

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Kariérové poradenství pro rodiče po rodičovské
dovolené**

Bakalářská práce

Autor: **Dagmar Šimková**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2018

Zadávací list

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené

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

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

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle 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 obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze je totožná s verzí tištěnou.

Dagmar Šimková

V Praze dne 24. 3. 2018

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D., za ochotu, cenné rady, odborné vedení a konzultace při tvorbě mé bakalářské práce. Také bych ráda poděkovala Bc. Lence Hájkové a Mgr. Janě Neumanové za poskytované odborné informace a zprostředkování kontaktu s rodiči z mateřských center.

Kariérové poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené

Abstrakt

Bakalářská práce se věnuje poradenství zaměřenému na rodiče po rodičovské dovolené. Práci tvoří teoretická a praktická část.

Teoretická část je rozdělena do pěti kapitol. Zabývá se ohroženými, znevýhodněnými a rizikovými skupinami, se zaměřením na rodiče, kteří se vrací na trh práce po rodičovské dovolené. Jsou zde definovány základní pojmy a postupy kariérového poradenství, popisuje schopnosti a dovednosti, které musí kariérový poradce mít. Tato část obsahuje základní instituce, které poskytují kariérové poradenství. Popisuje problematiku cílové skupiny na trhu práce a nabízí vhled do státní sociální politiky v ČR.

Praktická část je postavena na kvantitativním šetření, kde byly zjišťovány postoje, názory, očekávání a představy o kariérovém poradenství žen a mužů, kteří vstupují na trh práce po rodičovské dovolené. Dále byly provedeny rozhovory se zaměstnanci mateřských center zaměřené na možnosti poskytování kariérového poradenství.

Na základě obou šetření byly vytvořeny vzdělávací a poradenské aktivity pro rodiče vracující se na trh práce po rodičovské dovolené.

Klíčová slova: Vzdělávání, kariérové poradenství, trh práce, rodič, rodičovská dovolená

Cereer Counseling for Parents Returned after Parental Leave

Abstract

The bachelor thesis is focused on the parental counseling after parental leave. The thesis is a theoretical and practical parts.

The theoretical part is divided into the five chapters. It deals with endangered, disadvantaged and risk groups, focusing on parents who are returns to the labor market after parental leave. There are defined the basic concepts and practices of career counseling, describing the abilities and skills that a career counselor must have. This section contains the basic institutions that provide career guidance. It describes the issues of the target group on the labor market and offers insight into the state social policy in the Czech Republic.

The practical part is based on the quantitative investigation where they were detected attitudes, opinions, expectations and ideas about career counseling for women and men, who enter the labor market after parental leave. In addition, was realized interviews with staffs of the maternity centers focused on the opportunities of provision of career counseling.

Based on both surveys was created educational and counseling activities for parents returned to the labor market after parental leave.

Keywords: Education, Career counseling, Labor market, Parents, Parental leave

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 CÍL PRÁCE A METODIKA	12
1.1 Cíl práce	12
1.2 Metodika	12
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	13
2.1 Kariérové poradenství	13
2.1.1 Fáze poradenského procesu	14
2.1.2 Faktory kariérového poradenství	15
2.1.3 Základní diagnostické nástroje	17
2.1.4 Kariérový poradce.....	17
2.1.5 Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel 18	
2.2 Organizace a instituce poskytující kariérové poradenství.....	19
2.2.1 Školy a školská poradenská zařízení	19
2.2.2 Úřady práce.....	20
2.2.3 Národní ústav pro vzdělávání	21
2.2.4 Národní poradenské fórum	21
2.2.5 Mateřská centra.....	22
2.3 Rodina jako základní společenská jednotka.....	22
2.3.1 Socioekonomická situace rodin	23
2.3.2 Zaměstnanost žen a rodičovství.....	23
2.3.3 Péče o domácnost záležitostí žen.....	24
2.3.4 Diskriminace žen na trhu práce	24
2.3.5 Gendrové platové rozdíly.....	26
2.3.6 Vzdělanost žen.....	27
2.3.7 Slad'ování profesního a rodinného života.....	28
2.4 Státní sociální politika.....	28
2.4.1 Mateřská dovolená.....	29
2.4.2 Rodičovská dovolená.....	30
2.4.3 Státní sociální podpora.....	31
2.4.4 Návrhy změn mateřské a rodičovské dovolené dle MPSV.....	31
2.5 Vydělečná činnost během mateřské/rodičovské dovolené.....	32
2.5.1 Zaměstnávání u původního zaměstnavatele	32
2.5.2 Zaměstnávání u jiného zaměstnavatele.....	32

2.5.3	Dohoda o provedení práce	33
2.5.4	Dohoda o pracovní činnosti	33
3	PRAKTICKÁ ČÁST.....	34
3.1	Metodika	34
3.2	Výzkumné otázky.....	34
3.3	Kvantitativní šetření	35
3.3.1	Předmět výzkumu	35
3.4	Kvalitativní šetření	56
3.5	Shrnutí výsledků šetření	60
3.6	Aktivity kariérového poradenství a vzdělávací akce	62
3.6.1	Sebezpoznání – odhalování silných a slabých stránek	62
3.6.2	Interaktivní beseda s personalistou a odborníky z praxe	63
3.6.3	Plánování a sladování rodinného a profesního života	63
3.6.4	Překonávání profesních překážek	63
3.6.5	Komunikace s potenciálním zaměstnavatelem a příprava na pohovor.....	63
3.6.6	Právní minimum pro rodiče v oblasti zaměstnanosti.....	64
3.6.7	Komunikace a sebe prezentace	64
4	ZÁVĚR.....	65
5	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	67
5.1	Tištěné zdroje	67
5.2	Elektronické zdroje	68
5.3	Ostatní zdroje	69
6	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ	70
7	SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

Vzdělávání a povolání je důležitou součástí života každého člověka. Významným způsobem ovlivňují kvalitu života a životní styl. V současnosti je trh práce velice proměnlivý a vzdělávání nekončí ukončením studia na škole, ale člověk se musí vzdělávat v průběhu celého svého života. Je nutné umět se přizpůsobovat novým podmínkám, snažit se o co nejlepší výkon, naučit se zvládat nové situace, prohlubovat své schopnosti a dovednosti, umět komunikovat a dále se učit. Společenský přínos kariérového poradenství spočívá především v pomoci klientům při výběru vzdělávání, které je připraví na budoucí povolání, zlepší jejich orientaci a prosazení se na trhu práce a napomáhá kariérenímu růstu v současném zaměstnání.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Práce je zaměřena na charakteristiku kariérového poradenství, období mateřské a rodičovské dovolené a možnosti přípravy rodičů na návrat na trh práce.

