

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra pedagogiky

## Bakalářská práce

# DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ MATEK NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Vedoucí práce: Mgr. Věra Suchomelová

Autor práce: Adéla Motysová

Studijní obor: Pedagogika volného času

Ročník: 3.

2015

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne:

Adéla Motysová

## **Poděkování**

„Děkuji vedoucí mé diplomové práce Mgr. Věře Suchomelové za její trpělivé odborné vedení, za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce, které mi byly nápomocny a vedly mě při vypracování mé bakalářské práce. Děkuji také všem členům institucí za jejich ochotu a vstřícnost, za umožnění praxe a návštěv do jejich zařízení.“

# Obsah

Úvod.....	5
1    Vzdělání dospělých v současné společnosti.....	6
1.1    Aktuální tendence celoživotního vzdělávání v České republice .....	6
1.2    Pilíře celoživotního učení .....	8
1.3    Specifika vzdělávání dospělých.....	9
1.4    Individuální cíle jako motivační faktor vzdělávání dospělých .....	9
1.5    Metody a formy vzdělávání dospělých.....	11
1.6    Typy vzdělávání dospělých .....	14
2    Ženy na mateřské a rodičovské dovolené .....	16
2.1    Charakteristika období.....	16
2.1.1    Právní úprava.....	16
2.1.2    Psychologické aspekty.....	17
2.1.3    Postavení žen na trhu práce .....	19
2.2.2    Ženy na rodičovské dovolené jako cílová skupina dalšího vzdělání	22
3    Vybrané organizace poskytující další vzdělávání žen na rodičovské dovolené v Českých Budějovicích.....	23
3.1    Charakteristika sběru dat .....	24
3.2    Charakteristika zařízení .....	24
3.2.1    Attavena o.p.s. ....	24
3.2.2    Mateřské centrum Máj.....	25
3.2.3    Baby centrum Šikulka .....	25
3.3    Výsledky pozorování .....	26
Závěr .....	33
Seznam použitých zdrojů .....	35
Internetové odkazy .....	37
Abstrakt.....	38

## Úvod

Tématem bakalářské práce je problematika dalšího vzdělávání žen na rodičovské dovolené. K výběru tématu mě inspirovala nezisková organizace Attavena o.p.s, se kterou jsem navázala spolupráci v rámci plnění předmětu Souvislé výběrové praxe. Čas, který jsem v této organizaci strávila, byl velmi pro mě velkým přínosem. Uvědomila jsem si, jak obtížný je návrat na trh práce pro matky, které se vrací do zaměstnání po rodičovské dovolené. V rámci své bakalářské práce jsem se proto rozhodla zjistit, jaké další organizace se v Českých Budějovicích na vzdělávání žen na rodičovské dovolené zaměřují, a jakým způsobem tato místa reflektují jejich potřeby a možnosti.

Toto téma jsem si vybrala z několika důvodů. Jak už jsem zmínila, prvním důvodem byla profesionalita a zaujetí společnosti Attavena, kde jsem mohla proniknout do problematiky vzdělávání žen na rodičovské dovolené. V její práci vidím smysl, každý projekt splní stanovený cíl. Podmínky financování z Evropských fondů nejsou jednoduché, zaměstnanci stráví mnoho času nad vyplňováním dokumentů, výkazů a vyúčtováním, ale jejich práce přináší výsledky. Pomáhají lidem, kteří se chtějí vzdělávat či plnohodnotně trávit volný čas. Druhým důvodem byla skutečnost, že sebevzdělávání považují za velmi důležitý faktor v lidském životě. Návrat na trh práce je proto dnes pro matky po mateřské dovolené velmi obtížný a mě zajímalo, jaké možnosti mají tyto ženy v rámci Českých Budějovic.

Cílem bakalářské práce je popsat podstatu vzdělávání dospělých se zaměřením na ženy – matky na rodičovské dovolené a do tohoto kontextu zařadit vybrané organizace, které se v lokalitě Českých Budějovic primárně zaměřují na vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené.

K tomuto cíli budu postupovat v několika krocích. Nejprve charakterizuji vzdělávání dospělých obecně, vymezím cíl, metody a typy vzdělávání. Poté se zaměřím na cílovou skupinu žen na rodičovské dovolené. Uvedu některá specifika tohoto období s ohledem na motivaci k dalšímu vzdělávání. Poté se zaměřím na konkrétní návrat na trh práce. Následně představím vybrané českobudějovické instituce a projekty, věnující se dalšímu vzdělávání matek na rodičovské dovolené. Zajímá mě přitom, jak akceptují specifika této cílové skupiny, tedy jak reagují na požadavky a možnosti žen na rodičovské dovolené.

# 1 Vzdělání dospělých v současné společnosti

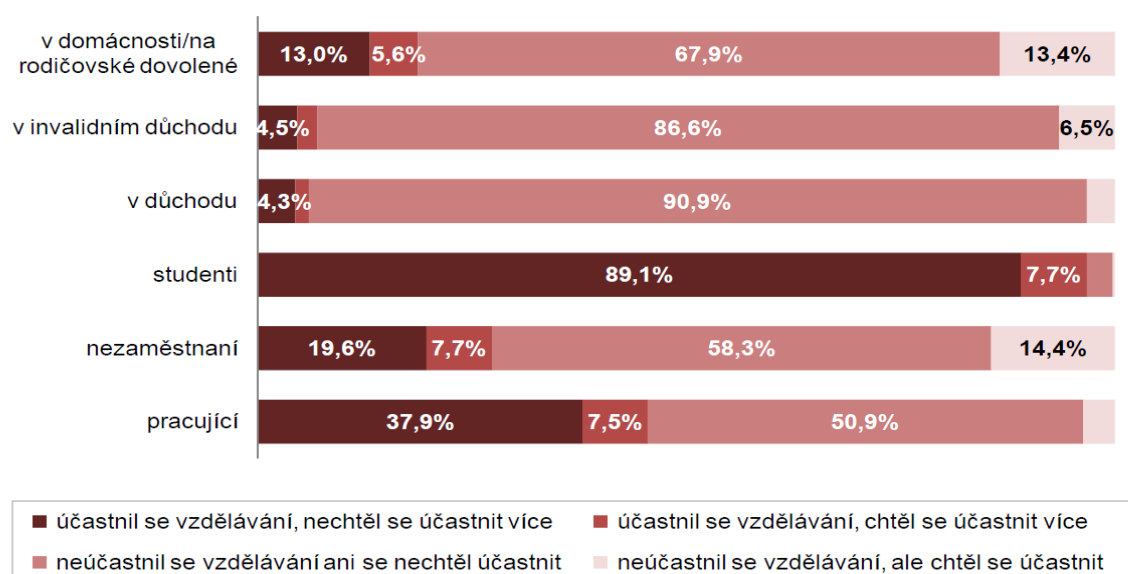
Vzdělání v současné společnosti plní velmi důležitou roli, zejména ve snížení nezaměstnanosti a uplatnění na trhu práce. Z důvodu měnících se požadavků na kvalifikaci, kompetentnost i formy výdělečné činnosti, umožňuje orientovat se v současném světě, rozumět změnám, utvářet si vlastní názory, postoje a umět volit z více možností, které nám společnost nabízí. Dle Strategie celoživotního učení (2007) není situace v České republice příliš optimistická, ale díky tlaku Evropské unie již existují návrhy, jak zlepšit koncepční uchopení, zajistit dostatečný zájem zaměstnavatelů a navýšit finanční prostředky na vzdělávací projekty. Důležitým předpokladem pro další vzdělávání je zvyšování kvality a motivace institucí a lidí, kteří v nich pracují. K tomu napomáhá financování projektů z Evropských sociálních fondů. Palán (2007) přichází s tvrzením, že v oblasti dalšího vzdělávání je Česká republika v rámci Evropské unie až na 21. místě a využívá jej pouze 6% dospělé populace. Dle Průchy (2012: 280) je vzdělávání dospělých souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních a dalších systematických i jednorázových aktivit a činností dospělých. Na jiném místě publikace uvádí, že sebevzdělání je forma vzdělání, v níž si jedinec převážně cestu volí sám, stanovuje si cíle, motivuje se, řídí a také kontroluje v průběhu svého učení. Stejnou tematikou se zabývá také Pavlík (1997: 16). Vzdělávání dospělých charakterizuje jako souhrn vzdělávacích procesů jakéhokoliv obsahu, úrovně a metody, jenž prodlužují či nahrazují vzdělávání dosažené ve všech školách, kde rozvíjíme své způsobilosti a znalosti za účelem plném osobního, ekonomického, harmonického, sociálního a kulturního rozvoje. Dospělý člověk se soustavně učí za účelem rozšíření znalostí, názorů, hodnot a schopností.

## 1.1 Aktuální tendence celoživotního vzdělávání v České republice

Studie Současný koncept celoživotního vzdělávání (2007) klade důraz na rozvoj v různých prostředích (rodiny, komunity, pracoviště) a také na instituce, ve kterých se další vzdělávání realizuje. Dalším důležitým bodem v dnešní společnosti v rámci vzdělávání je kvalita života. Za významnou považují i potřebu realizace originálního životního stylu, podněcování příležitostí pro rozvoj mezilidských vztahů a zejména

vytváření podmínek pro vzdělávání ve volném čase. Bílá kniha (2001: 40) řadí vzdělávání dospělých ve volném čase do tzv. ostatních součástí vzdělávání dospělých, jako jsou například zájmové vzdělávání, další vzdělávání, vzdělávání seniorů. (Knotová 2006: 69). Stejný problém řeší také studie Strategie celoživotního učení (2007: 20). Ta zdůrazňuje zásadní změnu v pojetí, cílech a funkcích vzdělávacího systému. V České republice jsou i další dokumenty, které podporují možnosti rozvoje lidského potenciálu. Řadíme mezi ně následující. Národní strategický referenční rámec ČR 2007-2013 je základním dokumentem pro využívání fondů z Evropské unie. Národní lisabonský program 2005-2008 se zaměřuje na zvyšování kvality pracovní síly, rozšíření možností vzdělávání a zorientovat se na trhu práce. Důležitý význam má Memorandum o celoživotním učení, které se v jedné z částí přímo zabývá dalším vzděláváním. Upozorňuje na neexistenci komplexního právního rámce, který by stanovoval odpovědnost hlavních aktérů (stát, sociální partneři, obce, instituce aj.), návaznost od počátečního k dalšímu vzdělávání, efektivitu a soudržnost vzdělávání a zaměstnanosti. Na základě výsledků šetření AES se zjistilo, že v populaci osob 18-69 let, kteří žijí v České republice, se v průběhu 12 měsíčního období účastnilo celoživotního vzdělávání 32,1% osob. Matek na mateřské, či rodičovské dovolené se účastnilo pouze 15,6%. Následující tabulku uvádím pro názornou představu, kolik žen v domácnosti/na rodičovské dovolené se účastní dalšího vzdělávání v porovnání s jinými subjekty.

