

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Návrh projektu vzdělávací akce

Bakalářská práce

Autor: Petra Slováčková

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Šedivý

2022

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Petra Slováčková

Specializace v pedagogice

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Návrh projektu vzdělávací akce

Název anglicky

Project suggestion of education event

Cíle práce

Cílem práce bude navrhnout vzdělávací akci pro rodiče po ukončení mateřské dovolené se zaměřením na úspěšný návrat do pracovního procesu. Vzdělávací akce, která bude zaměřena na rodiče, jenž seznámí a uvede do současné reality v pracovním prostředí a situaci na trhu práce, ve spolupráci s odborníky na dané téma. Účastníci vzdělávací akce tak získají komplexní informace o současném stavu na trhu práce a o možnosti vlastního uplatnění v daném oboru.

Metodika

Výzkumné šetření proběhne na základě kvalitativní metody, technikou dotazníkového šetření. U výše uvedené cílové skupiny rodičů. Na základě zjištěných dat, bude realizována vzdělávací akce, jenž se stane výslednou interpretací dotazníkového šetření daného záměru.

Termín odevzdání práce: vedoucímu práce nejpozději během února 2022. Studijnímu oddělení nejpozději do konce března 2022.

Doporučený rozsah práce

Podle pravidel pro psaní BP.

Klíčová slova

poradenství, rodiče, projekt, vzdělávání, pracovní realita, práce

Doporučené zdroje informací

- BENEŠ, Milan. Andragogika. 2. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. Andragogika.
- MATĚJKA, Marek a VIDLAŘ, Pavel. Vše o přijímacím pohovoru: jak poznat druhou stranu. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2007. 213 s. ISBN 978-80-247-1972-6.
- NESNÍDALOVÁ, Jitka. Bavte se tím, co vás živí: rady pro podnikavé ženy. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2015. 96 s. ISBN 978-80-265-0317-0.
- PRŮCHA, Jan. Psychologie učení: teoretické a výzkumné poznatky pro edukační praxi. Vydání 1. Praha: Grada, 2020. 268 stran. Psyché. ISBN 978-80-271-2853-2.
- SIEGEL, Zbyněk. Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Mgr. Jiří Šedivý

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 24. 02. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci:

Návrh projektu vzdělávací akce

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 závěrečné 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.

Vdne

.....

(Petra Slováčková)

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Jiřímu Šedivému za trpělivost, užitečné rady a ochotu při psaní této práce. Dále děkuji mojí milované dceři za pochopení a trpělivost.

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na poradenství pro rodiče, kteří se chystají zapojit zpátky do pracovního procesu po mateřské dovolené. Cílem bakalářské práce bylo navrhnout projekt vzdělávací akce pro rodiče, aby se mohli úspěšně vrátit do zaměstnání. Účastníci tak získají komplexní informace o současném stavu na trhu práce a o možnosti vlastního uplatnění v daném oboru.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část má tři kapitoly, ve kterých jsou vysvětleny a popsány základní pojmy, tj. kariéra, vzdělávání jako životní proces, osobnost poradce, systém a postupy kariérového poradenství. Dále popisuje rodičovství jako součást života, trendy i problémy týkající se mateřství a jaké mají rodiče možnosti při návratu do pracovního procesu.

Praktická část vychází z výzkumné metody kvantitativního dotazníkového šetření, kde byly zjišťovány názory a představy rodičů, kteří se vrací na trh práce po rodičovské dovolené. Na základě interpretace získaných dat byl sestaven vzdělávací kurz pro rodiče vracející se na trh práce.

Klíčová slova

poradenství, rodiče, projekt, trh práce

Abstract

This bachelor thesis is focused on counselling for parents who are getting back into jobs after maternity / parental leave. The aim of the thesis was to design a project of an educational process for parents so that they can successfully return to work. Participants will gain comprehensive information about the current situation in the labour market and the possibilities of their own employment in the field.

The work consists of a theoretical and practical part. There are three chapters in the theoretical part describing and explaining the basic concepts, career, education as a life process, personality of the counselor, systems and procedures of career counseling. It also describes parenthood as a part of life, trends and problems related to motherhood and parenthood and which options parents have while returning to the labour process.

The practical part is based on the research method of quantitative questionnaire survey which was focused on discovering the views and ideas of parents returning to the labour market after parental leave. Based on the interpretation of the obtained data, an educational course for parents returning to jobs was compiled.

Keywords

Counselling, parents, project, labour market

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	11
1 Cíl a metodika.....	11
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
2 Kariéra jako celoživotní proces.....	12
2.1 Vzdělávání dospělých.....	14
2.2 Zaměstnání a rodina.....	16
3 Kariérové poradenství.....	16
3.1 Kariérní poradce.....	17
3.2 Systém kariérního poradenství.....	18
3.3 Kroky kariérového poradenství.....	19
3.4 Faktory kariérového poradenství.....	20
3.5 Přehled poradenských forem.....	22
3.6 Přehled vybraných výukových metod.....	24
4 Současná rodina.....	26
4.1 Rodičovství – součást života.....	26
4.2 Mateřství – trendy a problémy.....	28
4.3 Návrat rodičů do pracovního procesu.....	30
4.4 Podpora rodičů na trhu práce.....	31
4.5 Vybrané programy určené pro rodiče.....	34
PRAKTICKÁ ČÁST.....	38
5 Výzkumné metody.....	38
5.1 Výzkumné otázky.....	39
5.2 Interpretace získaných dat.....	39

5.3	Návrh vzdělávacího programu	47
5.4	Obsah vzdělávacího programu	48
5.5	Metody výuky a její obsah	50
5.6	Cíl projektu.....	50
	Vlastní doporučení	53
	ZÁVĚR	54
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	55
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	58
	SEZNAM ZKRATEK	59
	SEZNAM PŘÍLOH.....	60

ÚVOD

Svět práce se dnes rychle mění. Vzniká i zaniká řada povolání. Trh práce je velice proměnlivý a vzdělávání nekončí ukončením studia na škole, ale probíhá v průběhu celého života každého z nás. Rodičovství je u většiny z nás přirozenou součástí života, kterou se musíme naučit skloubit i s profesním životem, a to může být stresující situace. Rodiče, kteří zůstanou delší dobu doma, postupem času ztrácejí aktuální přehled, orientaci v nových technologiích, nevěří si a ztrácejí důvěru, potřebné sebevědomí, které je velmi důležité při návratu do pracovního procesu. Právě vzdělávací programy určené pro rodiče jim mohou být prospěšné v získání potřebných informací i zvýšení sebevědomí při hledání vhodného zaměstnání. Cílem mojí bakalářské práce proto bude navrhnout vzdělávací akci pro rodiče po ukončení mateřské dovolené se zaměřením na úspěšný návrat do pracovního procesu. Praktické části předchází část teoretická, která je zaměřena na vysvětlení a definice základních pojmů.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala záměrně, protože jsem taky rodič a z vlastní zkušenosti moc dobře vím, jak obtížné pro mě bylo vrátit se zpátky do zaměstnání po mateřské dovolené. Obnovit si, příp. nabýt potřebné informace, které jsou důležité jak pro získání nového zaměstnání či při návratu k původnímu zaměstnavateli. Získat zpátky potřebné sebevědomí, dokázat se začlenit do nového kolektivu a skloubit práci s rodinným životem.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem práce bude navrhnout vzdělávací akci pro rodiče po ukončení mateřské dovolené se zaměřením na úspěšný návrat do pracovního procesu. Vzdělávací akce bude zaměřena na rodiče, jež seznámí a uvede do současné reality v pracovním prostředí a situaci na trhu práce, ve spolupráci s odborníky na dané téma. Účastníci vzdělávací akce tak získají komplexní informace o současném stavu na trhu práce a o možnosti vlastního uplatnění v daném oboru.

Výzkumné šetření proběhne na základě kvalitativní metody, technikou dotazníkového šetření u výše uvedené cílové skupiny rodičů. Na základě zjištěných dat bude realizována vzdělávací akce, jež se stane výslednou interpretací dotazníkového šetření daného záměru.

TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na vysvětlení základních pojmů jako je kariéra, vzdělávání dospělých, kariérové poradenství, systém kariérového poradenství, přehled poradenských aktivit a návrat rodičů do pracovního procesu.

2 Kariéra jako celoživotní proces

Především v dnešní době platí, že kariérní vývoj je celoživotní proces. Nové pojetí kariéry spočívá v celoživotním zdokonalování jednotlivce a v postupu učení a v práci (Vendel, 2008, s. 50).

Bělohlávek (1996, s. 11) definuje kariéru jako „dráhu životem, a to hlavně profesionálním, na níž člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“.

Jednotlivci nyní musí převzít větší odpovědnost za svůj kariérní vývoj. Kariérní volba dostává širší rozměr než pouhá volba pracovního místa. Internacionalizace světa práce způsobuje, že stále více lidí nezaměřuje svoje profesní cíle jen na svou vlast, ale hledá práci a buduje kariéru i v jiných zemích. Stejně je to i se vzděláním, které klade větší nároky na informovanost. Všechny tyto funkce může v moderní společnosti plnit kariérní poradenství poskytované na vysoké odborné a profesionální úrovni (Vendel, 2008, s. 51).

Klienti v profesní kariéře tak zůstávají studenty do konce svého ekonomicky produktivního života. Snaží se propojovat celoživotní učení s vlastním scénářem pro osobní život a práci jak v současnosti, tak v budoucnosti. Aktivně se účastní dalšího vzdělávání, které podporuje jejich životní a pracovní cíle (Svobodová, 2015, s. 131).

Vzdělávání v dospělosti se tak jeví jako nástroj určený k dosažení kariérního postupu, větší prestiže, vyššího mzdového ohodnocení, seberealizace i řešení příslušných problémů. V konceptu celoživotního učení je tak vázána kariéra na osobnostní a pracovní potenciál, ovlivňují ji schopnosti, motivace, hodnoty, postoje, vlastnosti člověka a jeho profesní kvality a zkušenosti (Zormanová, 2017, s. 44).

Autorka Muntean (2019, s. 159) tvrdí, že nás čeká rozloučení s dráhou lineární kariéry v rámci jedné firmy, nebo konkrétního odvětví. Kariéra se dá v dnešní době přirovnat k labyrintu, ve kterém jsou možné kroky všemi směry. Česká republika (dále jen ČR) má největší podíl průmyslu na HDP v Evropě. Zároveň má nižší produktivitu práce než západní země. I kvůli tomuto důvodu bude v ČR probíhat automatizace, robotizace a nasazení umělé inteligence rychleji než v jiných zemích. Tento proces bude mít vliv na řadu profesí a některé úplně zaniknou. Zatímco na trhu práce chybí běžní pracovníci, na určitých vysoce postavených manažerských místech je konkurence velmi silná. Přetrvává tak rozdíl ve vnímání potřeb vzdělávání ze strany lidí, firem a univerzit. Čeká nás tedy velká proměna v systému vzdělávání. Ovšem, než tato situace nastane, každý z nás bude muset převzít odpovědnost za růst i aktualizaci svých dovedností do vlastních rukou. Musíme mít tak schopnost vyhodnocovat svoji profesní cestu a dělat vědomá rozhodnutí o dalších profesních krocích během celého profesního aktivního života. Na trhu práce tak začíná platit, že bude mít výhodu nejen ten, kdo má kvalitní vzdělání a zajímavou praxi, ale i ten, kdo má navíc schopnost proaktivně rozvíjet práci na své osobní značce a osobním marketingu.

Pokud chceme vytvořit pevnou startovací pozici, nesmíme podcenit přípravu na nové změny, které mohou v profesním životě nastat a mít tak větší šanci uspět na současném proměnlivém trhu práce (Matějka, Vidlář, 2007, s. 34).