Teoretická východiska práce se zabývají kariérovým poradenstvím v České republice. Popisuje fáze poradenského procesu a faktory které nejvíce kariéru a profesní vývoj člověka ovlivňují. Charakterizuje práci kariérového poradce, jeho vlastnosti, schopnosti, diagnostické nástroje důležité pro výkon jeho činnosti. Přiblíží základní instituce, které kariérové poradenství poskytují. Zaměřuje se na socioekonomickou situaci rodin, platové rozdíly mezi muži a ženami a diskriminaci žen na trhu práce. Další část této kapitoly poskytuje vhled do státní sociální politiky, zaměřené na rodiče na mateřské a rodičovské dovolené. Závěr je věnován možnostem výdělečné činnosti rodičů během mateřské a rodičovské dovolené.

Vlastní práce vychází z průzkumu mezi klienty a zaměstnanci mateřských center. Názory, očekávání a představy klientů s dovednostmi a zkušenostmi zaměstnanců center mne vedly k vytvoření vlastního konceptu kariérového poradenství včetně vzdělávacích aktivit, které napomohou rodičům po rodičovské dovolené k úspěšnému návratu do zaměstnání nebo na trh práce.

Téma „Kariérové poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené“ jsem si zvolila, protože si uvědomuji složitost a náročnost role rodičů, kteří se po mnohaleté přestávce vrací do pracovního procesu a řeší nové situace, které nastávají při sladění rodinného a pracovního

života. Byla bych velice ráda, kdyby tato práce dokázala rodiče motivovat a pomoci jim v návratu na trh práce.

1 CÍL PRÁCE A METODIKA

1.1 Cíl práce

Cílem práce je zmapování kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro rodiče po rodičovské dovolené, které jim pomohou s návratem na trh práce. Na základě kvalitativního a kvantitativního šetření budou vytvořeny vzdělávací a poradenské aktivity pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

1.2 Metodika

Na základě rešerše literatury, dostupných výzkumných šetření a analýzy nabídky kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro rodiče na rodičovské dovolené, bude provedeno kvalitativní šetření – řízené polostrukturované rozhovory s vybranými poskytovateli vzdělávacích aktivit pro rodiče po rodičovské dovolené ve vybraných mateřských centrech. Zároveň bude provedeno kvantitativní šetření mezi rodiči navštěvující mateřská centra, které bude zaměřeno na zjištění jejich potřeb vzhledem k jejich návratu na trh práce. Na základě výsledků obou šetření bude vytvořen návrh vzdělávacích a poradenských aktivit pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Kariéra je věcí přirozenou a spočívá ve využití osobního potenciálu, obohacuje člověka o nové zkušenosti a rozvíjí jeho osobnost. Pracovní uplatnění by mělo být v souladu s potřebami, cíli a zájmy člověka. Často se však stává, že lidé svých předpokladů dostatečně nevyužívají a neumějí na svém kariérovém rozvoji pracovat. Rady jak zkoumat a zhodnotit svůj vlastní potenciál, správně zvolit budoucí povolání a úspěšně postupovat po své životní dráze poskytuje kariérové poradenství. (Bělohlávek, 1994, s. 7)

2.1 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života v oblasti vzdělávání, přípravě na budoucí povolání a zaměstnání. Je snadno dostupné pro širokou škálu klientů, své místo má ve školách, na úřadech práce, v soukromém i veřejném sektoru. Profesně se jím zabývají ve školách výchovní poradci a školští psychologové, na úřadech práce odborně vyškolení pracovníci, v dalších institucích to jsou také lékaři a jiní odborníci. Kariérové poradenství pomáhá klientovi řešit překážky při uskutečňování volby povolání. Využívá různé formy poskytování informací, jsou to např. tištěné nebo elektronické, diagnostické nástroje, vzdělávací programy a poradenské rozhovory. Na základě těchto informací klient zjišťuje své schopnosti, dovednosti a preference, získává přístup ke komplexním informacím o vzdělávání, zaměstnání, trhu práce a dovede řídit vlastní kariéru v období životních změn. (Vendel, 2008, s. 51)

Drapela (1995, s. 7) popisuje poradenství jako odbornou pomoc mladým lidem, kteří hledají řešení svých životních problémů. Svým způsobem nahrazuje působení učitelů a duchovních, jejichž vliv během minulých desetiletí značně oslabil. Funkce poradenství rozlišuje dvojím způsobem. Preventivní proces vytváří podmínky pro osobní růst klientů, nápravný proces odstraňuje zábrany osobního rozvoje klientů a pomáhá jim řešit jejich problémy.

Definice kariérového poradenství podle Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD).