**Tabulka 1- Přístupy ke vzdělávání dle ekonomického postavení**



Zdroj: výzkum Lidé a společnost, 2013

Z údajů v tabulce je patrné, že, dalšího vzdělávání v České republice účastní pouze malé procento populace. Převážná většina se v této oblasti nikdy aktivně neangažovala, nebo ano, ale dále se účastnit nechce. V následující kapitole také poukáží na hlavní strategické směry, které podporují budoucí rozvoj a zájem o další vzdělávání. Tyto kroky připravila studie Strategie celoživotního učení (2007: 47-56). Jedná se o výchozí dokument pro rozvoj v této oblasti.

## **1.2 Pilíře celoživotního učení**

Vzhledem k nízkému zájmu v České republice o další vzdělávání připravila Strategie celoživotního učení (2007: 47-56) několik hlavních kroků, které slouží jako podnět pro rozvoj této oblasti. Hlavními body jsou uznávání, přístupnost, rovný přístup, funkční gramotnost, sociální partnerství, stimulace poptávky, kvalita a poradenství. Základním pilířem byl vznik zákona o ověřování a uznávání výsledků vzdělávání, který umožňuje získat osvědčení o uznání dílčí kvalifikace a s tím spojené uplatnění na trhu práce. Cílem je vytvořit otevřený prostor k uznávání výsledků ze všech forem vzdělávání. Bez ohledu na to, kde a jak byl certifikát získán, bude prokazatelný při výběrovém řízení do zaměstnání. Dalším krokem je podpora dostupnosti ke vzdělávacím příležitostem a rovnost šancí. Jedná se o rozšíření nabídky, která svou rozmanitostí bude k účasti motivovat a tím zvyšovat procentuální účast na dalším vzdělávání. Třetím pilířem je rozvoj funkční gramotnosti. Jedná se o schopnost rozumět světu, který je obklopen novými informacemi a jejich aktivní používání v osobním životě. Funkční gramotnost ovlivňuje schopnost efektivně se učit a tím i podpořit pracovní sféru, obnovu informací nových technologií a tedy i požadavky na kvalifikaci pracovníků. Čtvrtým krokem je spolupráce se sociálními partnery. Nabídka je u nás velmi široká a řešená pouze dílčími projekty, které nejsou vzájemně propojené. Vzájemnou podporu mezi školami, institucemi a zájmovým sdružením v určitém regionu vyžadují zejména neziskové organizace. Pátým krokem je stimulace poptávky, která podněcuje zájem a k návratu ke vzdělávání. Zejména pro dospělé je důležitá společenská atmosféra a míra podpory státu. Doposud situace není příliš příznivá, nebylo přijato žádné opatření, které by podporovalo poptávku jednotlivců (hlídání dětí, finanční podpora a podpora účasti).



Při vytváření konkrétních nástrojů je důležité vyjít ze zkušeností Evropské unie, kde se osvědčila pobídka ve formě vzdělávacích poukázek, placené dovolené, odpočty výdajů na další vzdělávání od daňového základu, či nabídka dotovaných kurzů. V neposlední řadě je důležité zaměřit se i na kvalitu vzdělávacích příležitostí a vytvořit komplexní informační poradenský systém dostupný všem skupinám populace i zaměstnavatelům. Právě rozšíření kapacit informačních a poradenských pracovišť, které budou zaštitovat vzdělávací instituce a budou dostupné všem, umožní i matkám snazší získání informací, kvalifikací, nebo orientaci na trhu práce.

### **1.3 Specifika vzdělávání dospělých**

Rozdíly ve vzdělávání člověka mladšího školního věku a dospělého člověka jsou patrné. Šerák (2009: 61) uvádí, že již Thorndike poukázal ve svých experimentech na fakt, že i dospělý člověk může v učení dosahovat kvalitních výsledků. Ptáčková (2005: 6,10) podotýká, že dospělý má na rozdíl od žáka velké životní zkušenosti, ví přesně, kam chce během svého studia směřovat, čeho chce dosáhnout a tím i přejímá plnou odpovědnost a iniciativu za své vlastní učení. Jak již bylo naznačeno, je důležité, aby se člověk stále orientoval v aktuální problematice a dokázal tyto znalosti aplikovat v praxi.

U dospělého člověka je velmi důležité, že se učit může, ale nemusí. Nejdůležitější je vyjasnit si důvody, které nás ke vzdělávání vedou, jelikož nám pomáhají při překonávání obtížných úseků učiva, se kterými se jistě setká každý a stanovit si cíl, kterého chceme dosáhnout.

### **1.4 Individuální cíle jako motivační faktor vzdělávání dospělých**

Hlavním cílem vzdělávání dle Šeráka (2009: 54) je všestranně a harmonicky rozvinutá osobnost, která je samostatná. Dodatečné vzdělávání je někdy druhou šancí pro jedince, kteří vzdělání nezískali v předchozích letech nebo si jej nyní potřebují rozšířit. Díky náročným podmínkám na trhu práce lidé často pracují v jiném oboru, než původně vystudovali a následně si kvalifikaci doplňují. Jiné osoby chtějí studiem plnohodnotně trávit čas a rozvíjet si všeobecné znalosti. Podle Beneše (2014: 37) mnohdy jejich záměr směřuje k sociální soudržnosti, solidaritě a k výchově k občanství. Cíle představují myšlenkové předjímání výsledků a vypovídají o tom, čeho chce jedinec dosáhnout.

Může se jednat o konkrétní představu, která má být splněna. Vnitřní cíle vycházejí z přesvědčení účastníka, na druhou stranu vnější jsou dány posláním akce. Opomenout nesmíme ani funkce, jenž jsou hlavním smyslem a principem vzdělávání dospělých. Klademe důraz sladění potřeb a zájmů jedinců s potřebami společnosti, proto jsou neustále obnovovány (Průcha 2012: 23). Mezi charakteristické znaky patří převážně zájem jedince, volný čas, dobrovolnost, uspokojení potřeb, či aktivita (Tamtéž: 280). Dalším názorem je, že vzdělávání dospělých směřuje k účelnému naplnění volného času a umožňuje získávat vědomosti a dovednosti mimo samotné školní vzdělávání. Vytváří jedinečný prostor pro kultivaci, dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci (Průcha 2012: 280). Možným cílem je podle Mužíka (2005: 12) zvýšení výkonnosti pracovníků, jenž v důsledku posílí jejich pozici na trhu práce. V závěru této části bych chtěla uvést zásadu z Bílé knihy, které shrnuje základní myšlenku této kapitoly. Chce-li člověk obstát v rychlém vývoji svého okolí a chce-li jej aktivně ovlivňovat, nestačí mu jen vzdělání získané v mládí, nýbrž musí mít šanci a chtít si své znalosti i nadále průběžně rozšiřovat, jelikož prognózy dokazují, že tato potřeba bude i v příštích obdobích velmi výrazná (Kotásek 2001: 79).

Motivaci dosáhnout cíle ovlivňuje společenské klima, okolí, vztahy, životní situace, či osobní charakteristika. Také zkušenosti s učením ve škole mnohé dospělé odrazují, záleží opět na zmíněném cíli, který si stanoví. Průzkum Vzdělávání dospělých v České republice (2009) uvádí, že největší motivace ke vzdělávání mají lidé ambiciózní, kteří chtějí ve svém osobním životě uspět a také lidé s přirozeným zájmem. Vnější motivací je hlavně ztráta či nejistota v zaměstnání. Celkově mají nižší motivaci lidé se stabilním místem, lidé zabezpečení nebo pracovně vytiženi. Motivy mohou být různorodé, jedná se o touhu po sociálním uznání, uznání rodiny, zvědavost, radost ze získání nových informací a jiné. Motivy nejsou vždy pevně dané, mohou se měnit. Zejména jsou odlišné motivy jednotlivých skupin. Rozdíly se dají zjistit podle věku, dosaženého vzdělání, pohlaví nebo životních situací. Pro představu uvádím typologii motivů účasti, kterou ve své knize uvádí Beneš (2008: 84). Jedná se o potřebu navázání kontaktů, získání sociálního prostoru, rozvoj vlastní pozice v zaměstnání a zlepšení schopností. Domnívá se, že pokud si z počátku vytyčíme i dílčí cíle, pomůžou nám dojít až k samotnému cíli.

Beneš (Tamtéž: 62) vyzdvihuje motivační trojúhelník - moci, umět a chtít. Když má jedinec motivaci věnovat se dalšímu vzdělání a chce, aby bylo efektivní, je důležité splnit následující podmínky. Úspěšnost učení závisí zejména na motivaci, na úrovni schopnosti se učit a na fyziologickém stavu organismu člověka (Ptáčková 2005: 24). Každý jedinec musí mít možnost vzdělávat se, velmi důležitou roli zde hraje rodinná, pracovní situace a dostatek volného času. Také fyzické aspekty člověka jsou důležité, jedná se například o zdravotní stav, duševní výkonnost či inteligenci. Jedinec se musí chtít učit, a když nemá vnitřní motivaci, bude těžké osvojit si informace. Třetí díl motivačního trojúhelníku je umění učit se. Vyšší věk hraje významnou roli v obtížnosti učení a také v čase, který učení vyžaduje. Studenti ve věku 40-45 let potřebují v průměru o 10-20% více času než studenti v nižším věku. Umění učit se také souvisí s poklesem kapacity zpracovaných informací. Tyto podmínky jsou obtížné právě u žen pečujících o malé děti. Mají sice možnost učit se, ale je to pro ně velmi náročné, a to z důvodu nedostatku volného času. Zde je důležitá podpora ze strany rodiny a institucí. Ptáčková (Tamtéž: 41) uvádí, že většina organizací, které připravují programy pro matky na rodičovské dovolené, již umožňuje i hlídání dětí. Naopak těmto ženám nechybí podmínka chtít se učit, jelikož se na kurzy hlásí ze svého přesvědčení, bez toho, aby je k tomu někdo nutil.

## **1.5 Metody a formy vzdělávání dospělých**

K dosažení cíle je důležité rozmyslet si předem metody a formy, které si představíme v následující kapitole. K cíli nás dovedou zvolené metody vzdělávání. Metodou rozumíme termín, který označuje rozsáhlý soubor postupů, které jsou uzpůsobeny dle účelu výuky, obtížnosti obsahu, věku apod. Uplatňují je učitelé, instruktoři, lektoři a ostatní školitelé ve výuce (Průcha 2012: 172). Ptáčková (2005: 37) je považuje za velmi důležité, jelikož jsou významným realizačním nástrojem k dosažení cíle. Záleží na lektorovi, kterou z metod si vybere, zároveň by se měl i nadále zdokonalovat v jiných, například alternativních metodách. Stejným tématem se zabývá i Mužík (2005: 149), který uvádí pohled na metody jako na prostředek, který stimuluje učení dospělého a učební proces činí efektivním. Těž platí, že ve vzdělávání dospělých neexistuje pouze jedna správná, či univerzální metoda, jelikož některé se využívají k získávání vědomostí a jiné při rozvoji dovedností. Teoretická metoda spočívá ve verbálním projevu lektora

a její výhodou je systematické předávání vědomostí v krátkém čase. Na druhou stranu bych však vyzdvihla velkou nevýhodu této metody, která spočívá ve velkém množství informací, minimální aktivitě účastníků a nejistém efektu, jelikož ten je závislý na řečnických dovednostech lektora. Patří sem přednáška, přednáška s diskuzí, cvičení a seminář. Ptáčková (2005: 152) tvrdí, že i přes své nedostatky má tato metoda stále pevné místo ve vzdělávání dospělých, avšak v budoucnu nebude docházet k učení jen v učebnách. Teoreticko-praktická metoda má za cíl o problémech hovořit, diskutovat a zejména vést účastníky k přímému jednání a rozhodování (Mužík 2005: 152). Pro ilustraci uvádím i příspěvek Ptáčkové (2005: 37), podle které je výhodou velká aktivita účastníků a také zpětná vazba od lektora. Do těchto metod zahrnujeme diskuzní, problémové, projektové metody a programové vyučování. Praktická metoda je založena zejména na znalostech účastníka a rozvíjí individuální hodnoty, dovednosti a také pracovní návyky. Důležité je zdůraznit, že se odehrává přímo v praxi. Mezi praktické metody řadíme coaching, mentoring, asistenci, stáž, rotace práce, či instruktáž.