2.1 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je v současnosti trendem i nutností a velmi důležitým činitelem ekonomického růstu, který výrazně ovlivňuje konkurenceschopnost na trhu práce. Dospělý jedinec se může v životě dostat do situace, ve které zjistí, že v některém směru už nepostačuje nárokům a požadavkům, které na něj klade jeho profese, pracovní pozice, zaměstnavatel, nebo rodina. Celoživotní učení/vzdělávání je chápáno jako propojený celek a zahrnuje tři formy vzdělávání, které probíhají ve všech životních etapách, na všech možných místech, v jakémkoliv čase a jakoukoliv formou učení. **Formální vzdělávání** probíhá ve vzdělávacích institucích a je označováno za cílevědomý řízený proces, jehož úkolem je budoucí uplatnění na pracovním trhu. Jednotlivé stupně na sebe navazují. Jde o základní, střední a vysokoškolský stupeň, a po absolvování určitého stupně je vydáno vysvědčení, diplom, certifikát. **Neformální vzdělávání** nevede k dosažení uceleného školského vzdělání. Může se realizovat přímo u zaměstnavatele, v soukromých vzdělávacích organizacích, neziskových společnostech, ale také ve školách. Cílem není dosáhnout vyššího vzdělání, ale získat dovednosti, zkušenosti vědomosti a kompetence. Příkladem neformálního vzdělávání jsou přednášky, krátkodobá školení apod. **Informální vzdělávání** není organizované, ale je možné jej definovat jako nystematické získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenního života, které ovlivňuje samostatné myšlení. Vzdělávání plní řadu funkcí a jeho prostřednictvím získáváme určité znalosti, vědomosti, zkušenosti, kvalifikace a kompetence (Zormanová, 2017, s. 21-44).

Průcha (2020, s. 17) uvádí, že „lidé se učí mnoha způsoby, v mnoha odlišných prostředích a situacích. Mohou se učit sami nebo prostřednictvím jiných lidí či strojů a automatů, s mnoha rozdílnými motivacemi a výsledky“.

Současná situace ve vzdělávání dospělých se dá charakterizovat tím, že stále větší část lidí cítí potřebu účastnit se dalšího vzdělávání. Učení je pro část obyvatelstva součástí způsobu života například pro technokraticky zaměřené jedince, plánující důsledně vlastní profesní kariéru. Tyto a další změny jsou nejenom důsledkem společenského vývoje čili měnících se nároků na lidi, ale i změn ve vzdělanostní úrovni a hodnotovém zaměření současného člověka. Jako účel dalšího vzdělávání se

uvádí druhá vzdělávací šance pro lidi, kteří nemají z nějakého důvodu dokončeno vzdělání podle svých představ. Chtějí si zvyšovat kvalifikaci a naučit se něco nového z důvodů proměnlivého trhu práce. Dalším nutným účelem je individuální rozvoj, který je vnímán jako rozvoj kulturních a všeobecných znalostí. Stupeň vzdělání není přirozeným statusem, jako třeba věk, pohlaví, původ. Vzdělání je statusem získaným, obdobně jako profesní zařazení, kulturní úroveň. Dospělý, pokud má vůli, motivaci a schopnosti, může svou vzdělávací dráhu významně ovlivnit (Beneš, 2014 s. 35-37). Dospělý jedinec má v porovnání se žáky a studenty v období školního věku a dospívání rozdílné vnímání a postoje ke svému vzdělávání. Mezi hlavní rozdíly ve vnímání a postojích patří:

Životní priority: u dospělých je z hlediska životních priorit v popředí práce, rodina a osobní záliby.

Zralost: dospělí jedinci jsou již vyzrálými osobnostmi, a to v několika oblastech. Jedná se o zralost biologickou, sociální, psychickou a zralost ekonomickou, která souvisí s finanční a materiální soběstačností.

Motivace: ve vzdělávání je motivace z hlediska efektivity zásadní. U dospělých má jiný charakter a v nejlepším případě převažuje motivace vnitřní: chci se rozvíjet, uspokojovat potřeby, povýšit v práci apod.

Záměrnost vzdělávání: dospělí lidé vstupují do vzdělávání s jasnými a zcela konkrétními cíli.

Změny fyziologických a psychických funkcí: v dospělosti a následném vyšším věku jedince dochází postupně k řadě změn. Ty se převážně dotýkají smyslových orgánů (zrak a sluch).

Se všemi těmito aspekty musíme ve vzdělávání dospělých počítat a připravit se na ně. Pro motivaci dospělých jedinců je propojení teorie a praxe klíčové. Ideální je také propojení získaných znalostí a dovedností s konkrétními zkušenostmi (Langer, 2016, s. 125-157).

2.2 Zaměstnání a rodina

Sladování rodinného a pracovního života je proces hledání a nastavování rovnovážného stavu týkající se rodinných hodnot, způsobů péče a cílů rodinného i osobního života. Pracujeme proto, abychom mohli bydlet, zajišťovat své základní potřeby a jako rodiče jsme tu proto, abychom své děti naučili, jak správně mají v tomto světě fungovat. (Rydvalová, Junová, 2011, s. 166).

Rodinná politika je předmětem zájmu také Evropské unie, která vnímá rodinu jako důležitý celek společenského vývoje, ekonomické prosperity a sociální soudržnosti a za důležité priority si určila: zajištění bezpečnosti dítěte, rovnost žen a mužů, sladování pracovního a rodinného života a mezigenerační solidaritu. (MPSV, 2021, online). Podle Rydvalové, Junové (2011, s. 11) je dnešní doba nejistá a tvrdí, „kdo si chce udržet zaměstnání, a tím i životní úroveň, musí neustále pracovat na svých schopnostech a dovednostech, ale také na svém osobním životě. Neboť bez kvalitního zázemí se dříve či později neobejde nikdo z nás“.

3 Kariérové poradenství

Poradenství při hledání zaměstnání jako profesionální obor lidské činnosti vzniklo před sto lety v USA. V dnešní době zažívá oblíbenost i v zemích Evropské unie. Nachází uplatnění ve školství na úřadech práce i v soukromém sektoru. Kariérní poradenství nabízí odbornou pomoc klientovi v průběhu života na jeho cestě profesním životem. Poskytuje klientovi potřebné informace a pomáhá řešit překážky při volbě vhodného povolání, a to prostřednictvím různých forem diagnostických nástrojů, poradenských rozhovorů, kariérních vzdělávacích programů, testovacích programů, programů pro podporu hledání práce a poradenství v období životních změn (Vendel, 2008, s. 51).

„Kariérové poradenství je cílená vzdělávací příležitost, která podporuje jednotlivce i skupiny, aby zvažovali a přehodnocovali práci, volný čas a vzdělávání ve světle nových informací a zkušeností a na základě toho pak dokázali jednat“ (Hooley, Suntana, 2021, online).

Podle Svobodové (2015, s. 151) není poradenství všemocné proti nezaměstnanosti, ale může pomoci k reálné prosperitě včetně konkurenční schopnosti klienta na trhu práce a aktivnímu hledání jeho pracovního uplatnění.

V rámci evropské sítě ELGPN byly identifikovány tyto oblasti, kterým může celoživotní kariérové poradenství pomáhat:

- efektivní investice do vzdělávání a odborné přípravy,
- efektivita pracovního trhu,
- celoživotní učení,
- sociální začleňování,
- sociální spravedlnost,
- hospodářský rozvoj.

3.1 Kariérní poradce

Poradci v poradenství jsou pracovníci profesně poradenských služeb a jejich zaměstnání přivádí do pravidelného kontaktu s klienty. Při výkonu své práce ve velké míře uplatňují nezávislý úsudek. Poradci pracují s klienty podle svých schopností a svého postavení. Kompetence poradce lze chápat jako schopnost přenášet znalosti a dovednosti do nových situací v určité oblasti povolání (Svobodová, 2015, s. 17).

Profese kariérního poradce je v České republice stále ještě nová. Nejvíce kariérních poradců působí v neziskové sféře, ale objevují se čím dál více i na školách. Podle národní soustavy povolání (dále jen NSP) definuje kariérního poradce takto: „Prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“.

Podle NSP (2021) jsou úkolem kariérní poradce následující pracovní činnosti:

- základní kariérová diagnostika a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta,

- podpora klienta a jeho nasměrování k rozpoznávání osobnostního, profesního potenciálu a kariérních možností
- výběrem vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta,
- tréninkem dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji,
- využívání informací z prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další,
- informovat klienta o aktuálním vývoji na trhu práce,
- vyhledávání aktuálních informací, jejich sdělování srozumitelným způsobem, umožňující rozhodování klienta v dalším směru v kariérní dráze,
- komunikace s partnery kariérového poradenství v sektorech veřejném, neziskovém, soukromém a komerčním.

Langer (2016, s. 57) definuje poradce jako „specialistu, který v určitém oboru může poradit, dát vysvětlení, návod, sdělit své odborné stanovisko, vypracovat studii, posudek či expertizu v různých konkrétních otázkách své odbornosti“.

3.2 Systém kariérního poradenství

V České republice není organizace poradenství pro klienta vytvořena tak, aby poskytovala ucelené poradenské služby. Jedná se o rozsáhlý systém se samostatnými segmenty služeb (Svobodová, 2015, s. 17).

MŠMT – školský poradenský systém

Tento systém zahrnuje:

- Základní školy,
- Střední školy,
- Vyšší odborné školy vysoké školy,
- Poskytovatele kariérového poradenství v resortu školství,
- Školská poradenská zařízení (pedagogicko-psychologické poradny),
- Speciálně pedagogická centra,

- Školní poradenská zařízení (jednotliví pracovníci působící přímo na školách),
- Výchové poradce,
- Školní metodiky prevence,
- Školní psychology, školní speciální pedagogy
- Spolupracující třídní učitelé.

Uvedený výčet je určen pro: žáky a studenty, rodiče, veřejnost.

MPSV – poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí

Do této soustavy zahrnujeme:

- Úřady práce,
- Job kluby – jsou poradenské programy, které mají za cíl motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce, jsou určené pro zájemce o zaměstnání, žáky a studenty, rodiče, veřejnost.
- Jednotlivce, firmy a neziskové organizace,
- Psychology – kvalitní diagnostiky,
- Sociální pracovníky – umí pracovat se specifickým klientem,
- HR personalisty – podpora hledání práce,
- Poradce v personální agentuře,
- Kouč – vzdělaného vede k sebereflexi a seberozvoji. V rámci poradenské metody koučinku hledá s klientem individuální řešení a je zaměřen na motivaci klienta k seberozvoji v dané oblasti, ke kariévnímu růstu.
- Kariérový poradce (NUV, 2021, online).

3.3 Kroky kariérového poradenství

1. krok: Poznání

Poznání klienta je prvním předpokladem kariévního poradenství při výběru povolání. Můžeme postupovat formálním testováním za pomoci psychologických testů a dotazníků, které pomohou poskytnout potřebné informace o klientovi na jejichž základě poradce lépe pozná klienta. Častěji se většina informací, které jsou v kariévním poradenství potřebné, získají i z poradenského rozhovoru (Vendel, 2008, s. 55-73).

2. krok: Získávání informací o světě práce

Vendel (2008, s. 54) tvrdí, že v kariérním poradenství je nutno brát v úvahu tři aspekty informací. Prvním je typ informací, například popis povolání, pracovní podmínky nebo jeho dostupnost. Druhým důležitým aspektem je klasifikace. Za třetí je užitečné vědět, jaké požadavky vyžaduje povolání, o němž klient uvažuje.