„Kariérové poradenství představuje soubor služeb a aktivit vykonávaných s úmyslem sloužit jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci při volbě povolání, odborné přípravě a povolání a při řízení jejich kariéry. Takové služby mohou poskytovat školy každého druhu, vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, nevládní organizace, veřejný nebo soukromý sektor. Mohou existovat na individuálním nebo skupinovém principu a vykonávány jsou v osobním styku nebo distanční formou.“ Vendel (2008, s. 51)

„Poradenství lze definovat jednak ve smyslu vedení klienta (guidance) a jednak ve smyslu konzultování s klientem (counselling.)“ Svobodová (2015, s. 10)

Přičemž guidance má osvětový a výchovný charakter. Snaží se klientovi poskytnout informace, aby se sám uměl rozhodovat a dokázal samostatně řešit situace. Counselling zjišťuje příčiny problémů, nabízí klientovi rady, různé způsoby řešení, je o komunikaci a konzultování. (Svobodová, 2015, s. 10)

„Kariérové poradenství – pomáhá lidem ujasnit si cíle a touhy, porozumět vlastní identitě, činit uvědomělá rozhodnutí či jednat a zvládat změny zaměstnání, ať už plánované nebo neplánované.“ Hansen (2007, s. 10)

2.1.1 Fáze poradenského procesu

1. fáze: Seznámení, vytvoření kladného vztahu s klientem

Drapela (1995) říká, na začátku první fáze seznámí poradce klienta se zásadami poradenského procesu, vytvoří vhodnou atmosféru a snaží se vzbudit v klientovi důvěru a pocit bezpečí. Poradce formou rozhovoru zjišťuje pravé důvody klientovi návštěvy, jeho motivaci a zájmy. Klientovi poskytuje možnost zhodnotit osobnost, profesionalitu a kompetence poradce, na jejichž základě se rozhodne o další spolupráci.

2. fáze: Diagnóza klientova problému

Poradce pokračuje ve sbližování s klientem, navazuje na některé body z první fáze poradenského procesu. Informace získává formou otevřených otázek, testů nebo dotazníků. Poradce pomáhá klientovi soustředit se na podstatné rysy problému, zjišťuje jeho dovednosti a schopnosti, napomáhá v jeho sebepoznání a poskytuje informace o možnostech uplatnění.

3. fáze: Volba cíle a alternativy řešení problému

K jasně vymezenému cíli klient s poradcem uvědoměle směřují. Je třeba analyzovat všechny dostupné informace z předchozích fází poradenství. Identifikovat a nabídnout praktická řešení a možnosti profesního uplatnění.

4. fáze: Klientovo rozhodnutí a zhodnocení výsledku

Poradce dává klientovi příležitost k osamostatnění a poradenský proces tím dospívá ke svému závěru. Klient uskutečňuje své volby a rozhodnutí. Poradce podporuje klienta a umožňuje zhodnotit výsledek jeho rozhodnutí. (Drapela, 1995, s. 11-13)

2.1.2 Faktory kariérového poradenství

Aby poradce dokázal klienta správně profesně nasměrovat, musí identifikovat faktory, které nejvíce ovlivňují jeho kariérový vývoj. Nejdůležitější faktory, na jejichž základě poradce posuzuje předpoklady klienta, jsou schopnosti, výkonnost, zájmy, hodnoty, osobnostní vlastnosti a temperament.

Schopnosti

Základním faktorem, který významně ovlivňuje naši spokojenost v práci, je využití přirozených schopností. V případě, že člověk v práci pocítuje nenaplněnost, nudu nebo frustraci, je velmi pravděpodobné, že nevyužívá své schopnosti a je možné, že je ani nezná. Vendel, rozděluje schopnosti do těchto devíti speciálních druhů – řídicí, technické, matematické myšlení, prostorová představivost, jazykové, administrativní, sociální, umělecké a vědecké myšlení.

Minulé výkony

Výkony z minulosti mohou být velmi rozmanité, jedná se o pracovní nebo volnočasové výkony, u mladých rodičů to mohou být výkony školní. Předpokládá se, že nejlepším ukazatelem budoucího úspěchu je úspěch minulý.

Typy výkonů:

- Do prvního typu patří školní výkony, zahrnují se sem známky a úspěchy ze školy.
- Druhý typ se týká pracovních úspěchů.

- Poslední třetí typ se využívá při přijímání do zaměstnání nebo při závěrečných zkouškách. Jedná se o vstupní a výstupní testování.

Zájmy a výběr povolání

Zájem o práci neodmyslitelně souvisí s motivací k výkonům a spokojeností jak studenta v daném oboru tak zaměstnance v práci. Zájmy můžeme poznávat na základě měření, testování, pozorováním formou projevených zájmů a vyjádřením klientů.

Pracovní hodnoty

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje spokojenost zaměstnance v práci, jsou hodnoty. Ty stojí na pomezí toho, co zaměstnanec očekává a co mu práce dává. Jsou zaměstnání, kde je tento faktor důležitější než schopnosti a minulé výkony, např. sociální oblast. Hodnoty můžeme rozdělit do tří oblastí:

- Vnitřní – tvořivost, altruismus, seberealizace, práce podle zájmu.
- Vnější – výdělek, prestiž povolání nebo pohodlí.
- Průvodní – jistota zaměstnání, dobré vztahy na pracovišti, nezávislost.

Osobnostní vlastnosti

Povaha velmi ovlivňuje výběr budoucího zaměstnání. Nejznámější, základní dělení lidských povah je introverze a extroverze. Introverti upřednostňují vnitřní svět, extroverti vnější. Z toho vyplývá, že extroverti rádi pracují s lidmi, mají rádi týmové činnosti, před psaním zpráv upřednostňují osobní kontakt a komunikaci. Introverti jsou lidé přemýšliví a upřednostňují činnosti, kde mají čas na důkladné promyšlení problému, jsou trpěliví a pracují rádi samostatně.

Temperament

Je důležitým aspektem, který ovlivňuje vhodné pracovní zařazení klienta. Na různé profese jsou kladeny jiné požadavky např. dobré snášení rutinních, opakujících se činností, mírnost, duševní harmonie a přizpůsobivost. Pro někoho není vhodné sedavé zaměstnání nebo přílišné puntičkářství, jinému vyhovují stále pracovní podněty a aktivita. (Vendel, 2008, s. 55-73)

2.1.3 Základní diagnostické nástroje

Podle Vendela (2008, s. 86) se pro určení vhodné oblasti vzdělávání a predikci možného úspěchu zaměstnance na vybraném pracovním místě s oblibou využívají testy schopností a výkonnosti. Testy jsou koncipovány pro určité věkové skupiny, mohou se aplikovat individuálně nebo skupinově. Správné zpracování, interpretace výsledků a návrh dalšího postupu musí probíhat pod vedením poradenského psychologa nebo poradce.