Jelikož pohledů na didaktické formy je mnoho, uvedu pro získání základní orientace jen některé. Memorandum celoživotního učení (2001: 6-7) zahrnuje tři základní formy, jedná se o formální, neformální a informální vzdělávání. Primárně se zaměřím na neformální vzdělávání, které je pro mou práci nejdůležitější, a to ve spojitosti s matkami na rodičovské dovolené. Formální vzdělávání je obsaženo v Memorandu celoživotního učení (2001: 6). Uvádí se zde, že formální učení probíhá ve vzdělávacích institucích a vede k získání uznávaných diplomů a kvalifikací. Ptáčková (2005: 12) toto potvrzuje a uvádí, že jeho funkce, cíl, obsah, prostředky a hodnocení jsou legislativně vymezené. Typickou institucí je škola a prioritním cílem jsou výchovné a vývojové změny. Neformální vzdělávání probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a nevede k ucelenému školskému vzdělání. Je zaměřené na určité skupiny jedinců a organizátory jsou instituce pro vzdělávání dospělých, podniky, kulturní zařízení, kluby apod., působící na trhu vzdělávání. Knotová (2008: 67) píše, že současný koncept celoživotního učení uplatňuje především neformální vzdělávání, a to v různých kontextech (rodina, komunita a pracoviště). Matky se mohou během své rodičovské dovolené zapojit do mnoha neformálních vzdělávacích aktivit, které nebývají systematické, ale spíše nárazově či spontánně doplňují, rozvíjejí a prohlubují poznatky. Kladem a také předností neformálního vzdělávání je pružnost reagovat na potřeby, přání a očekávání a nabízí praktické uplatnění. Má velké možnosti

a nástroje, které podněcují zájem, pozornost a motivuje jedince pracovat na sobě samém, věnovat se dalšímu vzdělání a podněcuje splnění cílů, které si vytyčíme (Barták 2008: 13). Informální vzdělávání je třetí formou vzdělávání dospělých. Představuje informální učení, které je přirozeným doprovodným znakem každodenního života. Od formálního a neformálního vzdělání, jak uvádí Memorandum o celoživotním učení, se liší zejména tím, že není úmyslné. Proto není snadno rozeznatelné, jak přispívá k vědomostem a dovednostem. Není tedy organizované a institucionálně koordinované, ale mnohdy jeho nástroje informálního vzdělávání výrazněji než jiné ovlivňují sociální zrání člověka, schopnost posuzovat a řešit problémy i smysluplně jednat. Člověk tvoří, osvojuje si a zpracovává poznatky z různých zdrojů, proto neustále získává plno informací (Tamtéž: 13-14).

Mužík uvádí (2005: 80) základní didaktické formy, u kterých upřednostňuje soustředit se plně na výuku, bez toho, aby pozornost jedince během studia odváděly jiné povinnosti. Důležité je naučit se v daném čase co nejvíce a hospodárně využívat náklady, spojené se vzděláváním dospělých.

Přímá výuka se vyznačuje osobním kontaktem lektora a účastníka. Jedná se o komplex tří částí, které na sebe navazují a ovlivňují se. Jedná se o přípravnou fázi, realizaci kurzu a závěrečné hodnocení. Přímá výuka umožňuje osobní vedení, lektor usnadňuje pochopení látky tím, že poukáže na důležité informace a nejasnosti individuálně doplní. V přímé výuce nedochází k vzájemné komunikaci a výměně názorů, či zkušeností, to je však ve výuce dospělých nesmírně důležité (Mužík 1998: 80). Kombinovaná výuka vznikla spojením prezenčního studia s výukovými aktivitami. Skládá se ze semináře, během kterého probíhá seznámení s průběhem, organizací a vzbuzení důvěry, či posílit motivace. Další částí je individuálně řízené studium, jehož součástí jsou speciálně připravené texty, které účastník pročítá a řeší kontrolní úkoly. Další částí kombinované výuky jsou výcvikové semináře. Jedná se o studijní soustředění, kde se látka opakuje, hodnotí a prohlubuje. Na závěr následuje stejně jako u přímé výuky hodnocení, kdy účastníci plní různé zkoušky, vše vzájemně vyhodnocují a získávají osvědčení a diplomy (Mužík 2005: 122).

Korespondenční studium jak uvádí Ptáčková (2005: 35) je založeno na individuálním studiu, kdy je účastník odloučen od svého lektora. Komunikují spolu písemně, případně přes krátké ústní konzultace. Účastník tedy studuje ve svém volném čase a volí si svůj postup, který mu vyhovuje. Úkolem lektora je odhalit případné

nedostatky a navrhnout varianty řešení, zároveň ho neustále motivovat, aby ve vzdělávání neustával. Terénní vzdělávání zahrnuje veškeré prvky didaktických forem, avšak ve specifických podmínkách, převážně mimo samotné vzdělávací zařízení. Jedná se o kurzy, semináře, konference, či studijní zájezdy (Tamtéž: 36).

## 1.6 Typy vzdělávání dospělých

V této kapitole představím jednotlivé typy vzdělávání, které mohou být součástí života dospělého jedince a zejména jeho volného času, v případě, že chce pokračovat a rozvíjet své dosavadní vzdělání. Knotová (2006: 69) představuje další vzdělávání, jako vzdělávání nepovinné, které je členěné do tří typů: zájmové vzdělávání, profesní vzdělávání a rodinné vzdělávání. Nejčastěji bývá vedené organizací, která se přímo zabývá vzděláváním, nebo může být součástí těch, které se zaměřují na trávení volného času a kulturního života (Beneš 2014: 88). Šerák (2009: 96) poukazuje na fakt, že činnost institucí je různorodá a zřizovatelem může být stát, kraj, občanské sdružení, nadace, církve, či soukromé subjekty.

Na prvním místě je zájmové vzdělávání, které probíhá bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu vzdělávání. Klade důraz na plánování osobního rozvoje. Velkou roli zde hraje rodinný stav, což je výrazné zejména u žen a přes péči o domácnost a rodinu, jsou ženy v zájmovém vzdělávání aktivnější než muži (Knotová 2008: 169- 181). Stejným tématem se zabývá také Průcha (2012: 280), když uvádí, že se jedná o souhrn výchovně vzdělávacích, rekreačních a dalších aktivit a činností. Je účastníky realizováno zejména ve volném čase a efektivně jej naplňuje. Umožňuje získat vědomosti a dovednosti mimo školní vzdělávání, a jelikož je hlavním znakem dobrovolnost, otevřenost a aktivita, je pro jedince výjimečnou možností osobního rozvoje. Pro ilustraci různých názorů uvádím také citaci Knotové (2008: 171), která tvrdí, že volný čas je prostor pro různé aktivity, které mohou být relaxační, zájmové, vzdělávací, integrační a rekreační. Lidé začali více než dříve svůj volný čas vyplňovat vzdělávacími aktivitami. Barták (2008: 11) zase například píše, že zájmové vzdělávání vytváří širší předpoklady pro kultivaci osobnosti a uspokojuje potřebu jedince se seberealizovat.

Dalším typem je profesní vzdělávání, které je poskytované všem, kteří již dokončili odborné vzdělání. Zahrnuje kvalifikační vzdělávání, různá školení a rekvalifikace. Smyslem je rozvoj znalostí a schopností, které potřebujeme pro naše povolání nebo uplatnění v oboru, který si zvolíme (Tamtéž:11). Profesní vzdělávání dospělých zahrnuje širokou škálu vzdělávacích aktivit, učení a rozvoj pracovníka s možnou vazbou na profesní uplatnění. Podle Knotové (2008: 69) je významným aktérem je u profesního vzdělávání zaměstnavatel, který k rozvoji dává svým zaměstnancům prostor. Ke stejnému tématu se vyjadřuje také Bartoňková (2010: 52). Podle ní je zaměstnavatel na oplátku schopen reagovat na měnící se požadavky pracovního místa, zvyšovat si znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání i jiných pracovních míst. Tím je pro zaměstnavatele cennější a perspektivnější pro budoucnost společnosti. Profesní vzdělávání se dělí na tři rozdílné oblasti, na základě kterých své zájmy realizují. Jedná se o perspektivu individuální, která umožňuje jedinci obnovovat si již zmíněnou kvalifikaci. Druhá oblast je perspektiva podniku, tedy rozvoj lidského potenciálu pro zaměstnavatele. V nynější době je rozvoj zaměstnanců velmi ceněn ze strany společnosti i zaměstnance. Třetí oblastí je společenský zájem zejména ve sladění nabídky a poptávky na trhu práce, řešení otázek zaměstnatelnosti a zejména nezaměstnanosti (Novotný 2008: 123).

Posledním typem, o kterém se zmíním, je rodinné vzdělávání. Ztotožňuji se s tvrzením Šed'ové (2008: 206-207), která uvádí, že skrze rodinné vzdělávání se může zvýšit pocit pohody jednotlivců rodiny, slouží také k rozvoji vztahů nebo je preventivně působí proti sociálním deviacím některých členů. Šed'ová (Tamtéž: 206-207) dále ve stejné publikaci vypočítává, že rodinné vzdělávání zahrnuje těchto deset oblastí: vztah rodiny a společnosti, komunikaci v rodině, růst a vývoj v průběhu života, lidskou sexualitu, mezilidské vztahy, management pro rodinu, rodičovské vzdělávání, etiku, a rodinné právo. Zřetelný důraz je kladen na praktické vzdělávání s vlastními výzkumnými aktivitami.

## 2 Ženy na mateřské a rodičovské dovolené

V předchozích kapitolách jsem představila teoretická východiska vzdělávání dospělých, nyní se zaměřím na cílovou skupinu mé práce, a to na ženy na rodičovské dovolené. Naznačím charakteristické znaky tohoto období a budu se snažit nalézt odpověď na otázku, co vede ženy na rodičovské dovolené k tomu, aby svůj čas věnovaly vzdělání a rozvoji svých znalostí a dovedností.