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

Spojení informací o sobě a o světě práce je nejdůležitějším cílem kariérního poradenství. Příklady povolání vhodných při daném testování výsledku lze najít v příručkách některých testů. Součástí některých kariérních informací jsou také informace o schopnostech, zájmech, hodnotách a osobnostních vlastnostech, které dané povolání vyžaduje. Informace o školách a povoláních poskytují i počítačové programy profesní orientace. Neměří osobnostní vlastnosti ani schopnosti, ale poskytují možnost poznat zájmy, hodnoty, případně možnost vyjádřit se o svých schopnostech. Kariérní informace se porovnávají se schopnostmi, zájmy a hodnoty klienta, a ten může potom zkoumat informace o povoláních a školách, které zodpovídají jeho sebehodnocení. Počítačové programy pomáhají při rozhodování o volbě studia a povolání hlavně tím, že snižují počet alternativ, o nichž klient uvažuje. Výhodou počítačových programů je, že jsou interaktivní. Počítačový program lze použít místo jiných testů, dotazníků, nebo společně s nimi. Kariérní poradenství se opakovaně uplatní v různé době klientovi pracovní dráhy, když získá nové způsobilosti, zájmy, hodnoty nebo pracovní zkušenosti.

3.4 Faktory kariérového poradenství

Poradce stojí před úlohou pomoci klientovi při výběru studia nebo povolání. Ve svém uvažování se řídí poznatky o faktorech, které hrají důležitou roli ve školním a kariérním vývoji člověka. Způsob, jak umí s těmito faktory pracovat je „prubířským kamenem“ poradenství v kariérním vývoji a rozhoduje o tom, zdali je poskytované poradenství na vědeckém základě. Těmito základními faktory jsou schopnosti, výkonnost, zájmy, hodnoty, osobnostní vlastnosti a jistou roli v rozhodování o budoucím pracovním směřování hraje i temperament.

Schopnosti

V základu hledání vhodného zaměstnání je pochopení a využití přirozených schopností. Prostřednictvím výzkumů v posledních letech bylo zjištěno, že nejčastějším důvodem nespokojenosti v zaměstnání je nevyužití schopností zaměstnance. Pokud si člověk vybere zaměstnání, respektive kariéru, bez toho, aniž poznal své přirozené schopnosti, je pravděpodobné, že ho zaměstnání nebude v životě naplňovat (Vendel, 2008, s. 55-73).

Minulé výkony

Výkony z minulosti se týkají pracovních i volnočasových činností u mladých rodičů to mohou být výkony školní. Mohou být užitečné při určování schopností a to proto, že nejlepším ukazovatelem úspěchu je úspěch minulý.

Typy výkonů:

- Školní výkony, které zahrnují známky a jiné ocenění.
- Pracovní výkony, které zahrnují ohodnocení zaměstnance.
- Poslední typ se využívá při přijímání do zaměstnání nebo při závěrečných zkouškách.

Zájmy a výběr povolání

Zájmy rozhodují nejen o povolání, které chce člověk vykonávat, ale i o spokojenosti v něm. Poznávat zájmy klienta můžeme na základě měření, testování, pozorování nebo pomocí informací, které nám klient poskytne.

Pracovní hodnoty

Hodnoty určují, co lidé od svého budoucího povolání očekávají a co jim přináší potěšení z práce, proto by volba povolání měla vycházet z vnitřních hodnot každého jedince.

Pracovní hodnoty můžeme rozdělit:

- vnitřní – tvořivost,
- vnější – výdělek,
- původní – jistota zaměstnání.

Osobnostní vlastnosti

Typ osobnosti hraje důležitý aspekt především při správném pracovním zařazení. Nejznámější osobnostní rozlišení je extroverze a introverze. Extroverti vyhledávají společnost a upřednostňují vnější svět. Introverti to mají přesně opačně. Povahové vlastnosti se zjišťují osobnostními dotazníky a jinými metodikami.

Temperament

Hraje důležitou roli při volbě povolání. Každé pracovní zařazení vyžaduje jiné požadavky na pracovníky. Někomu vyhovují sedavá zaměstnání a některá jiná povolání vyžadují pracovníky, kteří mají pohyb rádi (Vendel, 2008, s. 55-73).

3.5 Přehled poradenských forem

Níže jsou uvedeny příklady vybraných poradenských forem:

Přednáška

Tato organizační forma se používá nejčastěji ve vzdělávání dospělých a je vhodná pro předávání ucelených informací co největšímu počtu posluchačů v co nejkratším čase. Přednáška je výukovou metodou, která je obvykle kombinovaná se seminářem, jemuž předchází. Na rozdíl od semináře je určena pro velkou skupinu

lidí. Hlavními aspekty přednášky je ucelenost, strukturovanost a srozumitelnost. Cílem přednášky je podat ucelený výklad dané problematiky dle zaměření, seznámení účastníky částmi učiva, s pojmy jevy a vztahy mezi nimi.

Seminář

Seminář klade větší důraz na samostudium a samostatnou práci. Účastníci jsou zapojeni formou diskuse, vzájemné výměně poznatků a zkušeností. Seminář je veden odborníkem na danou oblast. Klienti by měli mít v obsahu semináře prostor k vyjádření vlastních názorů a zkušeností k danému tématu. V současnosti jsou v oblibě seberozvojové semináře určené široké veřejnosti, které se zaměřují na rozvoj osobnosti, myšlení a zdravý životní styl.

Cvičení

Cvičení doplňují přednášku, na kterou navazují a jsou zaměřena na praktické činnosti.

Kurz

Kurz je složen z více lekcí, přednášek a cvičení pod odborným vedením lektora. Může být ukončený zkouškou, osvědčením, certifikátem nebo potvrzením. Dalším nezbytným zdrojem pro přípravu kurzu je vzdělávací cíl. Aby byl cíl stanoven správně, měla by být provedena tzv. analýza vzdělávacích potřeb.

Workshop

Zde se jedná se o skupinové řešení problému a probíhá formou uzavřeného pracovního a vzdělávacího setkání. Hlavním rysem workshopu je účast specialistů nebo lidí, kteří se zabývají danou problematikou. Výsledky po ukončení akce jsou písemně zaznamenány a dále se s nimi pracuje.

Koučink

Tuto formu můžeme označit jako dlouhodobé instruované vedení zkušeným pracovníkem. V rámci koučování nevystupuje kouč jako trenér nebo poradce, ale rovnocenný partner, průvodce, který hledá řešení společně s klientem v určité oblasti, jenž si zvolil. Dalším cílem koučování je dosahování profesního a osobního rozvoje

k nalezení správné cesty seberealizace a maximálního profesního využití potenciálu klienta.

Mentoring

Jedná se o profesionální vztah dvou osob, kdy mentor, který vystupuje v roli průvodce v určité oblasti, předává své zkušenosti a znalosti za účelem nalézt správný směr nebo řešení za účelem kariérního růstu a profesního rozvoje. Obvykle probíhá zpravidla v přirozeném prostředí, například na pracovišti.

Counselling

Patří k nejnovějším přístupům, které zařazujeme mezi metody vzdělávání dospělých. Jedná se o vzájemné konzultování a informování. Probíhá napříč jednotlivými úrovněmi řízení v organizaci. Je to metoda, která mapuje situaci klienta a hledá nová možná řešení a stanoviska pomocí dialogu mezi lektorem a účastníkem. Pracovník si svého poradce volí zpravidla sám (Zormanová, 2017, s. 128-135).

3.6 Přehled vybraných výukových metod

Výukovou metodu můžeme chápat jako cílený a záměrný postup, podle kterého se uskutečňuje vzdělávací proces. Plní ve výuce funkci zprostředkování vědomostí a dovedností.

Metoda brainstormingu

Jedná se o metodu kritického myšlení, která je chápána jako nástroj, jež vede k porozumění učiva, k odhalování vztahů mezi jednotlivými osvojenými jevy a fakty, k vytváření vlastního názoru na danou problematiku. Znamená v doslovném překladu „bouří mozků“. Využíváme ji k řešení problémů, u nichž neexistuje jednoznačná odpověď. Metody kritického myšlení založené na třífázovém modelu učení:

1. Fáze evokace při této fázi zjišťuje učitel vědomosti posluchačů vztahující se k dané problematice.
2. Fáze uvědomění významu hledání nových informací.
3. Fáze reflexe se třídí a upevňují vědomosti.

Příkladem mohou být témata vhodná k řešení:

- Varianty motivace pracovníků k vyšší produktivitě.
- Inovativní způsoby marketingové komunikace.
- Nástroje sloužící rychlejšímu předávání informací ve firmě.

Základní pravidla brainstormingu: Zákaz kritiky, vše, co je řečeno, se zapisuje, bez ohledu na reálnou využitelnost. Naprosté uvolnění fantazie, kde i nemožné se za určitých podmínek může stát možným. Kvantita je důležitější než kvalita, důraz na maximální množství nápadů. Platí vždy rovnost účastníků, vzájemná inspirace. Jedině uvolněná atmosféra ve skupině, bez obav z možných postihů, vzájemně se inspirující a obohacující, může vyprodukovat potřebná kreativní řešení.

Brainwriting

Je obdobou brainstormingu s tím, že návrhy neformulují veřejně, ale zapisují se na papír. Tím dochází k naprosté eliminaci možné kritiky.

Icebreakery

Jedná se o různá nenáročná cvičení, pohybové aktivity. Často jsou ve vzdělávání dospělých využívány na počátku semináře, workshopu, kurzu s cílem odstranit možné bariéry mezi účastníky. Někdy jsou vhodné v situaci, kdy je potřeba rychlého krátkodobého přeladění.

Myšlenková mapa

Jedná se o učební strategii, která umožňuje komplexní zobrazení informací vyznačující vzájemné vztahy a souvislosti. Myšlenková mapa mimo jiné pomáhá zefektivnit proces myšlení konkretizovat myšlenky a vést proces myšlení od nápadu, až ke konkrétním krokům, pomáhá k soustředění na problém a k jeho pochopení jako celku (Langer, 2016, s. 125-157).

4 Současná rodina

Sobotková (2012, s. 154) vymezuje rodinu takto: “Rodina je skupina lidí se společnou historií, současnou realitou a budoucím očekáváním vzájemně propojených transakčních vztahů. Členové jsou často (ale ne nutně) vázáni hereditou, legálními manželskými svazky, adopcí nebo společenským uspořádáním života v určitém úseku jejich životní cesty. Kdykoli mezi blízkými lidmi existují intenzivní a kontinuální psychologické a emociální vazby, může být užíván pojem rodina, i když jde o nesezdaný pár, o náhradní rodinu atd.“

Každá rodina je originální systém, ve kterém má každý člen určitou roli a své unikátní místo. V tomto rodinném systému dochází k formování osobnosti člověka k jeho výchově i osobního růstu. Rodina je tak bezesporu nejdůležitějším základem naší celé společnosti, která má vliv na další generace. Stabilní a fungující rodiny jsou zárukou udržitelného rozvoje celé společnosti. Nejdůležitější funkcí rodiny je:

- biologické zachování – pokračování rodu,
- emocionální – jistota vztahů, citové vazby, pocit bezpečí,
- sociální – socializace, výchova dětí,
- materiální, ekonomická – zajištění obživy svým členům, bydlení, vzdělávání (Sobotková, 2012 s. 72).

4.1 Rodičovství – součást života

Mít nebo nemít děti je v současnosti spíše než samozřejmostí věcí osobního rozhodnutí. Rodič je především průvodce, který má důležitý úkol připravit dítě na samostatný život a poskytnout bezpečné a láskyplné prostředí ve fyzickém i psychologickém smyslu slova. Rydvalová, Junová (2011, s. 110).

Budoucí rodiče si kladou plno otázek a zajímají se o to, na co všechno bude mít narození potomka v jejich životě negativní vliv. Jednou z nich je zásah do kariéry. Lidé, kteří získali vyšší vzdělání se dnes profesionalizují dlouhou dobu a vědí, že absolvováním vysoké školy jejich vybavenost pro kariérní úspěšnost to nestačí. Stále častěji se očekává, že podstoupí další vzdělávací kurzy, postgraduální vzdělání, zahraniční stáže apod. Mladí lidé tak častěji trpí obavou, že promarní šanci na kariéru

kvůli „zdržení“ způsobené narozením dítěte a následnou péčí o ně. Dále jde o zásah do způsobu života: narození dítěte omezuje rodiče v navyklých způsobech, jakými využívali svůj volný čas a často trpí pocitem ztráty osobní svobody. Je potřeba počítat i se zásahem do osobní ekonomiky: mít dítě je dnes stále finančně náročnější. A také starostmi, jak se s uvedenými a dlouhodobě působícími problémy a zátěžemi vyrovná partner.