Rozhovor má v poradenské práci svou nezastupitelnou roli. Nemusí se vždy jednat o rozhovor poradce s klientem, ale užitečný pro další směřování a určení vzdělávání žáků má rozhovor mezi poradcem a rodiči. Poradenský rozhovor by měl probíhat v několika fázích. Z klienta se stává aktivní partner, který s poradcem spolupracuje, je povzbuzován a směřován k vytyčenému cíli. Úlohou poradce je identifikovat možnosti a schopnosti klienta a napomáhat mu k reálné volbě vzdělávání nebo pracovního uplatnění.

2.1.4 Kariérový poradce

V práci kariérového poradce se stejně dobře uplatňují muži i ženy. Osobnost úspěšného poradce má jak vlastnosti, které jsou tradičně připisovány ženské povaze, např. emotivnost, citlivost a empatie, tak vlastnosti, které podle obecné představy přísluší mužské povaze jako objektivita, analytické schopnosti a rozhodnost. Základními pilíři osobnosti dobrého poradce je plně integrovaná vyrovnaná osobnost s jasnou hierarchií životních hodnot, která je otevřena novým myšlenkám a podnětům.

Odborná kvalifikace poradce vyžaduje znalost psychologie. Zejména je to teorie osobnosti, která poskytuje poradci jasný obraz dynamických sil působících v nitru klienta a teorie poradenských metod pro identifikaci a použití terapeutických intervencí. (Drapela, 1995, s. 8)

Charakteristika povolání kariérového poradce podle Národní soustavy povolání (dále také NSP) je definována:

„Kariérový poradce 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.“ (NSP, online, 2017)

Základní pracovní činnosti kariérového poradce podle NSP jsou: (NSP, online, 2017)

- Diagnostika a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta.
- Rozpoznávání a rozvoj osobnostního a profesního potenciálu, identifikace kariérových možností klienta.
- Volba vhodných kariérových nástrojů.
- Výcvik dovedností klienta v oblasti řízení kariéry.
- Vyhledávání a získávání informací a jejich následné sdělování srozumitelným způsobem klientům při poradenské práci.
- Vlastní rozvoj poradce. Získávání informací z veřejných informačních zdrojů, na veletrzích, komunikací s partnery s relevantními poskytovateli kariérového poradenství.

Podle Národní soustavy kvalifikací (dále také NSK) je povolání kariérového poradce rozděleno do následujících podřízených specializací. (Národní kvalifikace, online, 2017)

- Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel
- Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu
- Kariérový poradce pro zaměstnanost
- Kariérový poradce pro rozvoj lidských zdrojů

2.1.5 Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel

„Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat klienty při rozhodování o vzdělávání, profesní přípravě, volbě zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Je odborně specializovaný na klienty s vyšší mírou rizika neúspěšnosti.“ (NSP, online, 2017)

Popis pracovních činností podle NSP vychází z nadřízeného povolání kariérového poradce. Zaměřuje se na klienty se somatickým, smyslovým a mentálním postižením, se specifickými poruchami učení, s narušenou komunikační schopností, klienty závislé nebo

ohrožené návykovými látkami, klienty znevýhodněné či ohrožené exkluzí gendrově, etnicky, věkově či sociokulturně.

Mezi znevýhodněné skupiny obyvatel patří také rodiče po rodičovské dovolené nebo lidé starší 55 let. Skupiny, které podle veřejného mínění nebo na základě předsudků, mohou být znevýhodněny, např. v procesu hledání budoucího zaměstnání.

Kariérový poradce se specializací na ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel musí mimo kompetencí kariérového poradce, využívat ve své praxi metody a postupy profesního poradenství pro specifické skupiny klientů, metody a postupy speciálního poradenství, zjišťovat a vyhodnocovat zdravotní stav klienta, sestavovat individuální plány, organizovat informační, poradenské a vzdělávací akce zaměřené na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry ohrožených, rizikových a znevýhodněných klientů.

Nejvhodnějšími přípravu pro výkon tohoto povolání poskytují podle NSP bakalářské studijní programy nebo vyšší odborné školy, jejichž studijní obory se zaměřují na pedagogiku, učitelství, speciální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální práci nebo sociální péči. (NSP, online, 2017)

2.2 Organizace a instituce poskytující kariérové poradenství

Kariérovým poradenstvím se v České republice zabývají školy a školská zařízení, úřady práce, instituce soukromého a veřejného sektoru, neziskové organizace i někteří zaměstnavatelé.

2.2.1 Školy a školská poradenská zařízení

Školy a školská poradenská zařízení poskytují žákům a jejich zákonným zástupcům bezplatné poradenské služby. Podmínky, rozsah služeb, zvolené postupy, povahu, trvání a cíle upravuje vyhláška č. 197/2016 Sb. Výsledkem poradenských služeb školských poradenských zařízení směřujících k zjišťování speciálních vzdělávacích potřeb nebo

mimořádného nadání žáka jsou zpráva a doporučení, jejichž náležitosti jsou upraveny jiným právním předpisem¹.

- **Pedagogicko-psychologické poradny**

V oblasti kariérového poradenství poskytují koordinaci mezi kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi. Umožňují individuální nebo skupinové šetření a diagnostiku jako podklad pro žáky při volbě další školy nebo výběru povolání. Poradny zajišťují oblast kariérového poradenství metodicky, konzultačně i po informační stránce.

- **Speciálně pedagogická centra**

Centrum poskytuje poradenské služby zejména při výchově a vzdělávání žáků s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, vadami řeči, souběžným postižením více vadami nebo autismem. Centra navrhuji nejvhodnější způsoby výchovy a vzdělávání znevýhodněných dětí a mladistvých. Zajišťují profesní poradenství a napomáhají následným pracovním uplatněním.

