící na rodičovské dovolené. Primárně pak v oblastech měkkých dovedností, pracovního práva, přípravou na pohovor, tvorby životopisu, stressmanagementu a dalších témat.

Pro pochopení specifické problematiky a zároveň i zvolených témat promítaných v návrhu vzdělávacího projektu jsem se ve své první teoretické části zabývala vysvětlením souvisejících pojmů. Prvotním tématem je vysvětlení trhu práce. Mezi úvodními tématy praktické části se také nachází vysvětlení pojmů mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, které jsou často zaměňovány. Dále také téma harmonizace rodinného a pracovního života, které je (na základě získaných a vyhodnocených dat z dotazníkového šetření) velmi důležitým tématem pro rodiče při návratu zpět na trh práce. S tím souvisí i téma postavení ženy a muže na trhu práce, ale i v rodinném prostředí. Stěžejním tématem bylo i kariérové poradenství, která je v návrhu vzdělávacího projektu zakomponována.

Dotazníkové šetření bylo realizováno v ohraničeném časovém období, kdy jsem postupně získávala, prostřednictvím online sběru dat, informace, které mi sloužily jako východisko pro tvorbu návrhu vzdělávacího projektu. Dotazník byl vyvěšen na často navštěvované webové stránky rodiči, konkrétně na webovou stránku Mímimo.cz.

Praktická část je plně zaměřena na tvorbu návrhu vzdělávacího projektu a výčtu výsledků dotazníkového šetření. Kvantitativní metoda tak analyzovala potřeby respondentů, z nichž vyplývá že pro rodiče je důležitá harmonizace rodiny a pracovního života, dále také potřeba rekvalifikace a návodu jak na ní. Sestupně též téma pracovních úvazků a stressmanagementu. Na základně vyhodnocených dotazníků vyplývá, že respondenti neznají kariérové poradenství. Návrh vzdělávacího projektu, spojený přímo s praxí a metodami kariérového poradenství, tak rozšíří povědomí o existenci a možném využití kariérového poradenství.

Návrh vzdělávacího projektu jsem propojila s neziskovou organizací Kaplička, kterou jsem objevila na základě rešerše. Kaplička mě velice zaujala svojí autentičností a zároveň jsem postřehla nedostatečný zájem o rodiče dětí působících v této neziskové organizaci. Vzdělávací projekt by se tak stal příležitostí, jak aktivně zapojit rodiče do programu v neziskové organizaci Kaplička.

Věřím, že návrh vzdělávacího projektu, spojený s kariérovým poradenstvím, je možný realizovat v praxi. Rodičům by tak umožnil hladší a komfortnější vstup na trh práce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010. 110 s. ISBN 978-80-7204-735-2.

RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ, Blanka. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. První vydání. Praha: Grada, 2016. 182 stran. Manažer. ISBN 978-80-247-5768-1.

Czech University of Life Sciences Prague. *Catch 21st century skills: teaching materials: communication, collaboration, critical thinking, self-direction, creativity and innovation, making global and local connections, using technology as a tool for learning*. Edition: first. Prague: Czech University of Life Sciences, Institute of Education and Communication, 2021. 290 stran. ISBN 978-80-213-3076-4.

VYMĚTAL, Jan. *Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 322 s. Manažer. Komunikace. ISBN 978-80-247-2614-4.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

SIROVÁTKA, Tomáš, ed. a HORA, Ondřej, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Vyd. 1. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

TOMŠÍKOVÁ, Kateřina. *Personální řízení ve vzdělávacích institucích: textová studijní opora*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. 90 s. ISBN 978-80-213-2458-9.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ, Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. První vydání. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. 55 stran. ISBN 978-80-87993-01-9.

HRONÍK, František. *Jak najít zaměstnání*. Vyd. 1. V Brně: Motiv Press, 2009. 107 s. ISBN 978-80-904133-3-7.

SIEGEL, Zbyněk. *Sestavte si atraktivní životopis*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 179 s. ISBN 978-80-247-2447-8.

ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Vydání 1. Praha: Grada, 2017. 223 stran. Pedagogika. ISBN 978-80-271-0051-4.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a ŠERÁK, Michal. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Vydání první. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. 169 stran. Varia; 56. svazek. ISBN 978-80-7308-694-7.

SMĚKALOVÁ, Lucie. *Didaktika vzdělávání dospělých: distanční text*. 1. vydání. Týn nad Vltavou: Nová Forma, 2016. 101 stran. ISBN 978-80-7453-675-5.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Úřad práce ČR. *Nezaměstnanost v prosinci mírně vzrostla*. [online]. [cit. 03.02.2023a]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-prosinci-mirne-vzrost-1>

MUNI. Trh práce a nezaměstnanost. [online]. [cit. 03.02.2023]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1456/podzim2005/PVEVSE/Rezuchova_zamestnanost.pdf

Právo pro všechny. *Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek*. [online]. [cit. 03.02.2023]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/rodicovska-dovolene-rodicovsky-prispevek/>

CSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení. *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online]. [cit. 03.02.2023a,b]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/penezita-pomoc-v-materstvi>

CSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení. *Otcovská*. [online]. [cit. 03.02.2023c,d]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz//otcovska>

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodičovský příspěvek*. [online]. [cit. 03.02.2023a]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek1>

Úřad vlády České republiky. *Strategický rámec Česká republika 2030*. [online]. [cit. 03.02.2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/udrzitelny-rozvoj/jednani_rady/Strategicky_ramec_Ceska_republika_2030.pdf

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Kariérové poradenství*. [online]. [cit. 03.02.2023a]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Podoby kariérového poradenství*. [online]. [cit. 03.02.2023b]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. *Investing in caareer guidance*. [online]. [cit. 03.02.2023]. Dostupné z: https://www.oecd.org/education/career-readiness/Investing%20in%20Career%20Guidance_en.pdf

Národní soustava povolání. *Kariérový poradce*. [online]. [cit. 03.02.2023]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Úřad práce ČR. *Rekvalifikace - informace*. [online]. [cit. 03.02.2023b]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-informace>

Profesia. *Motivační dopis vs Průvodní dopis*. [online]. [cit. 03.02.2023b]. Dostupné z: <https://www.profesia.cz/kariera-v-kostce/motivacni-dopis/motivacni-dopis-vs-pruvodni-dopis/>

CVAPP. *Šablony úspěšných životopisů*. [online]. [cit. 03.02.2023b]. Dostupné z: <https://cvapp.cz/cv-sablony>

Úřad práce ČR. *Profesní životopis a motivační dopis*. [online]. [cit. 03.02.2023c]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/profesni-zivotopis-a-motivacni-dopis>

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Směrnice Work-life Balance*. [online]. [cit. 03.02.2023b]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance>

Přehled dotací. *OP Zaměstnanost*. [online]. [cit. 03.02.2023]. Dostupné z: <https://www.prehleddotaci.cz/operacni-program/opz/>

Wondershare. *T-graf*. [online]. [cit. 03.02.2023]. Dostupné z: https://www.wondershare.net/?gclid=EAIaIQobChMIx4mE7f_e_QIVSeJ3Ch1YUg_wEAAYASAAEgKtIPD_BwE

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Technika SMART

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: rozdíly mezi mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou.