Další obavou, která znepokojuje mnoho párů, je strach, jaké se jim narodí dítě, jestli bude zdravé a jestli z něj vyroste dobrý člověk. Nebo např. některé páry nechtějí přivést děti na svět, kde hrozí nukleární konflikt a kde jsou další vážné globální problémy. V ideálním případě je dobré si promluvit o vzájemných představách ještě před početím potomka a položit si důležité otázky k budoucnosti. Jak dlouho chcete být na mateřské? Chce a může váš partner také na rodičovskou a jaká forma péče o dítě se vám zdá nejlepším řešením. Můžete tak předejít zbytečným nedorozuměním.

Přes všechny uvedené výhrady a pochybnosti, jestli mít potomka, jsou tu i pozitivní důvody, které do života narození dítěte přináší. Narození dítěte dává životu hlubší smysl: milovat a žít pro někoho a starat se o něj, dává životu nový rozměr, který je tím nejcennějším, co si lze představit. Přijetí nové role matky/otce je možností vzájemného sblížení obou rodičů a obnovy lásky v zcela novém významu. Narození dítěte je pro mnoho rodičů výzvou vydat ze sebe to nejlepší (Helus, 2015, s. 138-146). Rydvalová, Junová (2011, s. 72) tvrdí, že „rodičovství je jedním velkým vzdělávacím procesem, ve kterém si můžeme osvojit řadu dovedností, které se dají uplatnit na trhu práce“. Mezi ty nejdůležitější patří:

Stabilita – rodičovství přispívá ke zrání osobnosti a tím i jasnějším preferencím. Zaměstnanec nemá tendence k fluktuaci, chce si udržet pracovní místo.

Loajalita – pokud zaměstnavatel vyjde rodičům vstříc v jejich potřebách sladit pracovní a rodinný život, zaměstnanec si takového přístupu zpravidla cení a zvýší se jeho loajalita.

Odpovědnost – rodičovstvím získáváme odpovědnost za život.

Nadhled – pro rodiče jedním z aspektů jejich života. Mohou si tedy od případných pracovních situací udržet zdravý odstup a tím je také lépe řešit. Obohacení

spektra - pokud se ve společnosti preferuje jedna sociální skupina před druhou, ztrácí celek výhody, které přináší „diverzita“.

Role matky/otce

Narození dítěte přináší velkou změnu do života jeho matky, ale i otce. Partnerský vztah se dostává do zcela nové fáze. Dítě se stává středem pozornosti a otec se může v tu chvíli cítit odsunutý. Novopečení otcové si pak stěžují na nedostatečný zájem ze strany partnerky a ženy pak mužům vyčítají nedostatek empatie. Pokud žena začne během mateřské dovolené pracovat, s velkou pravděpodobností bude potřebovat pomoc svých nejbližších. Stejně jako žena i muž je rodič a má tytéž povinnosti vůči svým dětem. Pokud je však žena oficiálně na mateřské dovolené, je pro ni péče o děti primárním zaměstnáním. Muž se zase věnuje především své profesi, vydělává a nosí domů peníze. Pokud se tedy jedná o tradiční rozdělení rolí. V praxi se to může malinko lišit a neexistuje ideální model vhodný pro všechny typy rodin. Při sladování partnerských vztahů je potřeba komunikovat o vzájemných potřebách a hledat kompromisy. Zapojení obou partnerů do péče má tak nejenom velký význam pro funkčnost rodinných vztahů, ale i pro rozvoj dítěte a kvalitu života celé rodiny. (Marksová, Tominová, 2009, s. 167-170).

4.2 Mateřství – trendy a problémy

Trend č. 1: Nízká porodnost

Charakteristickým trendem je odkládání mateřství. Není to sice žádný nový jev, ale jeho příčiny jsou nyní v 21. století, zcela jiné než před několika málo desítkami let. Starších matek rok od roku stoupá. Z obecnějších sociodemografických hledisek je potřeba uvést, že jsou to především ženy, které usilují o vyšší vzdělání. Ženy, které žijí a pracují ve městě, budují nejdříve profesní pozici a kariéru (Sobotková, 2012, s. 154-157).

Trend č. 2: Stárnutí populace

Stárnutí populace je rysem demografického vývoje souvisejícího s růstem počtu lidí ve věku nad 65 let a starších, nízkou porodností a vyšším věkem dožití.

Trend č. 3: Formy rodinného života

Rodina a její struktura v českých rodinách se mění. V současnosti je mnohem více rozvedených párů a jejich počty rostou. Zvyšuje se i počet nesezdaných párů a počet svobodných matek. Roste podíl narozených dětí mimo manželství a to především u prvních potomků. Jedná se o celoevropský trend, který odstartoval už v 70. letech a zájem o manželství dlouhodobě i v ČR klesá. Velká část jedinců žije bez stálého partnera nebo v nesezdaném soužití. Někteří partneri stejného pohlaví, žijí v registrované partnerství. Nízká sňatečnost českého obyvatelstva je zároveň doprovázena vysokou rozvodovostí. Roste také počet rodin samoživitelů, až 90 % těchto domácností živí žena. (Koncepce rodinné politiky, 2021, online)

Trend č. 4: Ženy a vzdělání

Jednou ze specifických skupin ve vzdělání jsou ženy, které se dalšího vzdělávání účastní v menší míře než muži, což je zapříčiněno genderovými stereotypy, kdy ženy mají větší odpovědnost o děti a domácnost. Ženy v této věkové skupině jsou většinou na mateřské a rodičovské dovolené tři a někdy i více let. Mají převahu v oborech s nižšími platy, jako jsou učitelky nebo zdravotní sestry. Platově znevýhodněné jsou ale ženy v ČR ve všech kategoriích dosaženého vzdělání; průměrný plat žen je o více než pětinu nižší než u mužů, čímž se ČR řadí mezi evropské státy s největšími platovými rozdíly mezi pohlavími. (Zormanová, 2017, s. 50)

Trend č. 5: Různá zaměstnanost dle pohlaví a věku

Rozdíly v kariéře žen a mužů začínají vznikat v období péče o malé děti v rodině, kdy převážně ženy zůstávají doma s dětmi. Snížení profesního rozvoje při přerušení kariéry z důvodů rodičovství se často projevuje nespokojeností s jejich profesní dráhou. Důvodem nízké nezaměstnanosti žen s malými dětmi a osob s pečovatelským závazkem je především nedostupnost služeb péče o předškolní děti a nastavení čerpání rodičovské dovolené. Snadnějšímu návratu žen s dětmi na trh práce také brání nedostatečná nabídka flexibilních úvazků. Existující nerovnost na trhu práce je také evidentní z vysokého rozdílu v platových podmínkách žen a mužů.

Trend č. 6: Chudoba rodin, které mají více dětí

„Podle odborné mezinárodní i české studie je jedním z hlavních faktorů, zda budou mít mladí lidé děti materiální podmínky v daném státě a jakou životní úroveň mají rodiny s dětmi. Čistý příjem na člena rodiny výrazně klesá s každým narozeným potomkem. Chudobou jsou více ohroženy domácnosti se třemi a více dětmi, domácnosti „single“ rodičů a domácnosti s nižším dosaženým vzděláním. Z hlediska socioekonomického jsou chudobou ohroženy zejména domácnosti bez příjmů ze zaměstnání. Dalším nepříznivým faktorem, který mladé rodiny zatěžuje je finančně nedostupné bydlení“ (Koncepce rodinné politiky, 2021, online).

4.3 Návrat rodičů do pracovního procesu

Trh práce má svá specifika, ze kterých vyplývají odpovídající pravidla, kterým se nakonec přizpůsobí všichni. Neznalost trhu práce je nejčastější příčina neúspěchu. Je tedy důležité zaujmout správný postoj a zaměřit pozornost správným směrem. Správné pochopení a využití je důležité, a ačkoliv se většina rodičů domnívá, že před návratem do práce se hledání vhodného pracovního místa nedá moc plánovat, skutečnost je jiná. Můžeme si sestavit plán, který se stane nejen návodem, jak dosáhnout potřebných výsledků, ale současně nám definuje naše možnosti a cíle. Plán splňuje svůj smysl tehdy, jestliže jasně stanovuje, čeho hodláme dosáhnout a v jakém časovém úseku. Je teda nutné i žádoucí umět využít čas, který musí pracovat pro nás, nikoliv obráceně. To znamená, než nastoupíte zpátky do zaměstnání je nutné si předem zjistit všechny možnosti hlídání dětí a jejich spolehlivost, provozní doby předškolních a školních zařízení, možnosti manžela, druha, prarodičů, příbuzných apod. Rodiče musí znát své možnosti, aby věděli, jaká pracovní doba je pro ně vůbec přijatelná. Při dotazu zaměstnavatele umět pružně reagovat a hlavně svou pozornost zaměřit na takové pracovní místa, pro která je právě taková pracovní doba běžnější. Dalším důležitým faktorem při návratu do zaměstnání jsou příslušné znalosti. Víme-li jak máme postupovat a co můžeme očekávat budeme připraveni. V praxi si pak budeme naše znalosti ověřovat a současně i uplatňovat (Siegel, 2005, s. 32-39).

Matějka, Vidlař (2007, s. 37) tvrdí, že u rodičů, kteří mají malé děti lze předpokládat jiné nároky na stanovení pracovní doby než u ostatních zaměstnanců. Současná situace značným způsobem přispívá k znevýhodnění rodičů při návratu po rodičovské dovolené na trh práce, a to i přes ochranu, kterou jim poskytuje právní úprava. Zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb.) poskytuje zaměstnanci – rodiči ochranu podle § 241:

„(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas“.

4.4 Podpora rodičů na trhu práce

Podle Nesnídalové (2015, s. 36) „jsou lidé, kteří znají svou hodnotu a dělají to co je baví, vnitřně naplněni spokojeným pocitem. Důvěřují svým schopnostem a sami sobě. Znají svoji cenu na trhu práce a nebojí se“.

Volba povolání je často otázkou pokusů a omylů. Vhodné je aktivně využívat všech nabízených příležitostí. Flexibilní úvazky rodičům poskytují využít ušetřený čas právě ku prospěchu dětí a rodinného života. Na druhé straně je velká nevýhoda této formy zaměstnání skutečnost, že zaměstnanci, kteří ji využívají, nemají často možnost využít ostatních benefitů zaměstnavatele. Také kariérní postup je v tomto případě velice složitý a za méně odpracovaných hodin zaměstnanec obdrží i nižší mzdu včetně odvodů na důchodové pojištění. Pokud pracujete ve firmě, která se

chová k zaměstnancům s dětmi přátelsky, pak jste se nejspíš dohodli na formě úvazku a kdy se vrátíte zpět do pracovního procesu.

Druhy pracovních úvazků:

Částečný úvazek – na ten má rodič právní nárok, pokud pečuje o dítě mladší 15 let, nebo v těhotenství. Tento způsob práce je pro rodiče malých dětí velmi příjemný. Můžou pracovat určitý počet hodin anebo jen některé dny v týdnu.

Výhody:

- Docházka do práce, kde si duševně odpočinete od péče o dítě a domácnosti, ale zároveň vám na děti zbude více času.
- Nemusíte čelit stresu otvíracích hodin jeslí či mateřských školek, s kratším úvazkem je dost času na umístění dětí a zároveň následné vyzvednutí.

Nevýhody:

- Může se stát, že ve skutečnosti budete vykonávat práce tolik, jako při práci na plném úvazku, ale za menší plat.
- Děti povyrostou a zaměstnavatel nebude chtít přistoupit na plný úvazek.

Doporučení:

Pokud se vracíte do práce, ale na částečný úvazek, je dobré se domluvit na začátku a ideální je dohodu zapracovat do smlouvy.