- **Střediska výchovné péče**

Střediska doplňují síť školských zařízení a výchovné péče. Jejich cílem je předcházet patologickým jevům, podávat podporu jedincům s poruchami chování a pomáhat jim začleňovat se do společnosti. Střediska existují ve formě ambulantní, stacionární a internální. V oblasti kariérového poradenství poskytují svým klientům služby zaměřené na volbu dalšího vzdělávání či povolání. (NUV, online, 2017)

2.2.2 Úřady práce

V rámci úřadů práce jsou zřízena Informační a poradenská střediska (dále jen IPS), která poskytují bezplatné služby všem občanům, kteří chtějí získat kvalifikaci, zvýšit si ji nebo

¹ Vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných. Vyhláška č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou, ve znění pozdějších předpisů.

potřebují poradit při změně povolání. IPS umožňuje prostřednictvím počítačového programu vyhledávání studijních nebo učebních oborů v celé ČR. Disponuje popisy jednotlivých profesí, které může klient shlédnout v krátkometrážních filmech natočených v autentickém pracovním prostředí. Své profesní zájmy, které mají úzkou vazbu na vzdělávání a povolání, si může klient samoobslužně otestovat. IPS provádí individuální i skupinové poradenství pro žáky, studenty, absolventy a zájemce z veřejnosti. Organizuje besedy a pořádá ve spolupráci se školami tzv. Burzu škol. IPS úzce spolupracuje s ostatními odděleními úřadu a poskytuje informace o možnostech rekvalifikací, zveřejňuje aktuální údaje z analýz trhu práce a přehledy nově nabízených pracovních míst. (Portál MPSV, online, 2017)

2.2.3 Národní ústav pro vzdělávání

Posláním Národního ústavu pro vzdělávání je podporovat školy v oblasti pedagogicko-psychologického, výchovného a kariérového poradenství a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. (NUV, online, 2017)

2.2.4 Národní poradenské fórum

Národní poradenské fórum je poradní orgán Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro oblast kariérového poradenství v celoživotní perspektivě. Své cíle realizuje prostřednictvím členských organizací, pracovních skupin a projektových partnerství.

Vybrané členské organizace při Národním poradenském fóru: (Národní poradenské fórum, online, 2017)

- **Asociace vysokoškolských poradců, o. s.**

Asociace sdružuje akademické pracovníky a další zaměstnance působící na vysokých školách, kteří poskytují studijní, psychologické, speciálně-pedagogické a profesní poradenství včetně dalších souvisejících poradenských, informačních a facilitačních služeb studentům vysokých škol, zájemcům o studium na VŠ a dalším klientům.

- **Centrum kariérového poradenství, Národní ústav odborného vzdělávání**

Nabízí individuální poradenství při výběru studia na středních a vyšších odborných školách, bezplatnou konzultační a poradenskou činnosti řešení problémů při studiu. Naší snahou je sladit vaše plány, předpoklady a schopnosti s reálnými možnostmi studia.

- **Euroguidance**

Tvoří celoevropskou síť středisek, které se zaměřují na vzdělávání a zkvalitňování služeb poradců, zvyšují úroveň poradenských služeb, a tím snižují nezaměstnanost na trhu práce.

- **Evropská kontaktní skupina**

Poskytuje kariérové poradenství znevýhodněným cílovým skupinám. Mezi hlavní klienty se řadí rodiče připravující se na návrat na trh práce po rodičovské dovolené a cizinci a cizinky, kteří pracují či podnikají v České republice.

2.2.5 Mateřská centra

Cílem mateřských center je vytvořit a poskytnout bezpečné zázemí pro děti, rodiče i prarodiče. Plní především funkci sociální a vzdělávací. Programy nabízí velké množství volnočasových aktivit pro děti, ale také vzdělávací aktivity pro rodiče, a to především pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené. Některá mateřská centra poskytují kariévní poradenství pro rodiče, kteří plánují svůj návrat do veřejného života a na trh práce.

2.3 Rodina jako základní společenská jednotka

„Rodina je prostorem, ve kterém dochází k formování osobnosti člověka, prostorem tvorby lidského kapitálu, výchovy a růstu budoucích generací. Jako taková je bezesporu základní a nejvýznamnější jednotkou naší společnosti. Na její prosperitě závisí udržitelný rozvoj naší společnosti, rozvoj kulturní, sociální i ekonomický.“ (Preambule Národní koncepce rodinné politiky, 2005, s. 3)

2.3.1 Socioekonomická situace rodin

Česká ekonomika v posledních letech významně roste a vyznačuje se poměrně nízkou nezaměstnaností. Díky rostoucím mzdám se zvyšují příjmy domácností. Podle MPSV je příjmovou chudobou ohrožena přibližně desetina domácností. Podíl rodin s dětmi pobírajících sociální dávky má v posledních osmi letech výrazně klesající trend. Je to důsledek zvyšujících se příjmů rodin a nastavení rodinných dávek. Nejčastějšími příjemci dávek jsou rodiny se třemi a více dětmi a rodiny s předškolákem. Největší podíl sociální podpory je koncentrován na rodiny v rané fázi rodičovství. V tomto systému nejsou nijak specificky ekonomicky podporovány rodiny s dětmi školního věku, které jsou ohroženy chudobou. V důsledku jsou pro tyto děti nedostupné pravidelné zájmové a volnočasové aktivity.