Tabulka 2: Tabulka platů

Tabulka 3: systémy kariérového poradenství

Tabulka 4: Očekávané otázky u pohovoru

Tabulka 5 : 1. blok

Tabulka 6: 2. Blok

Tabulka 7: 3. Blok

Tabulka 8: Příklady častých voleb zaměstnání každého ze 16 typů typologie K. Brigsové a I. Mayersové

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1

Graf 2

Graf 3

Graf 4

Graf 5

Graf 6

Graf 7

Graf 8

Graf 9

Graf 10

Graf 11

Graf 12

Graf 13

Graf 14

Graf 15

Graf 16

Graf 17

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Strukturovaný životopis

Příloha 2: Vzor dotazníků

Příloha 3: Vzor emailu

Příloha 4: T-graf

Příloha 5: Evaluační dotazník

PŘÍLOHY

Příloha 1: Strukturovaný životopis



Bedřich Svoboda

Konzultant

Profil

Zkušený a pracovitý konzultant s více než 10 lety zkušeností s pomocí klientům dosahovat obchodních cílů a překračovat je. Prokazatelné znalosti v oblasti vedení firemních provozů, řízení, strategie a ziskovosti. Zkušenosti v marketingu, reklamě a budování značky. Zdatný v řešení komplexních problémů a výzev, poradenství klientům vedoucí k lepším výkonům.

Předchozí zaměstnání

konzultant v OTIMA, Praha

říjen 2013 — srpen 2018

- Poskytování optimálního vedení a obchodního plánování pro klienty na základě odborných znalostí o odvětví a předpovědi tržních trendů.
- Stanovení konkrétních finančních cílů a strategií jejich dosažení.
- Vytýčení problémových oblastí a stanovení reálných řešení.
- Doporučení nejlepších vhodných postupů.
- Příprava podrobných zpráv, návrhů a doporučení. Aktivní účast na schůzkách pracovníků ohledně marketingových cílů a strategií.

konzultant Nová v Vlna, Beroun

duben 2009 — září 2013

- Spolupráce s klienty na vyhodnocení pokroků v podnikání a identifikace problémů a nedostatků.
- Vedení v oblasti reklamy, vývoje produktů a uvádění produktů na trh.
- Vytváření měřitelných přínosů pro společnost a poskytování nástrojů pro dlouhodobý růst zaměstnanců.
- Příkladná komunikace s vedoucími pracovníky a poskytování týdenních přehledů o pokroku a růstu.
- Pomoc s vytvořením nového obchodního modelu a s kroky na jeho podporu.
- Marketingové iniciativy s pokročilým obsahem vedoucí ke znatelným úspěchům.
- Budování a udržování komunikačních kanálů umožňujících lepší fungování týmů

Vzdělání

VŠE, Praha

srpen 2003 — květen 2007

Gymnázium Beroun, Beroun

září 1996 — květen 2003

Reference

Detaily

Na Křivce 1079
101 00, Praha
Česká republika
420 609405930
b.svoboda85@gmail.com

Datum a místo narození
02/06/1985
Ostrava

Státní příslušnost
Czech

Dovednosti

Silné komunikační dovednosti

Kreativita

Řešení problémů

Znalost digitálních způsobů měření výkonnosti

Analytické myšlení

Jazyky

čeština

nizozemština

(zdroj: převzato z CVAPP, 2023)

Příloha 2: Vzor dotazníku

Návrh vzdělávacího projektu pro osoby na rodičovské dovolené adaptující se zpět na trh práce

Dobrý den,

Jmenuji se Anna Průšová a touto formou Vás prosím o vyplnění mého dotazníku, který je spojen s tématem: Osoby na rodičovské dovolené adaptující se zpět na trh práce. Dotazník je anonymní, na základě vyplněného dotazníku vypracuji **Návrh vzdělávacího projektu**, jenž napomůže ke snazší adaptaci na trh práce.

Děkuji Vám za Váš čas, který je věnován pro vyplnění mého dotazníku.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž
- c) Jiné

2. Kolik je Vám let?

- a) Do 20 let
- b) 21-30 let
- c) 31-40 let
- d) 41 a více let

3. Jaká je délka Vaší rodičovské dovolené?

- a) 1-2 roky
- b) 3 roky
- c) 4 roky
- d) Jiné:

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Středoškolské s maturitou
- c) Středoškolské s vyučením
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