Pružná pracovní doba – právní nárok rodiče vzniká, pokud pečuje o dítě mladší 15 let, nebo v těhotenství. Po předchozí domluvě se svým zaměstnavatelem.

Sdílení pracovního místa – jedná se o moderní způsob práce, při které sdílejí dva zaměstnanci stejnou náplň práce připadající na jedno pracovní místo. Jedním ze základních požadavků na to, aby tento závazek fungoval, je především schopnost otevřené komunikace mezi oběma zaměstnanci, kteří toto pracovní místo sdílejí.

Práce z domova – velkou výhodou práce z domova je úspora času. Proto je vhodná pro rodiče, co se musí starat o malé děti.

Výhody:

- Pracujete a rytmus práce můžete přizpůsobit podle dítěte.
- Časová úspora, neztrácíte čas přejížděním z místa na místo.
- Můžete dělat více věcí najednou, i když děláte věci do zaměstnání, může zároveň běžet pračka, nebo myčka. Bohužel zaměstnavatel zatím nemá povinnost tento typ pracovního úvazku zaměstnanci umožnit.
- Velkou výhodou práce z domova je úspora času.

Nevýhody:

- Nemáte pevně stanovenou pracovní dobu, a tak hrozí, že budete pracovat s přestávkami celý den.
- Pokud vykonáváte práci intelektuální, nemůžete se bohužel spolehnout na to, že budete mít možnost nepřetržitě několik hodin soustředit pouze na ni a budete se muset naučit i za okolností, kdy vás bude dítě rozptylovat.
- Homeworking spočívá v práci s počítačem, musíte mít doma příslušné technické vybavení.

Stlačený pracovní týden – není zákonem upravený, ale užívaný termín označující způsob rozvržení pracovní doby, který spočívá v rozvržení stanovené týdenní

pracovní doby zaměstnanci do nižšího počtu delších směn. V praxi to znamená, že pracovní doba během pracovního týdne nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny Rydvalová, Junová (2011, s. 78-79).

Rekvalifikace

Pokud se do původního zaměstnání vrátit nemůžete a hledání nového místa se zatím nedaří, je vhodné se zaregistrovat na úřadu práce. Je taky pravděpodobné, že ve vašem oboru je to se zaměstnáním velmi špatné, a proto je vhodné zúčastnit se rekvalifikace. Možností je mnoho a úřad práce by vám měl pomoci v nabízených kurzech orientovat, případně vám přímo nějaký nabídnout (Marksová, Tominová, 2009, s. 72).

4.5 Vybrané programy určené pro rodiče

Rekvalifikační kurzy a projekty pomáhají rodičům vrátit se zpátky na trh práce. Mají za cíl umožnit rodičům získat potřebné informace a vědomosti. Součástí mnoha projektů zaměřených na rodiče s malými dětmi je pomoc s hlídáním dětí ve smyslu realizace mini školek či dětského koutku, čímž je umožněna účastníkovi projektu naplno se věnovat projektovým aktivitám, svému seberozvoji, zvyšování sebevědomí, zvyšování své kvalifikace či hledání práce, aniž se musí starat, co dělá dítě v době, kdy se mu nemůže naplno věnovat. Některé z projektů určené rodičům s malými dětmi jsou také zaměřené na zvyšování kvalifikace a jsou realizovány formou webinářů či e-learningu (Zormanová, 2017, s. 121).

Projekt Rodičům naproti

Je realizován za podpory operačního systému zaměstnanosti financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Projekt podporuje rodiče v oblasti výchovy a péče, partnerství a sladování rodinného a pracovního života (esfr, 2021, online).

Maminky na cestě zpátky

Pomáhá rodičům malých dětí zvládnout nesnadný úkol zapojit se do pracovního procesu a naučit je sladit rodinný život. Díky finanční podpoře z ESF může projekt bezplatně nabízet vzdělávání a rekvalifikační kurzy (esfr, online, 2021).

Projekt baby office

Při založení projektu bylo hlavním cílem pomoci ženám s malými dětmi, které jsou v nevýhodě při návratu do zaměstnání, aby tak nedocházelo k jejich vyloučení z profesního i společenského života. Proto se projekt zaměřuje i na podporu zaměstnavatelů, kteří si chtějí udržet kvalitní zaměstnance a motivovat je k dosahování maximálních výsledků. Součástí projektu jsou také vzdělávací kurzy pro začínající podnikatele, kurzy osobního rozvoje, networkingové akce pro matky na mateřské dovolené a rodičovské dovolené, které jim umožní držet krok i v době, kdy se starají o děti a umožní jim tak skvělé příležitosti pro navázání nových obchodních či osobních vztahů. (fairplay, 2021, online).

APERIO

Podporuje rozvoj občanské společnosti v České republice. Jedná se o nevládní a neziskovou organizaci. Na webových stránkách funguje mimo jiné jako on-line poradna, která je záchytným bodem pro všechny rodiče, kteří řeší otázky spojené se zaměstnáním, těhotenstvím, partnerskými vztahy či rozvodem (Aperio, 2021, online).

Klub otců pro rodinu

Sdružuje pracující otce a otce na rodičovské dovolené. Kromě workshopu se konají i srazy otců, kde se probírají témata zaměřená na role otce ve výchově dítěte a další akce i pro děti (klub otcu, 2021, online).

Klub osamělých matek

Internetová stránka zaměřena na rodiny samoživitelů, která spolupracuje s terénními sociálními pracovníky, pobočkami Úřadu práce, azylovými domy a poskytuje finanční, materiální a odbornou pomoc. Stránka je určena pro všechny rodiče, kteří hledají pomoc včetně bezplatné telefonní linky, nebo manuálu jak a na koho se v konkrétní životní situaci obrátit (klub matek, 2021, online).

Některé z projektů určené rodičům s malými dětmi jsou také zaměřené na zvyšování kvalifikace a jsou realizovány formou webinářů či e-learningu.

EKS

Evropská kontaktní skupina je vzdělávací a poradenská organizace, která nabízí mimo jiné kurzy pro ženy na internetu z pohodlí doma a zdarma. Kurzy a webináře jsou zaměřené na osobní rozvoj, pomoc při změně nebo hledání práce (EKS, 2022, online).

Mobilní dětské koutky

Nabízejí možnost převážně firmám využití služby hlídání dětí v době, kdy se rodiče potřebují účastnit odborné konference, firemního semináře, veletrhu či jiné akce.

Mateřská centra

Mateřské centrum poskytuje zázemí určené zejména rodičům a dětem. Pořádají se tu programy, které jsou zaměřeny na volnočasové aktivity. V některých centrech se pořádají i rozvojové či poradenské programy. Centra vznikají na základě dobrovolnictví, ale mohou být financované soukromým sektorem či státem (materskarodicoska, 2021, online).

Firemní zařízení

Jejich rozšíření je v České republice zatím v začátcích. Zaměstnavatel vyčlení z pravidla jednu místnost, která funguje jako dětský koutek. Dítě s vámi chodí do práce i z práce, protože zařízení bývá většinou v areálu firmy, nebo poblíž. Odpadá tak stres, jak sladit pracovní dobu s otevíracími hodinami předškolními zařízeními. Děti můžeme v průběhu dne kontrolovat a chodit s nimi i na společný oběd (Zormanová, 2017, s. 121).

Rekvalifikační kurzy

Poskytují široké možnosti v různých pracovních odvětvích. Řada kurzů také nabízí základní informace například vzdělávací akce na téma jak začít sami podnikat. Díky evropským fondům je dnes výběr kurzů pestrý a hlavně rodiče, zejména maminky po mateřské a rodičovské dovolené jsou jednou z cílových skupin, pro něž se kurzy pořádají (Marksová, Tominová, 2009, s. 77).

PRAKTICKÁ ČÁST

V teoretické části byla popsána kariéra a životní vzdělávání jako celoživotní proces, který dále zahrnuje a vysvětluje pojem kariérové poradenství, systém kariérového poradenství, přehled poradenských aktivit a možnosti pro konkrétní cílovou skupinu rodičů, kteří se chystají vrátit zpátky do pracovního procesu.

V praktické části bude mým cílem navrhnout vzdělávací akci pro rodiče po ukončení mateřské dovolené se zaměřením na úspěšný návrat do pracovního procesu. Výzkumné šetření proběhne na základě kvalitativní metody, technikou dotazníkového šetření u zmíněné cílové skupiny rodičů. Na základě zjištěných dat, bude realizována vzdělávací akce, která se stane výslednou interpretací dotazníkového šetření daného záměru.

5 Výzkumné metody

Pro účel práce jsem zvolila metodu kvantitativního řešení, která má přesně vymezený předmět zkoumání a dospívá k přesně formulovaným závěrům, jež jsou opřeny o kvantitativně vyjádřená šetření. Jak uvádí Průcha (2017, s. 114), výhoda kvantitativního výzkumu spočívá ve snadném výběru vzorku a sběr dat může být poměrně rychlý. Při tomto postupu začnu tím, že stanovím vzorek osob, které budou reprezentovat základní soubor a prostřednictvím dotazníků budou zjištěny různé charakteristiky. Na základě výsledků osob zhotovím vzdělávací projekt. Zjištěné informace statisticky zpracuji a vyjádřím v kvantitativní podobě pomocí grafů.

Dotazníkové šetření

Podle Gavory (2010, s. 99) je dotazník výzkumný nástroj, jehož účelem je získat v písemné podobě data. Nejčastěji se používá pro zjišťování názorů a postojů různých skupin respondentů. Oblíbenost aplikace dotazníků vyplývá z relativně snadného sběru různých informací a z nižšího časového nákladu ve srovnání s jinými nástroji výzkumu. Podle Průchy (2017, s. 114) v andragogickém výzkumu jsou dotazníkem vyšetřováni nejčastěji dospělí zúčastňující se různých vzdělávacích akcí. Podle cíle dotazování a podle typu dotazovaných osob je nutné sestavit správnou konstrukci dotazníku. Před zahájením dotazníkového šetření proběhla pilotáž, abych si ověřila z hlediska variant odpovědí vhodně položené otázky.

5.1 Výzkumné otázky

Dotazník byl sestaven celkem ze dvanácti otázek. Z větší části byly otázky uzavřené, jedna otázka otevřená dle priorit respondentů a tři otázky kombinované. Stanovila jsem výzkumné otázky, na které se pokusím ze zjištěných dat zodpovědět pomocí kvantitativního šetření následovně:

- Mají rodiče povědomí o službách kariérového poradenství?
- Mají zájem o vzdělávací kurz, který jim pomůže v profesním životě?
- Která témata rodičům nejvíce pomůžou při návratu do pracovního procesu po mateřské dovolené?

5.2 Interpretace získaných dat

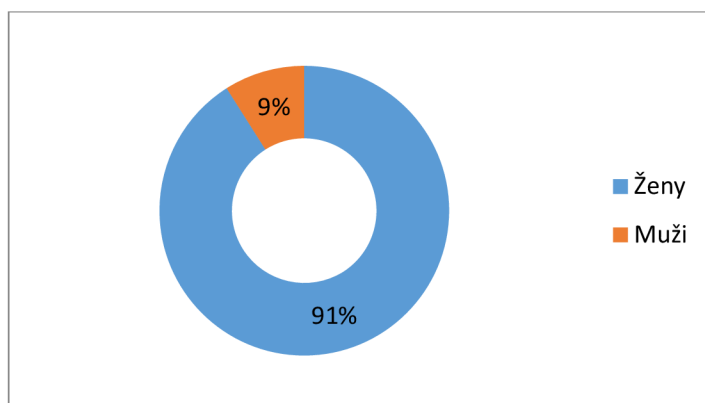
Dotazník (uveden v příloze č. 1) obsahoval celkem 12 otázek v českém jazyce. Oslovila jsem ve svém okolí mateřskou školku a základní školu, kterou navštěvuje moje dcera a známé, kteří jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené. Distribuce dotazníku proběhla papírovou formou, protože se spolu s některými rodiči osobně setkávám každý den a chtěla jsem se zaměřit na tu to konkrétní cílovou skupinu. Návratnost dotazníků byla 100%. Dotazník jsem rozdala 33 respondentům a cílem šetření bylo zjistit, jestli je o vzdělávací projekt v části města Prahy 17, Řepy (v místě mého bydliště) vůbec zájem a jaké aktivity rodičům při návratu do pracovního procesu nejvíce pomůžou při případné realizaci projektu.