Ve významně horší finanční situaci se nachází neúplné rodiny. Až třetina rodičů samoživitelů nemá příjem z pracovní činnosti a jsou zcela závislí na sociálních dávkách. Významným zdrojem příjmu je rovněž výživné, které ovšem nedostává až jedna třetina opuštěných rodin. (MPSV, online, 2017)

2.3.2 Zaměstnanost žen a rodičovství

Uplatnění mužů a žen na trhu práce výrazně ovlivňuje rodičovství. Na základě zjištění MPSV nejnižší míry zaměstnanosti dosahují ženy s dětmi do dvou let věku. V tomto období matky preferují celodenní péči o dítě, limitující je i výběr možností nerodinné péče a nabídka flexibilního zaměstnání na trhu práce. Po skončení rodičovské dovolené se mnoho žen potýká s obtížemi při sladování zaměstnání a rodiny. Mezi hlavní důvody patří, málo vstřícný přístup zaměstnavatelů, nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnání a nízká podpora institucionální péče o malé děti. (MPSV, online, 2017)

Na nízkou zaměstnanost žen s malými dětmi upozorňuje také Koncepce rodinné politiky, která uvádí, zaměstnanost žen v ČR nadprůměrně silně ovlivňuje mateřství. Míra ekonomické aktivity žen s malými dětmi je jedna z nejnižších a v posledních dvou desetiletích se dále snižovala. V případě matek ve věku 20–44 let s dětmi do čtyř let věku klesla mezi roky 1993–2007 ze 48 % na 28 %. Zvrat nastává až u matek dětí starších 11 let

věku, jejichž míra zaměstnanosti je v ČR vůbec nejvyšší v Evropské unii (dále také EU). (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

2.3.3 Péče o domácnost záležitostí žen

Jedním z obtížně řešitelných problémů sladování rodiny a zaměstnání je řešení dostatku času na aktivity pro rodinu, s rodinou a v zaměstnání, a to včetně dělby práce mezi partnery. Čas strávený s dětmi a péčí o rodinu se u ekonomicky aktivních žen a mužů výrazně liší. Zatímco muži tráví každodenní péčí o děti v průměru 10 hodin týdně, ženy 16,5 hodiny. Muži také tráví více času aktivitami s dětmi (7,9 h) než péčí o domácnost (6,4 h), u žen je poměr opačný – 10,9 h aktivity s dětmi a 13,6 h zajištění chodu domácnosti. Čas věnovaný rodině je silně provázán s intenzitou práce v zaměstnání. Péče o domácnost však leží i při plném úvazku obou zaměstnaných partnerů do značné míry na ženách. Vyšší využívání služeb pro domácnost by tedy přispělo jak ke snížení tenzí mezi plněním pracovních a rodinných rolí, tak ke zmírnění genderových rozdílů. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

2.3.4 Diskriminace žen na trhu práce

Bělobrádek (1994, s. 95) říká, ženy obvykle dosahují méně významných pozic než muži. Málo jich potkáváme mezi politiky a manažery, zatímco školy a obchody jsou právě doménou žen. Mzda žen je ve srovnání s muži na srovnatelném místě nižší, při výběrových řízeních dostávají přednost muži před stejně kvalifikovanými ženami.

Jedním ze základních důvodů této diskriminace jsou nevýhody, které ženy firmám přinášejí, jsou to zejména mateřství, mateřská dovolená a vazba na děti v raném věku a s tím spojená péče. Mezi další uvedené důvody patří větší orientace na rodinu a menší pracovní motivace. Podřadné postavení žen v zaměstnání bývá také zdůvodňováno jejich slabšími schopnostmi. Jedná se ale spíše o oblasti, ve kterých se lépe uplatňuje mužský nebo ženský potenciál. Muži jsou psychickým založením spíše racionální, nezávislí a logičtí. Přednostmi žen jsou intuice, emocionálnost a empatie.

Míra nezaměstnanosti žen s malými dětmi je více než dvojnásobná v porovnání s bezdětnými ženami. Přičemž více než 60 % nezaměstnaných žen s dítětem do šesti let se

stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. Vzhledem k tomu, že participace mužů na závislé péči o děti, je v ČR velmi nízká, tento problém u mužů neexistuje.

Po rodičovské dovolené se nevrací k původnímu zaměstnání více než polovina žen. Mezi řadou důvodů, proč ženy nenastoupily k původnímu zaměstnavateli, nebo u něj setrvaly dobu kratší než 3 měsíce, jsou uvedeny důvody, které naznačují diskriminaci. 14 % uvádí, že jim zaměstnavatel dával zřetelně najevo nezájem o ně či jejich práci, 20 % označilo návrat z hlediska chování zaměstnavatele za problémový, až velmi problémový. Podle průzkumu společnosti Ipsos-Tambor uvedla více než polovina matek, že se setkala s diskriminací po návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené nebo při hledání práce. (Kubálková (2014, s. 11)

Zajímavé je porovnání zaměstnanosti žen a mužů ve věkové kategorii 20–64 let za rok 2014. Rozdíl dosahoval v rámci ČR 17,5 %, v EU 11,5 % ve prospěch ekonomické aktivity mužů, v evropském kontextu se jedná o jeden z nejvyšších rozdílů. Míra zaměstnanosti žen v ČR byla 64,7 %, přičemž průměr za EU je 63,5 %, zaměstnanost mužů činila v ČR 82,2 %, průměr pro EU za stejný rok byl 75 %. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

Další faktor dokumentující existující nerovnost na trhu práce je vysoký rozdíl ve mzdách žen a mužů, který činí 22,1 %. Je třetí nejvyšší v EU a od roku 2008 se téměř nemění. Rozdíl mezi mediánovou mzdou ženy a muže v ČR v roce 2015 činil více jak 5 tisíc Kč v neprospěch žen. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

Všechny tyto argumenty poukazují na diskriminaci pečujících osob ze strany českých zaměstnavatelů. Postavení žen na trhu práce je stále ovlivněno předsudky a představami, že hlavním posláním ženy je být matkou, a tím na ženách zůstává hlavní zodpovědnost za péči o děti, blízké a domácnost. Hlavním posláním mužů je být živitelem rodiny. Tento zaběhnutý koncept omezuje možnost lidí volit si svobodně rodinný model a nuceně směřuje ženy do role jediného pečovatele. Nesmíme ale tradiční uspořádání společenských rolí vnímat pouze negativně. Vždy budou existovat dvě skupiny rodičů. Na jedné straně ti, kteří tradiční uspořádání vnímají pozitivně a na druhé straně ti, kteří jej mají za překonané. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