### 2.1 Charakteristika období

Období mateřské a rodičovské dovolené je velmi významným mezníkem v životě ženy i muže. Rodičovství je specifickým způsobem naplnění intimity, jenž umožňuje vznik hluboké citové vazby. Vzhledem k naprosté závislosti malého dítěte, představuje zásadní zvrat v životě člověka a také vyžaduje změnu životního stylu.

#### 2.1.1 Právní úprava

Mateřská dovolená náleží matce v souvislosti s porodem a péčí o dítě v délce 28 týdnů dle Zákoníku práce, § 157 (1). Při porodu více dětí, v případě, že je na děti žena sama, náleží jí mateřská v délce 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou se odchází 6-8 týdnů před termínem předpokládaného porodu, jenž stanoví lékař. V tomto období těhotenství hraje zaměstnání významnou roli, jelikož se ze mzdy vypočítává státní příspěvek na podporu rodičů či samoživitelů. Důležité je také zmínit, že mateřskou dovolenou může čerpat pouze žena. Existují však výjimky, a to v případě, že péče o novorozence není ze zdravotních důvodů v silách matky (Hanzíková, 2007 a Přib, 2003).

Dalším obdobím, jenž je pro matky důležité kvůli sladění pracovního a rodinného života, je období rodičovské dovolené. V roce 2007 využilo rodičovskou dovolenou 82% žen a pouze 4% mužů. Bartáková, Kulhavý (2007) tato čísla hodnotí tak, že tento údaj pouze potvrzuje tradiční rozdělení rolí v českých domácnostech. Fakticky toto období navazuje na mateřskou dovolenou. *„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však*



*déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let“ (Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 158). Zde je na rodičích, zda si o ni požádá matka či otec a také záleží na tom, v jakém rozsahu. Existují různé způsoby nastavení, základní pravidlo ale je, že nesmí přesáhnout tři let věku dítěte. I zde je právní úprava taková, že zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět.*

**Tabulka 2- Čerpání rodičovské dovolené, podle pohlaví a věku**

	celkem	pohlaví	
		muž	žena
ano, čerpal(a)	44,3	4,4	81,5
ne, měl(a) jsem zájem, ale bylo to finančně nepřijatelné	4,8	5,5	4,1
ne, měl(a) jsem zájem, ale neumožnil mi to zaměstnavatel	0,8	1,6	0,0
ne, ale plánuji to	2,1	1,6	2,6
nečerpal(a) a ani to neplánuji	48,0	86,8	11,8

Zdroj: výzkum Rodina a zaměstnání II., 2007

Z údajů v tabulce vyplývá, že zastoupení mužů v čerpání rodičovské dovolené je nízké. Většinou rozhoduje výše platového ohodnocení rodičů a také pracovní zázemí. Velkou roli také hraje psychika ženy, která může již během těhotenství ovlivňovat následné rozhodnutí, zda nastoupí na rodičovskou dovolenou matka nebo otec. Než budu komentovat psychologické změny u žen během těhotenství, je ještě důležité zmínit, že vrací-li se zaměstnankyně po skončení MD tj. do doby 28 týdnů, je zaměstnavatel povinen ji zařadit na původní místo. Z praxe personalistky vím, že firmy často na místo matky musejí vzít jiného zaměstnance. Poté je velmi obtížné hledat řešení. V tomto případě je dobré sjednat výpomoc pouze na dobu určitou, tedy po dobu trvání nepřítomnosti matky. V případě návratu z rodičovské dovolené musí zaměstnavatel do 3 let věku mladšího dítěte držet stejné pracovní místo. Vždy však záleží na vzájemné domluvě se zaměstnavatelem, pokud má maminka o společnost zájem a je v kontaktu se zaměstnavatelem, je to jednodušší i v případě domluvy alternativních úvazků.

### **2.1.2 Psychologické aspekty**

Rodičovství může uspokojovat všechny základní psychické potřeby, naopak je ale může také do určité míry blokovat. Přispívá k dalšímu osobnostnímu rozvoji, ovlivňuje jeho uvažování a emoční prožívání. V rámci rodičovství se rozvíjí schopnost vidět svět očima jiné osoby, empatie, citový vztah a ochota potlačit osobní potřeby ve prospěch

dítěte. Role matky je dána s příchodem nového života, přicházejí i již zmíněné zvraty a změny v životě dvou lidí. Pro samotnou matku je role pečovatelky předem daná a také zcela samozřejmá (Vágnerová 2007: 109).

Během těhotenství dochází v organismu ženy ke zvýšení hladin hormonů a ty způsobují změnu v psychice ženy. Blackburn (2008: 18) v knize *Nádherné mateřství* uvádí, že tyto změny probíhají u každé ženy v jiné míře. Tomu nejléčšímu stavu se říká poporodní blues. Střední formou je poporodní deprese a tou nevážnější je poporodní psychóza. Vše je způsobeno nedostatkem spánku, podrážděností, vyčerpáním, neklidem, nebo již zmíněnými hormony. Proto je velmi důležité nezapomenout na péči o sebe, přijmout nabídku pomoci, cvičit a odpočívat. Dítě přináší do rodiny oživení, poskytuje nové zážitky a obohacení. Dítě je vděčným objektem citové potřeby, vztah je jistý a silný. Potomek přinese do vztahu nové povinnosti, radost, zodpovědnost a uspokojení v rámci rodičovské role. Může přispívat k naplnění smyslu života a rodičovství. Zároveň přináší omezení v rozhodování, nelze rozhodovat jen za dva, ale i za dítě a pro někoho může být překážkou v seberealizaci.

Přijímání nových rolí, vyjasnění vztahů k normám a hodnotám, dovršení morálního uvažování a setkávání s novými situacemi, jejichž požadavky musí žena zvládnout, to jsou znaky mladé dospělosti. Důležité je to, jakým způsobem se s úkoly vyrovná, tak to bude ovlivňovat i její další život. Mnohá rozhodnutí mohou být způsobena nerozvážeností a atraktivitou nových zážitků. Je to období otevřených možností zásadních životních mezníků. Velkou změnou je zásadní změna v seberealizaci, v uplatnění v rámci profese a také ve svobodě rozhodování o vlastním životě (Vágnerová 2007: 118). Ženy často nechtějí být pozadu a snaží se být neustále informovány o aktuálním dění na trhu práce. Existuje tedy rozpor mezi rolí matky a rolí zaměstnankyně. Například autorky Prekopová a Schweizerová (2008: 59) v knize *Neklidné dítě* uvádí, že v obou případech žena cítí vinu. Matka je rozpolcená, pocit viny cítí z důvodu zanechání kariéry a na druhé straně, pokud se vrátí do práce, může se cítit špatně z důvodu upřednostnění zaměstnání před péčí o dítě. Mateřství ženy se utváří dávno před tím, než se stane matkou svého prvního dítěte. Nejdůležitějšími faktory určující mateřství jsou genetické a osobní dispozice, samotný porod, vliv vlastní rodiny – zejména matky a také společnosti. Pracující ženy a matky mají podle úmluv Mezinárodní organizace práce v zaměstnání zvýšenou ochranu a zaměstnavatelé se řídí pravidly uvedenými v následující kapitole.

Dnešní doba je plná změn a je velmi nejistá, z pohledu zaměstnání a udržení určité životní úrovně. Proto matky často řeší, jak nalézt rovnováhu mezi osobním životem a zaměstnáním. Pro aktivní ženy je těžká určitá izolace od společnosti během rodičovské dovolené. Chtějí se i nadále seberealizovat a vzdělávat. Když jim to však péče o dítě neumožní, mohou mít pocit nedostatečnosti. Ženy se dle výzkumu Rodina a zaměstnání (2007: 35) zapojují do vzdělávání kvůli získání nového zaměstnání a doplnění kvalifikace. Je dokázáno, že vysokoškolsky vzdělané matky snáze naleznou po návratu z rodičovské dovolené zaměstnání, jedná se o 74% těchto žen. Matky s nižším vzděláním jsou úspěšně ve 48% případech. Bartáková, Kulhavý (2007: 62) se domnívají, že vyšší vzdělání se tedy stává cestou k lepší pozici na trhu práce i k lepším podmínkám sladování pracovního a rodinného života.

### **2.1.3 Postavení žen na trhu práce**

Po narození dítěte stále převažuje tradiční rozdělení rodičů, kdy matka zůstává doma a otec chodí do zaměstnání. V mnoha společnostech chybí alternativy pro ženy, které chtějí v zaměstnání pokračovat. Částečné úvazky, flexibilní pracovní doba, práce z domova a především firemní školky. Pouze malé procento z nich má tuto možnost využívat. Pružná pracovní doba je velice vhodnou formou a ulehčuje harmonizaci osobního, rodinného a pracovního života. V České republice pouze 17% žen má pružnou pracovní dobu a zkrácené úvazky využívá 8% žen. Výzkum Manželství, práce a rodina od autorů Rabušic, Chromkova-Manea (2005: 7) ukazuje, že ženy i muži preferují dlouhodobou osobní péči ze strany ženy, kdy je zaměstnán pouze muž a žena je v domácnosti. Také se ukázalo, že je podporován model dvoupříjmové rodiny, kdy je žena zaměstnána na částečný úvazek a nadále se stará o větší podíl domácích prací. Rovnocenné rozdělení placené i neplacené práce preferuje přibližně 35 % mužů a 50 % žen. Z toho tedy vyplývá, že ženy i muži si přejí, aby ženy pracovaly, nicméně stále převažuje model muže jako živitele rodiny. Ženy obecně preferují spíše rovnocenné rozdělení, chtějí tím přispět k lepšímu zvládnutí práce i domácnosti.

Z průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce víme, že práce je pro ženy druhou nejvýznamnější životní hodnotou. Ženy po mateřské dovolené a ženy s dětmi v předškolním věku jsou z pěti nejčastějších znevýhodněných skupin. Ženy mohou být díky dětem diskriminovány, což potvrzuje i mnoho genderových studií. Zajímavá je studie Kubálkové (2010: 55). V této studii Ženy a česká společnost bylo

osloveno 600 žen. Celých 54% z nich uvedlo, že se setkaly s diskriminací v souvislosti s rodičovstvím. Při pracovních pohovorech se často objevují otázky ohledně počtu dětí a možností hlídání (63%). Někteří zaměstnavatelé nerespektují, že v roce 2000 byl přidán do zákoníku práce zákaz pokládání diskriminačních otázek tohoto typu (Zákon č. 65/1965 Sb.).