Souhrn otázek:

1. Otázka – Jste žena nebo muž?

Z 33 dotazovaných rodičů tvořila větší část žen. Celkem 30 žen (91 %) a 3 muži (9 %).

Graf - Jste žena nebo muž?

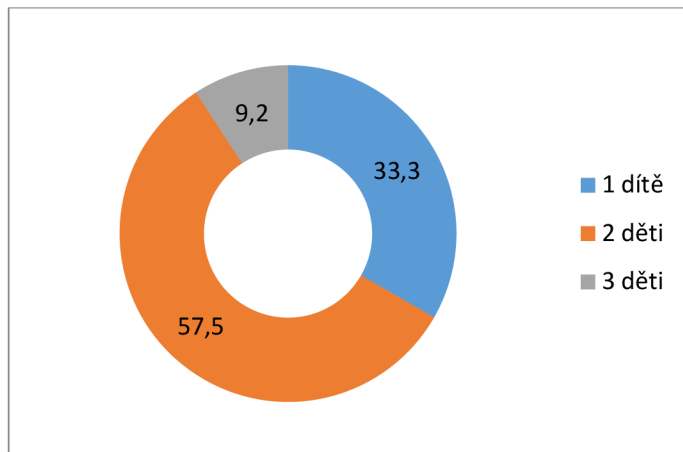


Zdroj: Vlastní šetření

2. Otázka – Počet dětí

Každý účastník měl napsat počet dětí. Otázka byla důležitá v případě potřeby zajistit dětem hlídání během kurzu. Jedno dítě uvedlo 11 respondentů (33,3 %), 2 děti má 19 dotázaných (57,5 %). Tři dotázaní uvedli, že mají 3 děti (9,2 %). Nikdo z dotázaných neměl větší počet dětí, než jsou tři.

Graf - Počet dětí

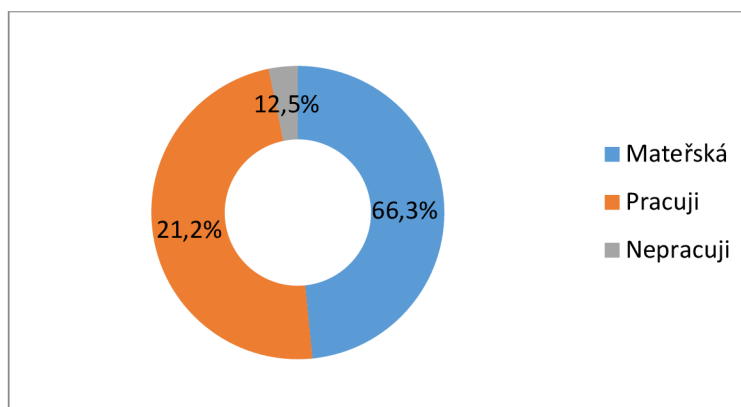


Zdroj: Vlastní šetření

3. Otázka – Vaše současná situace

U otázky, jaká je současná situace měli respondenti výběr ze tří daných možností. Odpověď „na mateřské“ volilo nejvíc dotázaných, celkem 22 (66,3 %). Počet odpovědí „chodí do práce“ odpovědělo celkem osm dotázaných (21,2 %) a čtyři dotazovaní (12,5 %) odpověděli, že nepracují.

Graf - Vaše současná situace

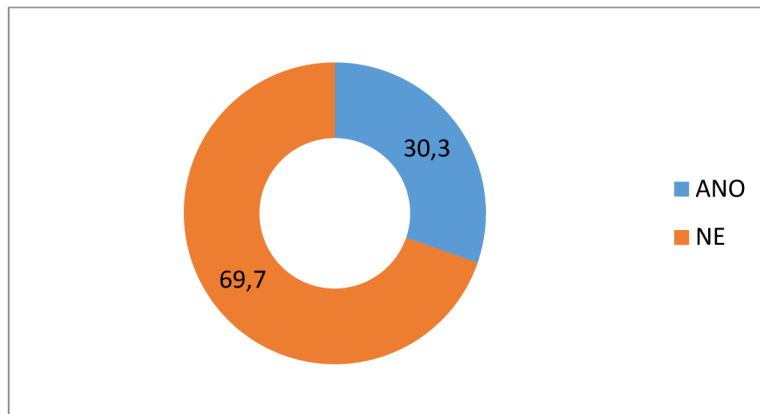


Zdroj: Vlastní šetření

4. Otázka – Znáte služby kariérové poradenství?

Z 33 dotázaných odpovědělo 10 „ano“ (30,3 %) a 23 „ne“ (69,7 %). Z čehož vyplývá, že většina respondentů nezná služby kariérového poradenství

Graf 4 - Znáte služby kariérového poradenství?

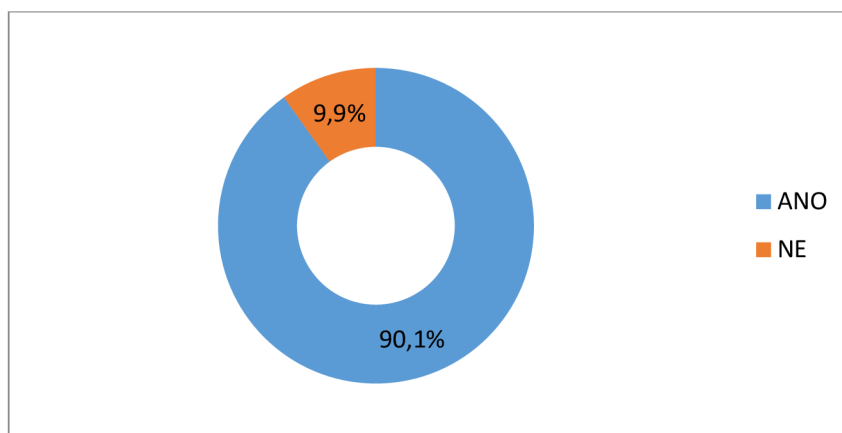


Zdroj: Vlastní šetření

5. Otázka - Máte zájem se zúčastnit vzdělávacího programu, který je určen pro rodiče?

30 dotázaných odpovědělo, že má zájem se zúčastnit vzdělávací akce to je celkem 90,1 % a 3 dotazovaní (9,9 %) nemají zájem se zúčastnit vzdělávací akce, ale dotazník i přesto vyplnili celý.

Graf 5 - Máte zájem se zúčastnit vzdělávacího programu, který je určen pro rodiče?

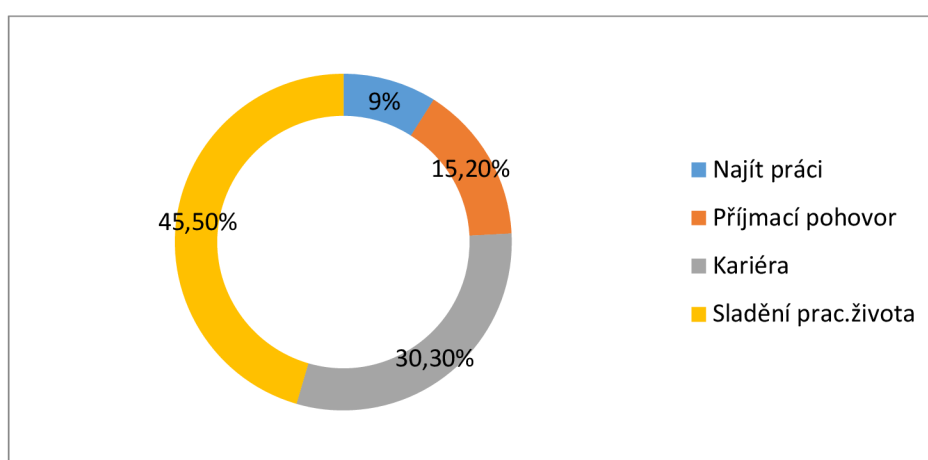


Zdroj: Vlastní šetření

6. Otázka – Jaké téma Vám nejvíce pomůže při návratu do pracovního procesu?

Dle grafu je největší zájem zahrnout do vzdělávací akce *sladění pracovního a osobního života*, “což” uvedlo celkem 15 dotázaných (45,5 %). Téma *kariéra* je zajímavé pro 10 dotázaných (to je 30,3 %) a pro 5 respondentů (15,2 %) je zajímavé téma *pracovní pohovor*. Dále pak 3 respondenti (to je 9 %) by uvítali *aktivní pomoc při hledání práce*.

Graf 6 - Jaké téma Vám nejvíce pomůže při návratu do pracovního procesu?



Zdroj: Vlastní šetření

7. Otázka – Jaké další téma bychom mohli do kurzu zařadit?

Na otázku, o jaké jiné téma mají respondenti zájem, se odpovědi lišily. Nejčastější odpověď se týkala vše kolem tématu *jak správně používat digitální technologie*. Dále pak téma *pracovně - právní poradenství* a v neposlední řadě téma *o sebezvoji a jak zvládat stresové situace*.

Tabulka č. 1 Vyhodnocení odpovědí

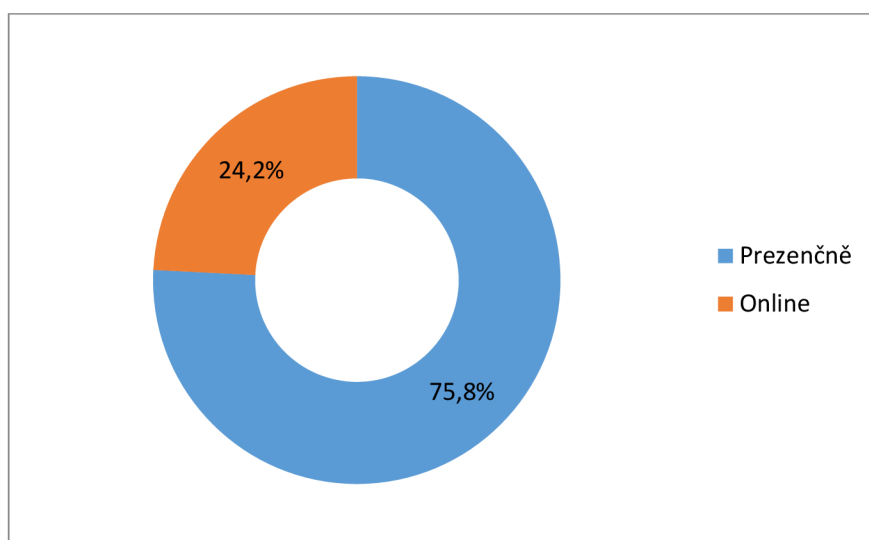
Návrh témat	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Digitální technologie	13	40
Právní poradenství	6	18,1
Komunikační dovednosti	4	12,2
Posílení sebevědomí	4	12,2
Jak zvládat stres	3	9,1
Vztahy	2	6,1
Žádná odpověď	1	3,1

Zdroj: Vlastní zpracování

8. Otázka – Jakou formu vzdělávací akce preferujete?

Na otázku, jakou formu vzdělávací akce respondenti preferují, odpověděla většina, že chce navštěvovat kurz prezenčně, celkem 25 dotázaných (to je 75,8 %) a 8 dotázaných (to je 24,2 %) online. Což je určitě pro cílovou skupinu vhodnější forma výuky.

Graf 8 - Jakou formu vzdělávací akce preferujete?