2.3.5 Gendrové platové rozdíly

Genderová nerovnost v příjmech je v ČR dlouhodobě výrazně vyšší, než je průměr v Evropské unii. Od roku 2002 se průměrný rozdíl v příjmech mužů a žen v ČR nedostal pod 20 %, zatímco v EU se pohyboval kolem 16 % až 17,5 %. V roce 2014 byl průměrný genderový rozdíl v platech v EU na úrovni 16 %, avšak v ČR činil 22 %. Šlo o třetí nejhorší výsledek v EU za daný rok. Větších nerovností v platech žen a mužů dosáhlo jen Estonsko a Rakousko. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

V konkrétních částkách činil v roce 2014 rozdíl v průměrných příjmech žen a mužů cca 77 tisíc korun ročně.

Negativní dopady mzdových a platových rozdílů mají výrazný vliv na ekonomické postavení rodičů samoživitelů, v jejichž čele stojí v devíti z deseti případů ženy. V úplných rodinách hrají rozhodující roli o určení postavení muže a ženy v rodině. Umocňují tlak na muže jako hlavního živitele rodin, čímž je nepřímo zbavuje možnosti většího zapojení do péče o děti, naopak ženy v době rodičovství zůstávají delší čas mimo trh práce. Nižší ohodnocení práce žen snižuje průměrnou mzdu a reálnou cenu práce. Stát je tak ochuzen nejen o část daňových odvodů, ale zároveň je nucen vyplácet sociální dávky pro chudobou ohrožené domácnosti. V konečném důsledku se nerovné odměňování žen a mužů v produktivním věku odráží na výši starobních důchodů. Za rok 2014 rozdíl mezi důchody mužů a žen činil 19 % ve prospěch mužů. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

Faktory, které způsobují více než pětinový rozdíl v průměrné odměně žen a mužů, se vzájemně prolínají, kombinují a posilují. Patří mezi ně platová netransparentnost, podhodnocování práce žen, různá potřeba sladění pracovního a soukromého života, horizontální a vertikální segregace trhu práce, tradice a stereotypy, neschopnost, nemožnost nebo neochota prosazovat svá individuální práva, nedostatečná rozpracovanost kontrolních mechanismů a minimalistická právní úprava. Snížení rozdílu v odměňování dle pohlaví by mohla napomoci legislativní úprava zavádějící transparentnost v odměňování. Zaměstnavatelé s 50 a více zaměstnanci by měli za povinnost zveřejňovat agregovaná data o odměňování žen a mužů a zavádět plány v oblasti rovného odměňování v případě zjištění existence genderové nerovnosti. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

Podle Českého statistického úřadu (dále také ČSÚ) byly platové rozdíly mezi muži a ženami v rozmezí let 2010-2013 velice viditelné. Ve sledovaných letech dosahovala průměrná mzda muže necelých 30 000 Kč, u žen byla průměrná mzda necelých 25 000 Kč. Platová nerovnost v ČR dalece přesahuje průměr EU. Srovnání za rok 2013 ukázalo platovou nerovnost v rámci celé EU 16,4 %, v ČR se hodnota vyšplhala až na 22 %. (Otevřená společnost, online, 2017)

Data ČSÚ ukazují, že počet mužů na rodičovské dovolené je standardně kolem 1 %, v 99 % případů pobírají rodičovský příspěvek ženy. V roce 2012 pobíralo rodičovský příspěvek 5 249 mužů a 301 163 žen. Přičemž se zvyšuje i počet měsíců, které matky zůstávají s dítětem na rodičovské dovolené. Podle výzkumů volilo v 60. letech nejvíce matek variantu rodičovské dovolené 0-12 měsíců, v roce 2010 téměř polovina českých matek volí variantu 25-36 měsíců a třetina dokonce 36 měsíců a více. Jako hlavní důvod stále delšího setrvání v domácnosti matky neuvádí osobní přání pečovat o dítě, ale spíše strach z nezaměstnanosti, nízký počet předškolních zařízení, které přijímají děti před dosažením třetího roku, nebo pro ně byla tato situace jediným východiskem.

Nejedna studie (viz Hašková 2005, Hašková 2011, Formánková 2010 a další) ukazují, že rodičovství je na českém pracovním trhu handicapem a to především v oblasti zaměstnanosti, kombinace práce a péče, mezd a platů. (Otevřená společnost, online, 2017)

2.3.6 Vzdelanost žen

Dnešní mladé ženy jsou vysoce kvalifikované: nadpoloviční většina dívek v současnosti pokračuje po maturitě v dalším studiu, velká část dokončí vysokou školu, dokonce vyšší než u mužů. V roce 2001 tvořily ženy 51 % na všech absolventek a o 12 let později, v roce 2013, již 61 %. Nespokojenost mladých žen s jejich životní dráhou tak často souvisí se snížením profesního rozvoje při dlouhodobém přerušení kariéry, kdy jsme svědky stále častějšího řetězení rodičovských. U matek dvou dětí je počet let celkem (bez ohledu na to, zda se mezi porody vrátila do práce nebo ne) strávených s dětmi doma relativně velký. Zhruba dvě pětiny matek se dvěma dětmi, které se narodily mezi lety 1970-1985, byly doma celkem více než 6 let. Po ukončení rodičovské dovolené začínají ženy často v budování kariéry znovu od úplného začátku a navíc i potom čelí pokračujícím obtížím se

slad'ováním rodinného a pracovního života a především diskriminaci spojené s očekáváním jejich role primárního rodiče. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

2.3.7 Slad'ování profesního a rodinného života

Podle Skály (2014) je opatření podporujících slad'ování pracovního a rodinného života celá řada. Některé z nich se vytváří uvnitř rodiny, jiná je možné iniciovat a realizovat subjekty veřejné správy, některé pak zaměstnavateli.