Uplatnění pro ženy s dětmi na trhu práce je nízké. Z šetření Českého statistického úřadu víme, že založení rodiny je ekonomicky náročné a že míra nezaměstnanosti žen s nejmladším dítětem v domácnosti mezi 3–6 lety se v posledních dvaceti letech pohybovala kolem 15 %, u žen ve věku 25–39 let, které nevychovájí žádné dítě, se pohybovala pouze kolem 5 %, rozdíl je tedy značný.<sup>1</sup>

Rydvalová (2011: 86-91) uvádí tři základní skupiny žen, kterési představíme. V první skupině nevyžaduje zaměstnavatel žádné speciální dovednosti, nabízí nižší třídu finančního ohodnocení a většinou vykazuje vysokou fluktuaci. Z praxe se jedná zejména o akviziční call centra, pokladní, či dělnické profese. V tomto případě se maminky většinou vrací na původní místo, ale z důvodu nutnosti sladění obou rolí, tlakům na rychlé zapojení a výsledky o práci brzy přijdou. Vzhledem k nižším příjmům raději práci opouští a pobírají po určitou dobu sociální dávky, nebo se rozhodnou pro další rodičovství. V druhé skupině zaměstnavatelé určitou míru znalostí vyžadují, jedná se hlavně o administrativní pozice. Tyto matky jsou si vědomy, že delší absence může způsobit ztrátu zaměstnání, jelikož zaměstnavatel musí místo alespoň na dobu určitou zaplnit. Proto je dobré i během rodičovské dovolené být se zaměstnavatelem v kontaktu a udržet krok sebevzděláváním. Obecně je dobré na těchto pozicích využívat alternativních úvazků a podporovat jejich dřívější návrat do práce. V naší společnosti toto zaměstnavatelé podporují nejvíce formou zkrácené pracovní doby. S matkami jsou v kontaktu, jsou o změnách informovány a umožňují jim v případě zájmu aktivní zapojení do změn a procesů. Matky se pak velmi rychle po návratu adaptují a přicházejí s novými a velmi zajímavými podněty. Poslední, třetí skupinou jsou matky na manažerských pozicích. Tyto pozice jsou u zaměstnanců důležité z kariérního pohledu. Často jim trvá mnoho úsilí a let, než k tomu dospějí, a proto nechtějí o pozici kvůli výchově dětí přijít. Tyto ženy se snaží o co nejrychlejší návrat, hned co jim

---

<sup>1</sup> Český statistický úřad [online]. [www.czso.cz](http://www.czso.cz). [cit. 2.2 2015] Dostupné: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zalozeni\\_rodiny\\_je\\_ekonomicky\\_narocne\\_20140507](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zalozeni_rodiny_je_ekonomicky_narocne_20140507)

to návyky dítěte dovolí. A co na to zaměstnavatel? Je velmi spokojený a mnohdy se snaží vycházet vstříc, aby bylo možné obě role zvládat co nejlépe. Pro ilustraci, jak je možné problém řešit opět uvedu příklad z praxe. U nás ve společnosti je zavedena pružná pracovní doba. Manažerky plně odvádí svoji práci, věnují se svým podřízeným, ale zároveň je na nich, kdy do zaměstnání chodí. Osvědčilo se to, neboť přinášejí společnosti více, než kdyby musely striktně docházet na směny. Mají větší pocit zodpovědnosti vůči společnosti a okolí, řeší úkoly v době, kdy plně ví, že je o jejich dítě postaráno a díky tomu, že si v klidu doma udělají vše potřebné ve spojení s výchovou dítěte, mají „čistou hlavu“ na práci. Dle Rydvaldové (2011: 88) jsou úspěšné ženy, a to většinou ve věku 35+, které mateřství odkládaly a jelikož už dosáhly svých kariérních cílů a jsou finančně zajištěné, užívají si mateřství, věnují veškerý svůj čas dítěti a často hned navazují na další rodičovství. Zaměstnavatel tak musí hledat zástup a vyčkat na ukončení rodičovské dovolené.

**Tabulka 3- Počty a podíly žen, které vykonávaly při rodičovské dovolené výdělečnou činnost**

<b>Žena pracovala:</b>	<b>Počet respondentek</b>	<b>%</b>
částečný úvazek s průměrným úvazkem 12,4 h týdně	27	4,9
plný úvazek	9	1,6
samostatné podnikání	4	0,7
bez stálého zaměstnání, příležitostné výdělky	42	7,6
bez zaměstnání	472	85,2
<b>Celkem</b>	<b>554</b>	<b>100</b>

Zdroj: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že ač mají matky velkou snahu co nejlépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti, nebývá to jednoduché. Malé množství zaměstnavatelů umožňuje flexibilní úvazky. Proto je velmi důležité i během péče o dítě zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem, zajímat se o změny a vzdělávat se. Díky organizacím je to možné, je důležité chtít a motivovat se.

### 2.2.2 Ženy na rodičovské dovolené jako cílová skupina dalšího vzdělání

Dle průzkumu Vzdělávání dospělých v ČR (2009) ženy na rodičovské patří v souvislosti se vzděláváním k ohroženým skupinám a mohou vzdělávání vnímat jako klíčový směr pro budoucí nastoupení do pracovního poměru, aby se udržely v kondici a vstoupily na trh práce lépe připraveny.

Již jsem zmínila Komenského triádu předpokladů ke vzdělání: moci, umět, chtít. Předpokladem úspěšného a smysluplného vzdělání žen je tak zaprvé možnost, za druhé schopnost učit se a za třetí motivace, tedy jasný cíl. Motivace vzdělávat se se bezesporu liší vzhledem k tomu, zda se ženy vrací do svého zaměstnání, ve kterém působily před narozením dítěte nebo tuto možnost vrátit se zpět ke svému původnímu zaměstnavateli nemají. Podle Plamínka (2010: 12) závisí motivace dospělého ke vzdělání na několika faktorech: osobnosti, podmínek, ve kterých dospělý žije a aktuální finanční situaci, ve které se nachází. To platí i u žen, které vychovávají děti. Během studia je důležitá podpora ze strany rodiny, ti mohou pomoci s denními činnostmi. A co se týče finanční situace, s tou pomáhají instituce, které jsem vybrala. Díky dotacím je mají ženy zdarma a to je pro ně velkou motivací.

Dle Horákové (2003: 41) motivací může být možnost budoucího vyššího výděлку, zlepšení pracovních podmínek a úspěch. Naopak příčinou nedostatečné motivace může být strach z vlastního selhání, náročnost programů, nebo zaměření kurzů. Překonání těchto bariér je pro ženy velkou motivací, proto představím ty instituce, které toto všechno splňují. Jak uvádí výzkum společnosti Attavena- Ženy, IT a trh práce (2006: 8), téměř 2/3 respondentek změnilo pro rodičovské dovolené zaměstnavatele a zároveň 50% z dotázaných změnilo po návratu radikálně svoji náplň denní práce, tedy se živí jinou prací, než před odchodem.

K dosažení vzdělávacího cíle je pro ženu na rodičovské dovolené vhodné zaměřit se na instituce, které reagují právě na požadavky žen na rodičovské dovolené a vycházejí vstříc jejich potřebám. Výběr usnadní průzkum internetové nabídky. Většina institucí nabízí na svých webových stránkách velké množství materiálů včetně nabídky doplňkových služeb jako je hlídání dětí či finanční podpora. Možné je dodělat si maturitu, akademické tituly, nebo získat vědomosti a dovednosti z konkrétních oborů. V následující kapitole se zaměřím na vybrané organizace, které nabízejí programy zaměřené výhradně na ženy na rodičovské dovolené.

### 3 Vybrané organizace poskytující další vzdělávání žen na rodičovské dovolené v Českých Budějovicích

Cílem této kapitoly je popsat tři vybrané vzdělávací organizace v lokalitě Českých Budějovic, jejichž cílovou skupinou (případně jednou z cílových skupin) jsou ženy, pečující o dítě do 15 let nebo osobu blízkou. Všechny tyto organizace poskytují vzdělání bezplatně.

Zaměřím se na následující hlediska:

- způsob, jakým tyto instituce reagují na požadavky a možnosti žen na rodičovské dovolené;
- atraktivita a praktická využitelnost náplně kurzu pro cílovou skupinu;
- zvolené metody, formy výuky a lektorské vedení;
- motivaci účastnic při vzdělávání.

K naplnění cíle jsem zvolila metodu zúčastněného pozorování, tedy jednu z metod kvalitativního sběru dat, kdy se pozorovatel přímo pohybuje v prostoru, které pozoruje. Přednostmi tohoto způsobu sběru dat je výsledek spočívající ve velmi detailním popisu pozorovaného jevu, díky tomu, že se pozorovatel stává součástí skupiny, má možnost zapojit se do výuky a tím i lépe pochopit a popsat, co a jak účastníci dělají (Mioviský 2006: 152-153). Tuto metodu jsem zvolila s ohledem na možnost třítydenní praxe v o.s. Attavena. Josef Maňák (1996: 36) charakterizuje pozorování jako: „...sledování činností pedagogů a žáků jako subjektů výchovně-vzdělávacího procesu prostřednictvím pozorovatelných projevů jejich činností“.

Během praxe v Attaveně i během návštěvy dalších vybraných organizací jsem mohla sledovat výuku přímo v prostředí organizace, aniž bych ji jakkoliv narušila. Díky pozorování i vlastnímu zapojení se mi podařilo získat mnoho informací přínosných pro tuto práci a cenné zkušenosti. Lépe jsem pochopila, jak, proč a jakou perspektivu výuka v rámci neziskových organizací má. Strauss a Corbinová (1999: 11) uvádí, že při pozorování je důležité, aby byl výzkumník všímavý, udržel si odstup, měl dobré komunikační schopnosti a byl hlavně bystrý. Během svého pozorování jsem se snažila tyto schopnosti aplikovat a tím brzy získat podvědomí o jednotlivých činnostech.

Zdrojem dat byly jednak mé praktické zkušenosti, jednak terénní poznámky, které jsem si během pobytu v organizacích vedla.

Ve své práci věnuji nejvíce prostoru se o. s. Attavena, ve které jsem v rámci pedagogické praxe mohla strávit nejvíce času, a mé pozorování bylo dlouhodobé. Data, které jsem získala v dalších organizacích během jednodenních návštěv, nejsou tak bohatá, přesto se domnívám, že mi umožnily posoudit výše uvedená kritéria.

### **3.1 Charakteristika sběru dat**

S organizací Attavena jsem navázala spolupráci v rámci projektu Virtuální firma, která byla v rámci mého zaměstnání testována. Ve společnosti jsem strávila více než 3 měsíce.

Při výběru dalších středisek jsem se zaměřila na ty, které jsou finančně podporovány Evropským sociálním fondem a ženy se zde proto mohou bezplatně vzdělávat. Proto jsem zvolila Mateřské centrum Máj, které se společností Attavena spolupracuje při kurzech počítačové gramotnosti. Tyto centra mají velmi podobnou náplň kurzů, jedná se zejména o vzdělávání začátečníků. Ve všech programech začínají od základních informací a dovedností. Při výběru třetího centra jsem zacílila na organizaci, která umožňuje ženám v započatém vzdělání pokračovat a získat širší rozhled. Když se tedy bude chtít žena dozvědět více a naučit se detailnější práci s počítačem a webovými stránkami, může se přihlásit do Šikulky, kterou jsem také požádala o spolupráci.