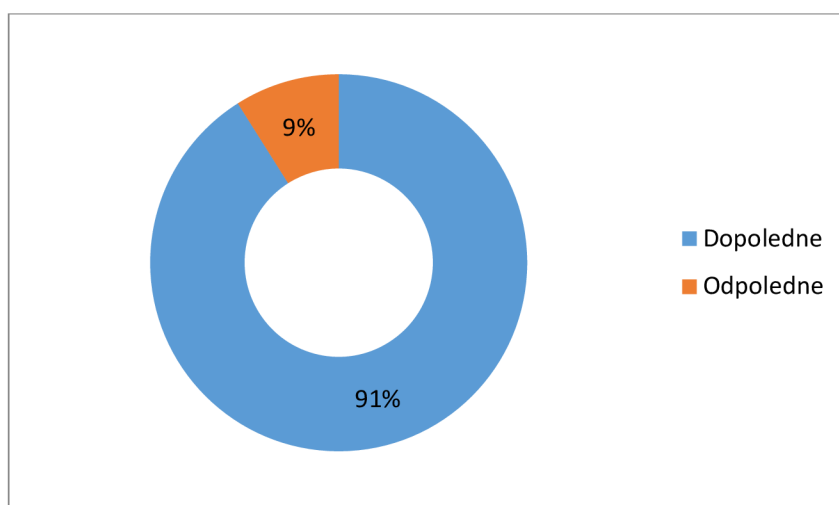


Zdroj: Vlastní zdroj

9. Otázka – Jaká doba kurzu je pro Vás nejpřijatelnější?

Respondenti měli možnost výběru, v kterou denní dobu je vhodnější kurz realizovat. Výběr byl ze dvou možností, přičemž dopoledne volilo 30 respondentů celkem 91 % a jen 3 dotázaným to je 9 % vyhovuje odpolední čas.

Graf 9 - Jaká doba kurzu je pro Vás nejpřijatelnější

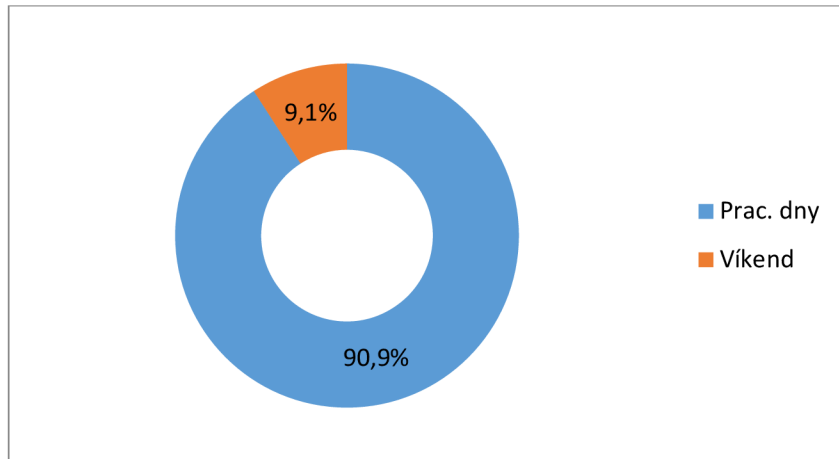


Zdroj: Vlastní šetření

10. Otázka - Které dny jsou pro Vás přijatelné?

Většina dotázaných preferuje kurz ve všední dny, celých 90,9 %, to je 31 respondentů a pouze 2 by se zúčastnili tohoto kurzu, kdyby se konal o víkendu.

Graf 10 - Které dny jsou pro Vás přijatelné?

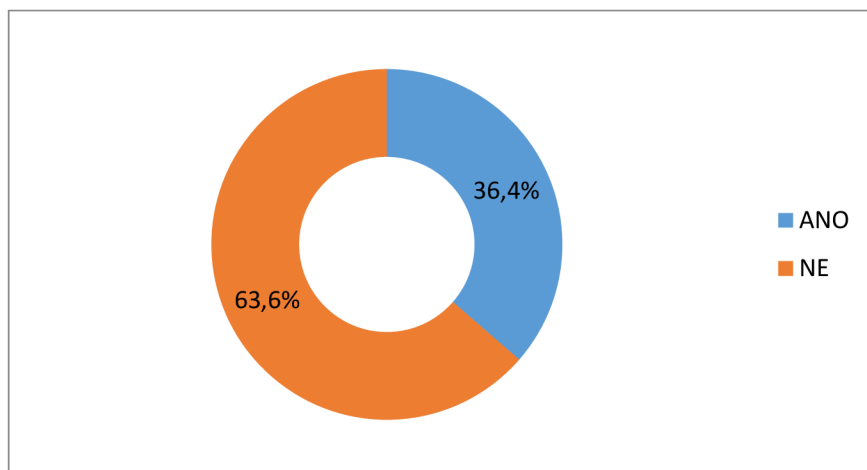


Zdroj: Vlastní šetření

11. Otázka – Po dobu kurzu máte možnost si zajistit hlídání dětí?

Celkem 12 odpovídajících (36,4 %) má kam umístit děti a 21 odpovědí bylo „ne“ (to je 63,6 %), tedy nemá možnost hlídání. Z toho vyplývá, aby se někteří rodiče mohli zúčastnit kurzu, je potřeba zajistit hlídání dětí.

Graf 11 - Po dobu kurzu máte možnost si zajistit hlídání dětí?

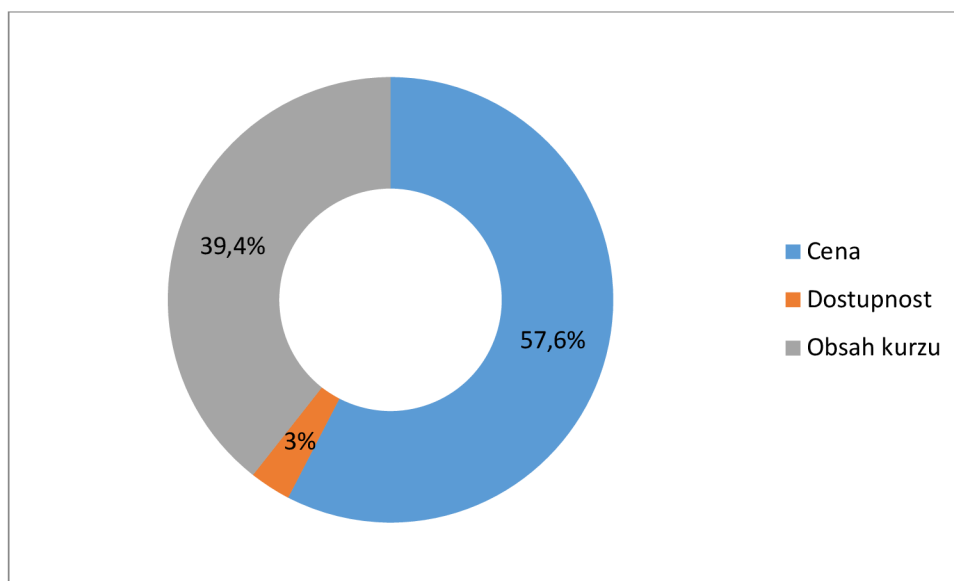


Zdroj: Vlastní šetření

12. Otázka – Vyberte faktory, které Vás nejvíce ovlivňovaly při rozhodování, zda se zúčastníte kurzu

Z dotazníkového šetření vyplývá, že jeden z faktorů je *cena kurzu*, kterou řeší nejvíce dotázaných, tj. 19 (57,6 %) a faktor *obsah kurzu* pak 13 otázaných (39,4 %), pouze 2 z dotazovaných *dostupnost*.

Graf 12 - Vyberte faktory, které Vás nejvíce ovlivňovaly při rozhodování, zda se zúčastníte kurzu



Zdroj: Vlastní zdroj

5.3 Návrh vzdělávacího programu

Na základě zjištěných informací z dotazníkového šetření jsem navrhla projekt tak, aby co nejvíce odpovídal potřebám vybrané cílové skupiny, tedy rodičům. Před realizací vzdělávací akce, proběhne důkladná příprava, která bude zahrnovat naplánování a organizaci celého kurzu. Důležitý je výběr vhodného místa konání kurzu, aby se účastníci cítili příjemně. Dále je potřeba zajistit vhodné didaktické pomůcky například informační a komunikační technologie, pracovní listy, výběr výukových metod a technik pro klienty. Podle výsledků z dotazníkového šetření bude realizace projektu naplánovaná v prezenční formě. Vzhledem k potřebě získání zpátky sebedůvěry, která nelze budovat v izolaci, ale je zapotřebí setkávat se

s lidmi a získávat tak nové kontakty je tato forma výuky optimální. V kurzu se dále účastníci seznámí s aktualitami na trhu práce. Jak si hledat práci v „digitální“ době, co všechno se dá vylepšit v životopisu a jak se efektivně připravit na pohovor. Získají rady a tipy, jak skloubit soukromý život se zaměstnáním. Další zaměřením bude zvládání aktuálního stresu i prevence a uvolňování stresu dlouhodobého. Účastníci na konci kurzu budou motivováni vrátit se bez zbytečného stresu do práce, která je bude bavit a naplňovat jejich životy. Během kurzu bude možnost využít služby pohlídaní určené pro děti, aby se mohli rodiče nerušeně soustředit na přednášky. Dalším důležitým faktorem, který z dotazníkového šetření vyplývá, je cena kurzu. Ta u této cílové skupiny může být velký problém, proto navrhuji financování projektu z fondu na podporu zaměstnanosti

Propagace vzdělávací akce

Hlavní propagaci kurzu navrhuji využití médií, sociálních sítí na internetu a v blízkém okolí tištěné letáky, které budou k dispozici na místech, které navštěvují rodiče téměř každý den, například školní zařízení, nebo mateřská centra apod.

Návrh kurzu

Cílová skupina: Rodiče po ukončení mateřské dovolené se zaměřením na návrat do pracovního procesu.

Místo konání: mateřské centrum, školní zařízení

Maximální počet účastníků: 15 účastníků

Délka kurzu: Na každý blok je vyčleněno 5 hod. Kurz se uskuteční celkem 4x po dobu jednoho kalendářního měsíce. Dle preferencí rodičů se uskuteční kurz každý pátek od 9 hod. do 14 hod. Výuková hodina v délce trvání 45 min., aby měli rodiče možnost mezi jednotlivými vstupy zkontrolovat své ratolesti.

Finance: Hrazeno z dotačního fondu

5.4 Obsah vzdělávacího programu

Vzhledem k nejčastější odpovědi, co se týká výběru témat, řeší nejvíce rodiče námět, jak „skloubit osobní život s profesním“, proto jsem jej v návrhu témat zařadila do jednoho celého bloku. Dalším žádaným tématem, které rodiče zajímá, je další

„směřování kariéry“ kam a jakým směrem se vydat a stále hodně respondentů řeší „jak nejlépe absolvovat pohovor“ anebo aktivní pomoc při hledání pracovního uplatnění“. V libovolné volbě by rodiče nejvíce uvítali téma „jak se orientovat a používat digitální technologie“.

Obsah kurzu se bude skládat ze tří tematických bloků:

I. blok – Sladění osobního a profesního života

- Jak efektivně využít čas ve svůj prospěch.
- Vhodné pracovní úvazky.
- Jaké mám možnosti na trhu práce.
- Finanční a časový rozpočet.
- Zvládání stresu.

II. blok – Úspěšný návrat do pracovního procesu

- Kde hledat práci v digitální době.
- Integrovaná komunikace (webové stránky, newsletter, sociální sítě).
- Osobní portfolio, osobní doména.
- Jak napsat originální motivační dopis a zajímavý životopis.
- Úspěšný pohovor je klíčem k úspěchu.

III. blok – Motivace k výkonu povolání

- Temperament osobnosti.
- Jak být sebevědomý a úspěšný.
- Vztahy a komunikace na pracovišti.
- Rozvíjení sociálních dovedností.

IV. blok – Shrnutí celé akce

- Diskuze a možnost individuální konzultace.
- Myšlenková mapa – Můj život je v rovnováze.
- Vyplnění evaluačního dotazníku.