5. Pracoval/a jste před vstupem na rodičovskou dovolenou?

- a) ANO
- b) NE

- 6. Jestliže jste odpověděla ANO na předchozí otázku, plánujete návrat ke stejnému zaměstnavateli, kde jste působila, než jste vstoupila na rodičovskou dovolenou?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 7. Uvažujete po ukončení rodičovské dovolené návrat zpět na trh práce?**
- a) Spíše ano
 - b) Ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
 - e) jiné:.....
- 8. V jaké oblasti se cítíte nejistý/á?**
- a) Cizí jazyk
 - b) Digitální dovednosti
 - c) Komunikační dovednosti
 - d) Prezentační dovednosti
 - e) Tvorba životopisu
 - f) Nedostatečná kvalifikace pro výkon povolání
 - g) Jiné:.....
- 9. O kterém odvětví byste se rád/a dozvěděla více?**
- a) Tvorba životopisu
 - b) Příprava na pohovor
 - c) Rekvalifikace (*tzn. získání potřebné kvalifikace pro vykonání určité profese*)
 - d) Požadavky zaměstnavatelů
 - e) Možnosti zkráceného pracovního úvazku
 - f) Komunikační dovednosti
 - g) Prezentační dovednosti
 - h) Pracovní právo
 - i) Digitální technologie
 - j) Cizí jazyk
 - k) Jiné:.....

10. Co je pro Vás důležité při skloubení pracovního a osobního života?

.....
.....

11. Uvažoval/a jste nad možností skloubením rodinného a pracovního života v podobě:

- a) Práci na částečný úvazek
- b) Práci z domova
- c) Práci s pružnou pracovní dobou
- d) Neuvažovala jsem o tom, plně se věnuji vychovávání potomka
- e) Nenapadla mě doposud ani jedna z variant
- f) Jiné.....

12. Sledujete současné trendy zaměstnavatelů na trhu práce?

- a) Spíše ano
- b) Ano
- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Toto téma pro mě není důležité

13. V jakých oblastech byste se rád/a vzdělával/a před vstupem na trh práce?

.....
.....

14. Jakou formu vzdělávací akce upřednostňujete?

- a) Osobní setkání
- b) Online setkání
- c) Jiné:.....

15. Znáte kariérové poradenství?

- a) Spíše ano
- b) Ano
- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Jiné:.....

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se vzdělávací akce, která by usnadnila Váš vstup na trh práce?

- a) Spíše ano
- b) Ano
- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Jiné:.....

17. Jestliže jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO či SPÍŠE ANO, jakou časovou variantu z nabízených preferujete?

- a) Všední den v dopoledních hodinách
- b) Všední den v odpoledních hodinách
- c) Víkend v dopoledních hodinách
- d) Víkend v odpoledních hodinách
- e) Celodenní ve všední den
- f) Celodenní o víkendu

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Příloha 3: Vzor emailu

Dobrý den, jméno účastníka,

již zítra se společně setkáme na Vzdělávacím projektu pro snazší adaptaci na trh práce po rodičovské dovolené. Prosím o časovou rezervu a připojení se do online místnosti minimálně o 5 minut dříve, necht' můžeme začít včas.

Před začátkem setkání si prosím ověřte kvalitu internetového připojení, ať už pomocí internetového kabelu nebo internetových dat. Dále také funkčnost kamery a mikrofonu u Vašeho zařízení.

Po rozkliknutí odkazu Vás to přednese rovnou k možnosti vstupu do skupiny, kde se bude setkání realizovat.

Internetový odkaz do místnosti

Zítra si společně představíme témata:

Obsah konkrétního bloku

S sebou si připravte poznámkový blok na případné poznámky, psací potřeby a dobrou náladu.