### **3.2 Charakteristika zařízení**

#### **3.2.1 Attavena o.p.s.**

Společnost Attavena je největší organizací v Českých Budějovicích, která nabízí nejvíce vzdělávacích příležitostí pro matky na rodičovské dovolené. Společnost sídlí v Českých Budějovicích na adrese Husova 45. Dle platných stanov je hlavním posláním společnosti Attavena vzdělávání, podpora osobního rozvoje a uplatnění osob, které mají k těmto službám omezen přístup z důvodů sociálních, kulturních, rodinných, věkových nebo zdravotních. Attavena již od roku 1999 organizuje kurzy, školení, semináře,



konference, či poradenství v osobním rozvoji. Poskytuje služby zejména matkám, seniorům a mladým lidem bez praxe. Matkám ulehčuje návrat na trh práce, zvyšuje jim sebedůvěru a rozvíjí schopnosti zejména v oblasti počítačů. Attavena je financována Evropským sociálním fondem, kurzy jsou tedy pro účastnice zdarma, spolu s bezplatným hlídáním dětí.<sup>2</sup>

### **3.2.2 Mateřské centrum Máj**

Mateřské centrum je klubovým typem zařízení, založeným na principu dobrovolnické činnosti a společné práce. Sídlí v ulici A. Barcala 2 v Českých Budějovicích. Účastnice zde nejsou obsluhovány personálem, ale jsou iniciátory centra. Samy si navrhnou podobu programů, vytváří dekorace a vzájemně si vypomáhají. Vytváří si společně prostor pro sebe a děti, aby mohly být všichni spolu. Centrum se prezentuje jako maximálně úsporné, nezávislé, svobodné a otužilé. Pro dospělé i děti nabízí různá cvičení, jenž jsou hlavní náplní centra. V oblasti vzdělávání nabízí dobré útočiště pro osoby, které chtějí najít lepší uplatnění na trhu práce a také rozvíjet své dovednosti. Stejně jako Attaveny, jedná se o oblast financovanou z Evropských sociálních fondů.<sup>3</sup>

### **3.2.3 Baby centrum Šikulka**

Jako třetí jsem si vybrala centrum Šikulka, které sídlí na Rudolfovské ulici. Nabízí také mnoho různorodých aktivit. Jednou z nich je také vzdělávání dospělých pod záštitou Evropských sociálních fondů. Zabývají se tvorbou a realizací komplexních programů na podporu samostatně výdělečné činnosti, či podnikání, jedním z aktuálních témat je také podpora zaměstnanosti. Cílovou skupinou projektu jsou zejména ženy ohrožené na trhu práce, ženy plánující zahájení samostatně výdělečné činnosti

---

<sup>2</sup> Attavena o.p.s. [online]. České Budějovice: *Attavena.cz* [cit. 28.1 2015]. Dostupné na WWW: <http://www.attavena.cz>.

<sup>3</sup> Mc-Máj [online]. České Budějovice: *Mc-maj.com* [cit. 12.3 2015] Dostupné na WWW: <http://www.mc-maj.com>.

na rodičovské dovolené. Doprovodnou aktivitou je služba péče o dítě od 2- 12 let, jenž je určena pro účastníky kurzů.<sup>4</sup>

### 3.3 Výsledky pozorování

V této kapitole shrnu výsledky svého pozorování a pokusím se je zařadit do teoretického rámce, jemuž jsem se věnovala v první části bakalářské práce. Pro snadnější orientaci v textu se budu věnovat postupně jednotlivých zvoleným kritériím, na něž jsem se během pozorování zaměřovala.

#### **Způsob, jakým instituce reagují na požadavky a možnosti žen na rodičovské dovolené**

Jak jsem uvedla ve druhé kapitole, ženy na mateřské dovolené se mohou cítit sociálně izolované a účast na dalším vzdělávání jim umožňuje potřebný sociální kontakt. Všechny tři organizace usnadňují ženám možnost zapojit se do vzdělávacího procesu **dostupností městskou hromadnou dopravou**. V Attaveně jim vstup do nového, neznámého prostředí usnadní přátelské a hezké prostředí blízko od centra. Organizace má jednak možnost parkování, jednak se v těsné blízkosti se nachází autobusová zastávka. Stejně dostupné je i centrum Šikulka. Mateřské centrum Máj nemá k dispozici parkování.

V době péče o dítě klesá příjem rodiny. Proto je velkou motivací i podle Plamínka (2010: 12), jenž jsem uváděla v druhé kapitole, finanční pomoc ze strany institucí. Veškeré kurzy, které zmiňuji, jsou **bezplatné**, což umožňuje vzdělání i těm ženám, pro které by komerční nabídky vzdělání nebyly finančně dostupné.

Lidé, kteří všechny tři organizace zaštitují, jsou si zjevně vědomi toho, na jakou skupinu lidí se zaměřují a tím reagují na jejich možnosti a požadavky. **Vzdělávací nabídka** je zcela podřízena potřebám cílové skupiny a reaguje na potřeby dnešní společnosti. Organizace nabízejí nejvíce možnost zvýšení počítačové a finanční gramotnosti. Nabídka je zaměřená na matky, jenž se vracejí do zaměstnání a ten jim chtějí organizace usnadnit. Seznamují je se základy právního minima, personalistiky

---

<sup>4</sup> Baby centrum Šikulka [online]. České Budějovice: *Šikulka.cz* [cit. 12.3 2015] Dostupné na WWW: <http://www.sikulka.com>.

a komunikačních dovedností. Učí se pracovat ve skupině, organizovat si čas a vést své vystupování. Pomocí lektorů se zorientují v nabídce práce v místě bydliště a prakticky si vyzkouší, jak se o zaměstnání ucházet. Matky nechtějí trávit volný čas čtením obecných informací, které si mohou přečíst kdekoliv na internetu, ale chtějí si vše vyzkoušet a umět **prakticky využít**. To je dle mého na Attaveně jedinečné, stejně tak i v centru Šikulka, jelikož zde tu možnost mají. Lektoři jsou si plně vědomi, že čas, který společně tráví, je pro účastnice velmi vzácný. Proto se co nejvíce snaží hodinu ženám přizpůsobit - ženy se mohou aktivně podílet na výukovém programu. Například v neziskové organizaci Attavena je přednáška na téma orientace na trhu práce celá v režii žen: ptají se na to, co je zajímavé, s čím se setkaly a jaké mají možnosti po skončení rodičovské dovolené. Stejný typ přednášek nabízí i Mateřské centrum Máj.

Vzhledem k cílové skupině, již jsou matky s malými dětmi, organizace poskytuje **bezplatnou péči o jejich děti během výuky**. Matky mají své děti v blízkosti, je o ně profesionálně postaráno a účastnice mají svůj prostor na vzdělávání. Hlídkání zajišťují zaměstnanci středisek sami.

Oblast vzdělávání navíc Attavena podpořila e-learningovým portálem Virtuální kolega. Účastnice si mohou informace získané během výukové hodiny zopakovat a rozšířit v domácím prostředí, Portál obsahuje i nadstavbu znalostí, které nelze při výuce stihnout. Výhody e-learningového portálu spatřuji zejména v jednoduchosti, srozumitelnosti a určité blízkosti, jelikož všechny kurzy v rámci Virtuálního kolegy jsou namluveny lektory Attaveny. Matky mohou individuálně rozvíjet znalosti a v případě určité nejasnosti konzultovat. Mohou si tyto kurzy pustit kdykoliv během svého volného času, či ve večerních hodinách. Mohu tedy potvrdit, že se jedná o formu výuky, které svoji aktivitou, přístupem a nabídkou plně reaguje na požadavky žen na rodičovské dovolené. Také centrum Šikulka plánuje projekt E-learningu, kde budou mít matky všechna témata k dispozici online. Naopak Mateřské centrum ne, jelikož aktuální financování je zaměřené na rozvoj pohybových dovedností, ne na vzdělávání.

### **Atraktivita a praktická využitelnost náplně kurzu pro cílovou skupinu**

V organizaci Attavena jsem měla možnost pozorovat ženy od zahájení kurzu až do samotného závěru. Většina z nich přišla do kurzu s obavou, nejistotou a s velmi nízkým sebevědomím. Na základě pozorování se zdá, že během času strávenému v Attaveně získaly ženy **zdravé sebevědomí, znalosti a jistotu**. Ženy

projevovaly odhodlání **a v započatém** vzdělání dále pokračovat. Lidé, kteří zaštiťují o. s Attavena, jsou si zjevně vědomi specifik cílové skupiny, na níž se zaměřují. Od roku 2013 nabízejí ženám ucelený projekt Vítr do Plachet, zaměřený podporu návratu do zaměstnání pro matky pečující o dítě do věku 15 let. Celý program je rozdělen do 4 cyklů - virtuální firma, bilanční a pracovní diagnostika, orientaci na trhu práce a individuální akční plán.<sup>5</sup> Úvodní nejistotu ženám ulehčila Bilanční diagnostika se zástupci agentury Signum. Za pomoci testu a rozhovorů si ujasnily své schopnosti, dovednosti a zájmy. Tento vstupní krok jim umožnil vyjasnit si svá očekávání a přání. Další částí je Virtuální firma, během které si vyzkouší návrat do zaměstnání nanečisto. Začíná se se základní obsluhou počítače, následně se rozvíjí jeho praktické využití. Po několika základních lekcích se matky rozdělí do skupin a založí se svoji Virtuální firmu. Tím se naučí komunikovat s ostatními, přijímat návrhy a podněty, dělit si práci. Ve Virtuální firmě se setkají se situacemi, které člověk v zaměstnání zažívá a řeší každý den. Součástí jsou dva víkendové workshopy, které simulují pracovní cestu. Jsou v hezkém prostředí v okolí krajského města a jejich nespornou výhodou je, že veškeré náklady na ně platí organizace. Během těchto dní jsou pro účastnice kurzu připraveny přednášky, praktické ukázky, hry a vyvrcholením je dokončení projektu Virtuální firma. Účastnice si vytvoří například vlastní logo, pozvánku, plakát, apod. Úplným závěrem kurzu je prezentace kompletních Virtuálních firem. Pro účastnice byl tento workshop z celého kurzu nejlepší, zejména proto, že nemusely řešit starost o děti a domácnost. Přátelské prostředí jim umožnilo nebát se a tím i získat sebevědomí. Zkusily si, jaké to je, stát a prezentovat před ostatními, zjistily, že když svému projektu a spolupracovníkům věří, je to jednoduché. To je pro budoucí zaměstnání velmi důležité, už během vstupního pohovoru i dalšího působení ve společnosti.

Třetí částí programu je přednáška Orientace na trhu práce, při které přednáší zástupce z Pracovního úřadu. Účastnila jsem se kolokvia lektorky Dany Hospodářské, jenž je právníčkou Pracovního úřadu. Účastnice v této části kurzu získají informace, jak se ucházet o zaměstnání, jak sepsat životopis či motivační dopis, či jak se připravit na přijímací pohovor. Ženy se zajímaly zejména o návrat do zaměstnání, možnosti úprav pracovní doby, možnosti výdělků při rodičovské dovolené, nebo možnosti

---

<sup>5</sup> Attavena o.p.s. [online]. České Budějovice: *Attavena.cz* [cit. 28.1 2015] Dostupné na WWW: <http://vitrdoplachet.webnode.cz>.

rekvalifikace přes Úřad práce. Velmi přínosný byl závěr, kde byl prostor uvést své vlastní příklady a lektorka jim navrhovala možná řešení. Jednalo se o příklady z vlastní praxe, co mají dělat po skončení rodičovské dovolené.