5.5 Metody výuky a její obsah

Projekt je zaměřen na realizaci vzdělávacích přednášek a aktivit. Metody výuky, které budou použity v kurzu: přednášky, prezentace, názorné ukázky a k tomu odpovídající komentáře. Účastníci na kurzu se budou aktivně zapojovat a navzájem si předávat cenné rady a zkušenosti. Z hlediska prezenčního kurzu bude praktikováno zejména vzdělávání skupinové. Po domluvě na místě bude možnost i individuálního poradenství.

5.6 Cíl projektu

Hlavním cílem projektu je aktivní pomoc a podpora rodičům, kteří jsou delší období doma a potřebují aktivní pomoc při začleňování se zpátky do pracovního procesu.

Dílčí cíle projektu:

Poskytnutí aktuálních informací a novinek na pracovním trhu. Podpora rodičů v kariérním růstu, aby dokázali co nejefektivněji skloubit rodinný život s profesním a úspěšně se začlenili na pracovním trhu bez zbytečného stresu.

Po absolvování kurzu, budou účastníci schopni:

- Budou vědět, kde najít práci v digitální době.
- Naučí se, jak správně využít komunikační schopnosti.
- Jak efektivně využít čas ve svůj prospěch.
- Vytvořit si vlastní portfolio.
- Lépe zvládat stresové situace.
- Lépe zvládat změny a emoce, které je provází.
- Identifikovat svoje silné a slabé stránky.
- Jak napsat životopis tak, aby zaujali zaměstnavatele a následně úspěšně uspěli u pohovoru.
- Budou se umět orientovat v pracovních-právních vztazích a vybrat si tak vhodného zaměstnavatele a formu pracovního úvazku.
- Sebevědomě se prezentovat a adaptovat v pracovním prostředí.

Způsoby hodnocení očekávaných výsledků

Pro úspěšnost vzdělávací akce je klíčová spokojenost vzdělávaných, která souvisí s tím, do jaké míry byly v kurzu naplňovány zájmy a potřeby zúčastněných. Vzhledem k daným tématům je nejdůležitější, aby si účastníci kurzu odnesli hlavně sebereflexi a dobrý pocit, užitečné informace, které jim mají posloužit k nalezení vhodného zaměstnání, které je bude nejenom živit, ale i naplňovat v jejich životech.

Evaluace projektu

Lektoři v tomto kurzu budou spíše účastníky motivovat a být především podporou vzhledem k daným tématům. Na konci kurzu bude rozdán účastníkům evaluační dotazník (na ukázkou jsem vytvořila možnou podobu evaluačního dotazníku). Účastníci dotazník vyplní, odevzdají a následně proběhne hodnocení. Evaluace je velice důležitá a slouží jako zpětná vazba pro školitele a poslouží k další přípravě nadcházejících kurzů pro lektora. Jenom tak je možné vzdělávací akci stále zlepšovat a redukovat nedostatky.

Evaluační dotazník – vlastní zpracování

Vzdělávací akce
1, Splnila vzdělávací akce Vaše očekávání?
<input type="radio"/> Ano <input type="radio"/> Ne <input type="radio"/> Částečně
2, Myslíte si, že Vám získané informace pomůžou v profesním životě?
<input type="radio"/> Ano <input type="radio"/> Ne <input type="radio"/> Částečně
3, Byly pro Vás výstupy projektu srozumitelné?
<input type="radio"/> Ano <input type="radio"/> Ne <input type="radio"/> Částečně
4, Působil lektor výuky příjemným dojmem?
<input type="radio"/> Ano <input type="radio"/> Ne
5, Máte zájem navštívit další vzdělávací akci?
<input type="radio"/> Ano <input type="radio"/> Ne
6, Jaký další kurz by Vás zajímal?

Vlastní doporučení

Na základě zjištěných výsledků, jestli mají rodiče povědomí o službách kariérového poradenství, bylo zjištěno, že velká část respondentů nezná služby kariérového poradenství. Rovněž ani já jsem donedávna, neměla povědomí o službách kariérového poradenství. Jako vhodný způsob propagace bych proto doporučila informační letáky, které mohou být umístěny nejlépe na místech, které rodiče často navštěvují, jakou jsou např. již zmíněná mateřská centra anebo jiná školní zařízení. Jak ukázalo dotazníkové šetření, tak o vzdělávací kurzy je veliký zájem, a to je určitě důležité a potřebné vzhledem k dnešní situaci na pracovním trhu, který se neustále mění a vyvíjí. Byla bych velice potěšena, kdyby podobných vzdělávacích kurzů do budoucna bylo více i pro jiné cílové skupiny například samoživitelky, které jsou nejvíce ohrožená skupina na pracovním trhu. Téma, které rodiče nejvíce zajímá a pomůže jim nejvíce při návratu do zaměstnání a zároveň odpovědí, která byla nejčastěji označována v dotazníku je „sladění osobního a pracovního života“. Můžu potvrdit z vlastní zkušenosti, že i u mě při návratu do práce to byla první hlavní překážka, kterou jsem musela řešit. Proto bych navrhovala umožnit rodičům větší možnosti při výběru flexibilních pracovních úvazků ze strany zaměstnavatelů a větší podporu ze strany státu.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo navrhnout „vzdělávací akci pro rodiče po ukončení mateřské dovolené se zaměřením na úspěšný návrat do pracovního procesu“. V teoretické části byla popsána kariéra jako součást celoživotního procesu a jak je obzvláště v dnešní uspěchané době důležité celoživotní vzdělávání a možnosti využití poradenství v každé životní situaci. V další kapitole je popsána současná rodina a jaké řeší současné problémy a trendy, které obnáší mateřství. Ve třetí kapitole popisují vybrané programy pro rodiče, možnosti a varianty pracovních úvazků, které jsou na současném trhu práce k dispozici.

V praktické části bylo použito výzkumné šetření, které proběhlo na základě kvalitativní metody, technikou dotazníkového šetření u zmiňované cílové skupiny, a to rodičů. Na základě zjištěných dat byla navržena vzdělávací akce, jež se stala výslednou interpretací dotazníkového šetření daného záměru. Na základě zjištěných výsledků, jestli mají rodiče povědomí o službách kariérového poradenství, bylo zjištěno, že velká část respondentů nezná služby kariérového poradenství. Proto je potřeba prostřednictvím médií a tisku více informovat širší veřejnost. Jak ukázalo dotazníkové šetření, tak o vzdělávací kurzy je veliký zájem, a to je určitě důležité a potřebné vzhledem k dnešní situaci na pracovním trhu. Účastí na dalších vzdělávacích kurzech dochází k vylepšení potřebných znalostí a dovedností včetně zvyšování vlastního potenciálu a dalšímu rozvoji jedince, což je ve výsledku přínosem pro všechny.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Tištěné zdroje

BENEŠ, Milan. andragogika. 2. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. Andragogika.

BĚLOHLÁVEK, František. Osobní kariéra. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083.

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0

HELUS, Zdeněk. *Sociální psychologie pro pedagogy*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2015. 399 stran. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4674-6

LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2016. 217 stran. ISBN 978-80-271-0093-4.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 157 s. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

MATĚJKA, Marek a VIDLAŘ, Pavel. Vše o přijímacím pohovoru: jak poznat druhou stranu. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2007. 213 s. ISBN 978-80-247-1972-6.

NESNÍDALOVÁ, Jitka. Bavte se tím, co vás živí: rady pro podnikavé ženy. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2015. 96 s. ISBN 978-80-265-0317-0.

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 152 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan. Psychologie učení: teoretické a výzkumné poznatky pro edukační praxi. Vydání 1. Praha: Grada, 2020. 268 stran. Psyché. ISBN 978-80-271-2853-2.

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.

SIEGEL, Zbyněk. Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

SOBOTKOVÁ, Irena. *Psychologie rodiny*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. 219 s. ISBN 978-80-262-0217-2.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., §241, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019) - Revue pro sociální politiku a výzkum. *Revue pro sociální politiku a výzkum* [online]. Praha: 2019 Institut pro sociální politiku a výzkum [cit. 08.12.2021]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/>

Aperio [online] [cit. 12.12.2021] Dostupné z: <https://aperio.cz/>

Hooley, T., Watts, Thomsen. [online]. Dostupné z: <https://www.cstsavings.ca/bloghttps://www.cstsavings.ca/blog>

Kdo jsme, EKS [cit. 24. 02. 2022] Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/eks-kdo-jsme>

Karirový poradce. *Národní soustava povolání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 08. 12. 2021]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Praha: [cit. 08. 12. 2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/rrvp>

Klub svobodných matek - pomoc rodičům samoživitelům a jejich dětem [online]. [cit. 12.12.2021] Dostupné z: <https://www.klubsvobodnychmatek.cz/>

www.esfcr.cz [online]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/maminky-na-cestech-zpat-1?redirect=%2F

Hooley, T., Watts, Thomsen [online]. Dostupné z: <https://www.cstsavings.ca/bloghttps://www.cstsavings.ca/blog>

Pro Fair Play. [online] [cit. 12.12.2021]. Dostupné z: <https://www.profairplay.cz/cs/>

Sladování rodinného a pracovního života. [online] Praha: [cit. 2021-12-08] Dostupné z: <http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika/rodinna-politika/sladovani-rodinneho-a-pracovniho-zivota>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka

Tabulka č. 1 Vyhodnocení odpovědí

Grafy

Graf 1 - Jste žena nebo muž?

Graf 2 - Počet dětí

Graf 3 - Vaše současná situace

Graf 4 - Znáte služby kariérního poradenství?

Graf 5 - Máte zájem se zúčastnit vzdělávacího programu, který je určený rodičům?

Graf 6 - Jaké téma Vám nejvíc pomůže při návratu do pracovního procesu

Graf 7 - Jakou formu vzdělávací akce preferujete?

Graf 8 - Jaká délka kurzu je pro Vás nejpříjemnější

Graf 9 - Které dny jsou pro Vás přijatelné?

Graf 10 - Po dobu kurzu máte možnost si zajistit hlídání dětí?

Graf 11 - Vyberte faktory, které by Vás nejvíce ovlivňovaly při rozhodování, zda se zúčastníte kurzu?

SEZNAM ZKRATEK

ČR – Česká republika

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT ČR – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

NPS – Národní soustava povolání

NSK – Národní soustava kvalifikací

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Vzor dotazníku

Dobrý den,

jmenuji se Petra Slováčková a studuji třetí ročník na Institutu vzdělávání, spadajícího pod Českou zemědělskou univerzitu. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, jehož výsledky mi poslouží jako podklad pro bakalářskou práci. Téma projektu: „Jak pomoci rodičům vrátit se zpátky do pracovního procesu po mateřské dovolené“.

Děkuji za Váš čas 😊

1. Jste žena nebo muž?

2. Počet dětí:

3. Vaše současná situace: a) na mateřské nebo rodičovské dovolené

b) pracuji

c) nepracuji (v domácnosti, na Úřadu práce)

4. Znáte služby kariérního poradenství?

5. Máte zájem se zúčastnit vzdělávacího programu, který je určený rodičům?

6. Jaké téma Vám nejvíc pomůže při návratu do pracovního procesu?

- Pomoc při hledání práce
- Vše o přijímacím pohovoru
- Nasměrování kariéry
- Sladění osobního a profesního života

7. Napište další téma, které bychom mohli do kurzu zařadit:

8. Jakou formu vzdělávací akce preferujete?

1) Prezenční kurz, 2) Online kurzy, 3) Jiné

9. Jaká délka kurzu je pro Vás nejpřijatelnější: 5 hodin dopoledne

5 hodin odpoledne

10. Které dny jsou pro Vás přijatelné?

Pracovní dny/Víkend

11. Po dobu kurzu máte možnost si zajistit hlídání dětí?

12. Vyberte faktory, které by Vás nejvíce ovlivňovaly při rozhodování, zda se zúčastníte kurzu?

Cena

Dostupnost na místo kurzu

Obsah kurzu