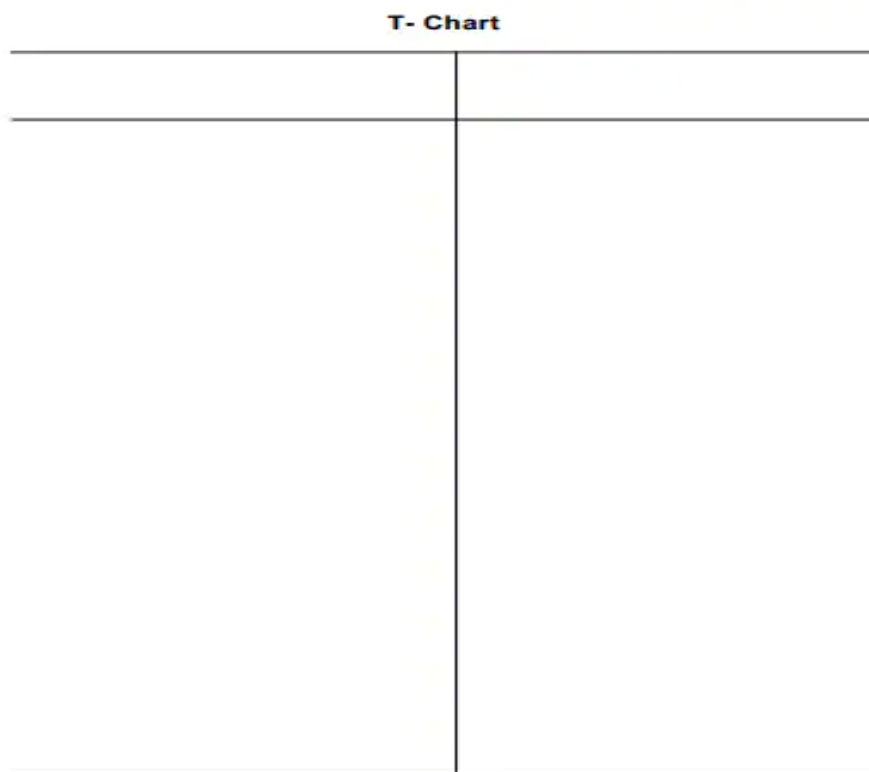
Zítra v XXX hodin se na Vás budu/budeme těšit.

S pozdravem

XXX

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)

Příloha 4: T-graf



(zdroj: převzato z Wondershare, 2023)

Příloha 5: Evaluační dotazník

EVALUAČNÍ DOTAZNÍK

Dotazník je anonymní. Vyplňte jej prosím dle Vašeho osobního názoru, dle pravdy. Své odpovědi prosím **zakroužkujte**, a to na škále 1-5. Dotazník se skládá ze tří částí: první část se zabývá přínosem pro účastníky vzdělávacího kurzu. Druhá část se zaměřuje na spokojenost účastníků vzdělávacího kurzu. Třetí část se zaměřuje na průběh a možné doporučení.

Význam hodnot škály:

1 = ano, 2 = spíše ano, 3 = nedokážu posoudit, 4 = spíše ne, 5 = ne

Přínos vzdělávacího projektu:

1. Splnil *Vzdělávací projekt pro snazší adaptaci na trh práce po rodičovské dovolené* Vaše očekávání?

1	2	3	4	
---	---	---	---	--

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Byl Vám přínosem při hledání nové kariérní cesty?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Měl projekt vliv na Váš odborný růst?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Měl projekt vliv na Váš osobní růst?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Spokojenost účastníků:

5. Jsou pro Vás dostačující získané informace?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Byl zvolen dostatečný prostor na Vaše dotazy?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Byl přenos informací propojen s poznatky z praxe?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Průběh a možné doporučení:

8. Byly informace předávány srozumitelně?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Byly časově ohraničené bloky dostačující?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Jsou pro Vás dostačující získané informace?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Byla správně zvolená forma seminářů?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Poznatky:

Co Vás zaujalo nejvíce?

.....
.....

Co pro Vás bylo nejmenším přínosem?

.....
.....

Co byste doporučil/a pro konání vzdělávacího projektu pro budoucí konání?

.....
.....

Děkujeme za vyplnění evaluačního dotazníku.

(zdroj: vlastní zpracování, 2023)