Na závěr kurzu mají všichni možnost zvolit si rekvalifikační kurz, školení nebo kurz, který bude po skončení rodičovské dovolené užitečný pro jejich budoucí zaměstnání. Součástí je individuální plán, kdy si ženy za pomoci mentora ujasní všechny kroky, které povedou ke skutečné změně v profesionálním i osobním životě. Domnívám se, že program je výjimečnou podporou pro matky na mateřské a rodičovské dovolené a výrazně jim usnadní návrat na trh práce. Mimo jiné je jedinečný v tom, že umožní všem 37 ženám, které projdou úspěšně celým projektem „Vítr do plachet“ zajistit a finančně podporovat budoucího zaměstnavatele. Myšlenka je taková, že účastnice získá reálnou praxi, naučí se skloubit práci s rodinou u nového zaměstnavatele a na oplátku, Attavena bude přispívat po zkušební době na mzdu účastnice. I z vlastní zkušenosti jsem měla možnost přesvědčit se, že každý zaměstnavatel na vzdělávání v rámci volného času a ještě více při mateřské dovolené nahlíží velmi pozitivně. Vypovídá to o tom, že dotyčná chce na sobě pracovat, rozvíjet se a být platným zaměstnancem. V Attaveně se pracuje na mnoha projektech, které mají stejné cíle- pomoci lidem ve složité situaci překonat překážky, získat důvěru v sebe samé a především vzdělat se.

Také centrum Šikulka umožňuje kurz Nástup do zaměstnání, jehož cílem je pomoc matkám na mateřské či rodičovské dovolené zorientovat se na trhu práce, připravit si životopis, nebo si prakticky vyzkoušet průběh výběrového řízení. Účastníci kurzu získají nové informace o pracovně právních vztazích a ucelí si informace, které je důležité znát při nástupu do nového zaměstnání. Mateřské centrum nyní nenabízí samotné školení, ale umožňuje matkám přijít do centra a v rámci poradny práce, se o všem informovat. Tyto služby jsou taktéž zdarma a počet konzultací není omezen. Dalším nabízeným projektem Šikulky je Podnikatelský plána účetnictví. Kurz slouží matkám, které se rozhodnou pro podnikání. V úvodu se dozví, co vše vlastní podnikání obnáší a přináší a zda je to to, co opravdu chtějí. Pokud ano, přechází se k praktické části, kde se dozví vše o založení živnosti, typech podnikání, účetnictví a vytváří si vlastní podnikatelský plán. Mimo to si během kurzu vytvoří vlastní webové stránky, reklamu a grafický návrh loga. Učí se obchodní komunikaci a možnostem, jak získávat klienty. Kurz probíhá v blocích a je pro kapacitu 4- 12 žen. Všichni účastnice získávají

certifikát, avšak zde narážíme na platnost, která byla zmíněna v pilířích celoživotního učení.

### **Zvolené metody, formy výuky a lektorské vedení**

Nyní se zaměřím na zvolené metody, formy výuky a lektorské vedení, které jsem během pozorování zaznamenala. V Attaveně kurzy probíhají pravidelně 1x týdně v odpoledních hodinách a jak již bylo zmíněno, díky financování z Evropských fondů jsou zcela bezplatné a jedná se o neformální vzdělávání. Výhodou kurzů je, že jsou pro maximálně 8-10 účastníků a tím je umožněna i individuálnější spolupráce. Výuka probíhala vždy teoreticko- praktickou metodou, při které se ihned probranou látku prakticky vyzkoušeli. Mužík (2005: 152), vidí přínos této metodiky v tom, že tato metoda má za cíl o problémech hovořit, diskutovat a zejména vést účastníky k přímému jednání. Všechny účastnice mají podobné zkušenosti a proto si i vzájemně mohou pomoci, když si svěří své zážitky.

Při pozorování jsem se zaměřila na lektorské kompetence, zejména součinnost lektora a jednotlivých účastnic. V každé instituci jsem se setkala s ochotným, vstřícným, ale zároveň profesionálním jednáním zaměstnanců. Zaznamenala jsem přátelskou spolupráci, otevřenost a pochopení. Vždy si před zahájením udělali společně kávu a sdělili si, jaký měli týden. Bylo patrné, jak velkou potřebu mají ženy si vše sdělit a lektor jim dal cíleně prostor. Potvrdila se mi i myšlenka Ptáčkové (2005: 37), podle které je při teoreticko- praktické metodě výhodou velká aktivita účastníků a také zpětná vazba od lektora. Lektor vždy aktivitu uvítal, jak on sám tvrdil, rozvíjela ho a posouvala ve zkušenostech dále. Stejnou metodu vzdělávání využívají i v Mateřském centru a v Šikulce. Lektor nelpí na pravidlech, spoléhá, že na výuku chodí dospělé a rozumné ženy a že například potřeba zapnutého telefonu je nutná. Během kurzu chodí po třídě, je stále nápomocen a nikdy z účastnic se nebojí na cokoli zeptat. Lektor byl vždy připraven, měl předem nachystané potřebné pomůcky, udržel si pozornost posluchačů, byl profesionální a uměl žertovat. Pozorovala jsem i to, že když se spletl, přiznal to. Umí reagovat na skupinovou dynamiku, v případě potřeby zpomalí, což bylo velmi důležité. Každá účastnice je v dané problematice na jiné úrovni a je na lektorovi, aby se skupinou pracovat dle potřeb. Po zmapování skupiny si dle obtížnosti zve kolegy na výpomoc, nebo i vyzve ostatní účastnice, které mají daný blok hotový.

## **Motivace účastnic kurzů**

Vzdělávání matek v rámci organizací lze zařadit mezi zájmové vzdělávání. Při pozorování jsem si ověřila tvrzení Průchy (2012: 280), že další vzdělávání je realizováno ve volném čase, umožňuje jim získat vědomosti a dovednosti. Díky mému pobytu v kurzech mohu potvrdit, že sem účastnice skutečně dochází dobrovolně, kurzy jsou otevřené všem lidem bez rozdílu věku, stavu a sociální postavení. Všechny ženy se do kurzu aktivně zapojily. Na základě pobytu v kurzech lze konstatovat, že jejich hlavním znakem je skutečně dobrovolnost, otevřenost a aktivita. To vše jsem měla možnost u všech účastnic vyzkoušet. Zejména aktivita a motivace porozumět dané látce a tím získat potřebné znalosti pro budoucí uplatnění bylo značné. Právě zmíněná motivace, byla posledním kritériem mého pozorování.

Během probíhajících kurzů jsem se setkala s matkami, které mají možnost návratu ke svému původnímu zaměstnavateli, ale i s těmi které o zaměstnání před nebo během rodičovské dovolené přišly. Před prvním seznámením jsem očekávala velmi rozdílnou motivaci těchto žen. Proto bylo pro mě zajímavé zjištění, že všechny jdou do kurzů s velmi podobným cílem. Ženy, které mají zaměstnání, si po rodičovské dovolené chtějí návrat ulehčit. Chtějí zejména sami sobě i svému zaměstnavateli dokázat, že i po dvou či třech letech strávených mimo trh práce, jsou platným členem dané firmy. U žen, které teprve hledání budoucího zaměstnavatele čeká, je nejdůležitější získat vědomosti a být pro budoucího zaměstnavatele zajímavějším uchazečem, než jejich konkurenti. Chtějí přesvědčit tím, že byly i během rodičovské dovolené aktivní, vzdělávaly se a rozvíjely. Společně mají to, že chtějí v dnešním světě obstát, získat dobré postavení, mít finančně zajímavou práci, zaopatřit rodinu a naplnit své individuální cíle. Proto ve všech institucích, si tyto cíle ujasnily hned v počátku kurzu. Zároveň si každá účastnice napsala své dílčí cíle, tzv. záchytné body, které ji ukazovaly směr. Zde se mi potvrdila domněnka Beneše (2008: 84), že pokud si z počátku vytyčíme i dílčí cíle, pomůžou nám dojít až k samotnému závěru. Všechny ženy, se kterými jsem se během lekcí setkala, se chtějí učit, to je dle mého nejdůležitější. Ověřila jsem si tvrzení Ptáčkové (2005: 6,10), že u dospělého člověka je důležité, že se učit může, ale nemusí. Všechny účastnice ví, kam chtějí směřovat, čeho chtějí dosáhnout a díky zmíněným vytyčeným cílům dokáží překonat obtížné úseky.

Potvrdila se mi domněnka, že je důležitá podpora ze strany rodiny a institucí, bez nich by ani jedna z účastnic vzdělávání neabsolvovala. Rodina je velkou psychickou podporou a instituce zase materiální a finanční. Jak již bylo zmiňováno, kurzy jsou financovány a ženy se jich účastní bezplatně. I to je velkým motivačním faktorem, spolu s dostupností. Všechny instituce jsou v dostupných lokalitách, kam se ženy dostanou i hromadnou dopravou. Další společnou motivací byl kolektiv. Bylo zajímavé pozorovat, jak mezi nimi vzniká přátelství a tím i vzájemná podpora.



## Závěr

V této bakalářské práci jsem se věnovala problematice dalšího vzdělávání žen na rodičovské dovolené. Inspirací mi byla nezisková organizace Attavena o.p.s., se kterou jsem navázala spolupráci v rámci plnění předmětu Souvislé výběrové praxe. Informace, které jsem v této organizaci získala, byly pro tuto práci velmi přínosné. Díky setkání s realitou jsem si uvědomila, jak obtížný je návrat na trh práce pro matky, které se vrací do zaměstnání po rodičovské dovolené.

V rámci své bakalářské práce jsem se proto rozhodla zjistit, jaké další organizace se v Českých Budějovicích na vzdělávání žen na rodičovské dovolené zaměřují, a jakým způsobem tato místa reflektují jejich potřeby a možnosti. K tomuto výslednému cíli jsem postupovala v několika krocích. Nejprve jsem charakterizovala za pomoci odborné literatury vzdělávání dospělých obecně, vymezila jsem cíl, metody a typy vzdělávání. Poté jsem se zaměřila na cílovou skupinu žen na rodičovské dovolené a specifika tohoto období s ohledem na motivaci k dalšímu vzdělávání. Poté jsem se zaměřila na konkrétní návrat na trh práce. Následně jsem představila vybrané českobudějovické instituce a projekty, věnující se dalšímu vzdělávání matek na rodičovské dovolené. Zajímalo mě přitom, jak akceptují specifika této cílové skupiny, tedy jak reagují na požadavky a možnosti žen na rodičovské dovolené.

V závěru této bakalářské práce mohu konstatovat, že ženy díky institucím mají možnost překonat bariéry, vzdělávat se a hlavně svému okolí ukázat, že se rozvíjet chtějí. Tyto instituce jsou velmi důležité, neboť umožňují osobní rozvoj, vzdělání, získání sebevědomí, přátel, kontaktů a také budoucí pracovní místo. Organizace reagují na nejdůležitější potřeby žen, které čeká návrat do zaměstnání. Návrat na trh práce není vždy lehký, a jak jsem uvedla ve druhé kapitole, 50% žen radikálně po návratu mění svoji náplň práce. I na to se během kurzů mohou připravit, jelikož například znalost počítačů je důležitá v každém zaměstnání těchto žen, ať už se jedná o návrat ke svému původnímu zaměstnavateli, nebo o hledání toho nového. Obojí vyžaduje znalost a dovednosti, které tyto organizace poskytují. Důležitá je praxe, kterou také umožňují a která přinese ženám nejvíce zkušeností. Organizace zaštití vše již od samotného počátku, kdy si společně matky vytváří životopis, přes praktický trénink průběhu výběrového řízení u fiktivního zaměstnavatele, až po samotné financování získaného

pracovního místa. Také jim vše poskytne bezplatně, zajistí hlídání dětí a ještě jim umožní vstup do online kurzů. K tomu jim nabízí bezplatné poradenství. To znamená, že lektoři jsou ženám k dispozici i v případě, kdy již žádný vzdělávací projekt neprobíhá. Přesvědčila jsem se, že nejen organizace, ale právě lektoři a jejich vedení je pro ženy v tomto období důležité, neboť jsou to právě oni, kdo jim ukazují cestu, možnosti, pomáhají překonat osobní bariéry a usnadňují jim celé vzdělávání. Zaměstnanci těchto organizací nejvíce reagují na jejich potřeby, na jejich individuální rozdíly a dynamiku.

Současná situace ve vzdělávání dospělých není příliš optimistická, v rámci Evropské unie je Česko až na 21. místě v žebříčku dalšího vzdělávání. Posun může nastat v budoucnu díky Evropské unii, neboť zde můžeme čerpat výraznou podporu z Evropských sociálních fondů, zejména v oblasti finanční (z nich čerpají všechny neziskové organizace, které v práci uvádím). Stále převažuje tradiční rozdělení rodičů, kdy je žena doma a otec pracuje, a také znepokojující fakt, že v České republice stále chybí alternativní pracovní úvazky, přestože práce je pro ženy velmi důležitá, uvádějí ji hned jako druhou nejvýznamnější hodnotou po rodinném životě. Alarmující je také to, že i v dnešní době, kdy je tato věc ošetřena zákonem, se více jak polovina oslovených žen setkala s diskriminací v souvislosti s rodičovství při pohovoru. Jaké je tedy dle mého pozorování řešení do budoucna? Co se týče situace v krajské metropoli, zde v Českých Budějovicích je nabídka dalšího vzdělávání bohatá, organizace mezi sebou spoluprací a nabízejí programy hlavně v oblasti trhu práce, výuky počítačů a pracovní poradenství. Cílem všech organizací je dle Strategie celoživotního učení (2007) zejména uznatelnost jejich programů na trhu práce. Směřují k tomu, aby jejich vydané certifikáty byly prokazatelné při výběrovém řízení do zaměstnání, či k uznávání předmětů v dalším studiu uchazečů. Ačkoliv nejsou prozatím oficiálně platné, z vlastní zkušenosti vím, že mnoho zaměstnavatelů na ně nahlíží velmi pozitivně a mnohdy k nim při výběru zaměstnance přihlíží.

## Seznam použitých zdrojů

- BARTÁK J. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. 197 s. ISBN 978-80-87197-12-7
- BARTOŇKOVÁ H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-2914-5
- BENEŠ M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 1997. 129 s. ISBN 80-7184-381-4
- BENEŠ M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. 135 s. ISBN 978-80-247-2580-2
- BENEŠ M. *Andragogika- teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8
- BOČKOVÁ V. *Aktuální problémy výchovy a vzdělávání dospělých*. Olomouc: Vydavatelství univerzity Palackého, 1995. 49 s. ISBN 80-7067-569-1
- BLACKBURN J. G., *Nádherné mateřství*. Olomouc: Anag, 2008. 127 s. ISBN 978-80-7263-483-5
- FARKOVÁ M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: GradaPublishing, 2009. 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5
- HANZLÍKOVÁ - VAŠKOVÁ, D., ŠIMKOVÁ, J., MAULE, J. *Jak se neztratit*. Jihočeský kraj: Tiskárna Posekaný, 2007, 62 s. ISBN 80-86778-25-8.
- HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. 2003. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In: Sirovátka, T., Mareš, P. eds. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.
- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4
- JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, 106 s. ISBN 80-7041-512-6.
- KNOTOVÁ, D. *Zájemové vzdělávání dospělých*. In RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (Ed.). *Učíme se po celý život?* Brno: Masarykova univerzita, 2008, 337 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- KOTÁSEK J. a kol. *Národní program rozvoje vzdělávání v České Republice, Bílá kniha*. Praha: nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8
- KUBÁLKOVÁ P., ČASLAVSKÁ T. *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., 2010. 157 s. ISBN 978-80-87110-19-5

- MAŇÁK, Josef a kol. *Kapitoly z metodologie pedagogiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1994. 125 s. ISBN 80-210-1031-2
- MAULE J., ŠIMKOVÁ J., HANZLIKOVÁ- VAŠKOVÁ D., *Ženy, IT a trh práce*. České Budějovice: Attavena 2007. 84 s.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia, 1999, 200 s. ISBN 80-85963-93-0.
- MUŽÍK J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9
- MUŽÍK J. *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia, 1998. 271 s. ISBN 80-85963-52-3
- NOVOTNÝ, P. *Učení pro pracoviště: prostor pro uplatnění konceptu workplace learning v českém prostředí*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 153 s. ISBN 978-80-210-5116-4.
- PALÁN, Z. *Další vzdělávání ve světě změn*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007, 72 s. ISBN 978-80-86723-31-0
- PAULÍK K. *Psychologie lidské osobnosti*. Praha- Grada, 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2959-6
- PAVLÍK O. a kol. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Phare, 1997. 111 s. ISBN neuvedeno
- POSPÍŠIL O. *Pedagogika dospělých- andragogika*. Praha- Univerzita Karlova, 2001. 218 s. ISBN 80-7290-064-1
- PREKOPOVÁ, J., SCHWEIZEROVÁ, CH. *Neklidné dítě*. Praha: Portál, 2008, 154 s. ISBN 978-80-7367-351-2.
- PŘIB J., BŘESKÁ N., ŠPUNFOVÁ E., PILÁTOVÁ J. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada, 2003. 156 s. ISBN 80-247-0575-X
- PTÁČKOVÁ L. *Úvod do andragogiky*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2005. 69 s. ISBN 80-7040-817-0
- PRŮCHA J. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (Ed.). *Učíme se po celý život?* Brno: Masarykova univerzita, 2008, 337 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- ŘÍČAN P., *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-3133-9
- SOKOLOVÁ L, a kol., *Psychológia (v) škole*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2013. 258 s. ISBN 978-80-223-3483-9

STRAUSS, A., CORBINOVÁ J. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert, 1999. 196 s. ISBN 80-85834-60-X

VÁGNEROVÁ M., *Vývojová psychologie*. Praha: Portál, 2000. 522 s. ISBN 80-7178-308-0

VÁGNEROVÁ M., *Vývojová psychologie II.* Karolinum: 2007. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5

ŠEĎOVÁ, K. *Rodinné vzdělávání jako součást celoživotního učení*. In RABUŠICOVÁ, ŠERÁK M. *Zájmové vzdělávání dospělých*, Praha: Portál, 2009. 207 s. ISBN 978-80-7367-551

## **Internetové odkazy**

Attavena o.p.s. [online]. České Budějovice: *Attavena.cz* [cit. 28.1 2015]. Dostupné na WWW: <http://www.attavena.cz>.

Attavena o.p.s. [online]. České Budějovice: *Attavena.cz* [cit. 28.1 2015] Dostupné na WWW: <http://vitrdoplachet.webnode.cz>.

Baby centrum Šikulka [online]. České Budějovice: *Šikulka.cz* [cit. 12.3 2015] Dostupné na WWW: <http://www.sikulka.com>.

Český statistický přehled [online]. *Czso.cz*. [cit. 2.2 2015] Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zalozeni\\_rodiny\\_je\\_ekonomicky\\_narocne\\_20140507](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zalozeni_rodiny_je_ekonomicky_narocne_20140507).

Mc-Máj [online]. České Budějovice: *Mc-maj.com* [cit. 12.3 2015] Dostupné na WWW: <http://www.mc-maj.com>.

## Abstrakt

MOTYSOVÁ A. *Další vzdělávání matek na rodičovské dovolené v Českých Budějovicích*. České Budějovice 2015. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce Mgr. Věra Suchomelová

**Klíčová slova:** vzdělávání dospělých, celoživotní učení, nezisková organizace, motivace, ženy na rodičovské dovolené, postavení žen na trhu práce, vzdělávací instituce.

Práce se zabývá problematikou vzdělávání žen na rodičovské dovolené. Teoretická část charakterizuje vzdělávání dospělých, cíle, metody, typy vzdělávání a jejich specifika. Dále se zaměřuje na cílovou skupinu žen na rodičovské dovolené, konkrétně na právní úpravu tohoto období, psychologické aspekty, jejich motivaci k rozvoji znalostí a jejich postavení na trhu práce, po návratu z rodičovské dovolené. Výsledkem práce je zjištění, že současná situace není příliš optimistická, ale díky Evropských sociálních fondů, které neziskovým organizacím finančně vypomáhají, můžeme očekávat v budoucnu pozitivní vývoj tohoto problému.

Praktická část se zaměřuje na konkrétní instituce, které reagují na nejdůležitější potřeby žen, které čeká návrat do zaměstnání. Díky těmto institucím mají ženy na rodičovské dovolené možnost překonat bariéry, vzdělávat se a tím i získat stabilní a vhodné zaměstnání. Nabídka v Českých Budějovicích je bohatá, proto když se žena vzdělávat chce a má oporu ze strany rodiny a okolí, možností má mnoho.

# **Abstract**

## **Continuing education for mothers on maternity leave in Czech Budejovice**

**Key words:** adult education, lifelong learning, nonprofit organization, motivation, women on maternity leave, the status of women in the labor market, educational institutions.

The work deals with the education of women on maternity leave. The theoretical part characterizes adult education, goals, methods, types of education and their specifics. It also focuses on the target group of women, namely the regulation of this period, the psychological aspects of their motivation to develop knowledge and their position in the labor market, after returning from parental leave. The main finding is that the current situation is not very optimistic, but thanks to the European Social Fund, which NGOs are funded, we can expect in the future a major shift.

The practical part focuses on specific institutions that respond to the most important needs of women waiting to return to work. With these institutions have women on maternity leave can overcome barriers, educate and thereby gain stable and suitable employment. There is a wide choice of opportunities in České Budejovice, so if a woman wants to study and has support from family and near people, she has many options.