Pro plynulý a bezproblémový přechod matky z rodičovské dovolené do pracovního procesu je důležité sladění rolí v domácnosti. Důležitou oblastí je rozdělení domácích prací a zajištění významnějšího podílu otců na výchově dětí a čase, který s dětmi tráví.

Z různých sociologických výzkumů i praxe vyplývá, že mezi nástroje, které na podporu rodin s malými dětmi mohou samosprávy zajistit, patří sem: výchovná a vzdělávací zařízení, vznik lesních mateřských škol, podpora prázdninových aktivit, budování a rozvoj otevřených hřišť, mateřských, rodinných a komunitních center, realizace programů na rozvoj vztahových a partnerských dovedností a na odstraňování patologických jevů.

Celou řadu nástrojů na podporu rodin mohou využívat i zaměstnavatelé, jsou to např.: (Skála, 2014, s. 34-38)

- Budování firemních školek.
- Využívání flexibilních pracovních úvazků – kratší a změněná pracovní doba, pružná/flexibilní pracovní doba, dohody o práci konané mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), práce z domova, sdílení pracovního místa, víkendová práce, volná pracovní doba, stlačený pracovní týden, flexibilní začátek pracovního dne.
- Práce na zavolání.

2.4 Státní sociální politika

V průběhu rodičovské role vystřídá matka dvě fáze, které na sebe navazují. První je zařazená do oblasti zdravotního pojištění (mateřská dovolená), druhá do sociálního pojištění (rodičovská dovolená). V případě, že s dítětem doma zůstává otec, nastupuje na rodičovskou dovolenou hned po porodu dítěte.

2.4.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená souvisí s porodem a péčí o narozené dítě. Zaměstnankyni (matce) v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší mateřská dovolená po dobu 28 týdnů a to od počátku 8. až 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Porodila-li žena zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou upravuje § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- Výše peněžité pomoci v mateřství:
podle § 37 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, činí výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu.² Jednoduše si lze výši mateřské spočítat na kalkulačce webu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese www.mpsv.cz/cs/4215.

Peněžitá pomoc v mateřství je dávkou nahrazující příjem a náleží při splnění stanovených podmínek pojištěnci. Aby žena mohla nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství, musí se účastnit nemocenského pojištění v posledních dvou letech alespoň po dobu 270 kalendářních dní. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má i pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Dohoda musí obsahovat zákonem stanovené údaje a lze ji uzavřít nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte a to na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Tzn., Rodiče se mohou od tohoto týdne o pobírání dávky střídat. (ČSSZ, online, 2017)

² Poměr započitatelného příjmu za 12 kalendářních měsíců a počtu započitatelných kalendářních dnů v tomto období. Pro určení denního vyměřovacího základu se do částky první redukční hranice (942 Kč) počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (1 412 Kč) se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice (2 824 Kč) se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

2.4.2 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší 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 3 let. (zákon č. 262/2006 Sb., § 196)

Podstatné pro nárok na rodičovský příspěvek je, že rodič, který dávku pobírá, musí zajistit řádnou a celodenní péči o dítě. V praxi může dítě svěřit třeba babičce, najmout si chůvu nebo využít předškolních zařízení. Pokud se ale u dítěte mladšího dvou let rozhodnete pro jesle či školku, pak doba, kterou tam dítě stráví, nesmí přesáhnout 46 hodin měsíčně. Při splnění těchto podmínek může dále pracovat i na hlavní pracovní poměr či bez omezení podnikat. (ČSSZ, online, 2017)

Rodičovský příspěvek:

Výši rodičovského příspěvku upravuje § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč, na základě volby varianty, se liší výše měsíční vyplácené částky. V případě, že si matka před porodem neplatila nemocenské pojištění, má jen jednu variantu výplaty rodičovského příspěvku – bude ho dostávat do 4 let věku dítěte, přičemž do jeho 9 měsíců to bude ve výši 7 600 Kč měsíčně a po zbytek doby pak 3 800 Kč.

Pokud si nemocenské pojištění hradila, pak se nabízí hned několik možností měsíční výplaty dávky. Své rozhodnutí o výši i době čerpání rodičovského příspěvku může každé tři měsíce měnit podle toho, jak jí to zrovna nejvíce vyhovuje. Maximální celková částka, kterou během rodičovské může dostat, je pro všechny stejná – 220 000 Kč. Minimální doba pro čerpání dávky je 19 měsíců, maximální 4 roky. Při každé změně se od částky 220 000 Kč odečte už vyplacený obnos a zbytek se rozdělí na příslušný počet zbývajících měsíců. Po podání žádosti změna nastane od následujícího měsíce. Výše měsíčního příspěvku nesmí překročit 70 % hrubé mzdy rodiče a zároveň je omezena na maximální částku 11 500 Kč, minimálně pak 50 Kč měsíčně. (ČSSZ, online, 2017)

2.4.3 Státní sociální podpora

Státní sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Státní sociální podpora se ve stanovených případech poskytuje v závislosti na výši příjmu.

Dávky státní sociální podpory jsou: (ČSSZ, online, 2017)

- dávky poskytované v závislosti na výši příjmu
 - přídavek na dítě,
 - příspěvek na bydlení,
 - porodné,
- ostatní dávky
 - rodičovský příspěvek,
 - pohřebné.

2.4.4 Návrhy změn mateřské a rodičovské dovolené dle MPSV

Podle Koncepce rodinné politiky MPSV (online, 2017) současné nastavení mateřské a rodičovské nereflektuje různé potřeby rodin. Zároveň brání matkám malých dětí kombinovat péči s výdělečnou činností a odrazuje otce od účasti na péči. Opatření č. 13 této koncepce navrhuje změny, které se týkají výše a čerpání mateřské a rodičovské dovolené, podpory otců v péči o dítě atd. (MPSV, Koncepce rodinné politiky, online, 2017)

- Snížit propad v příjmech a tím podpořit ženy s vyššími příjmy. Zvýšit redukční hranice u peněžité pomoci v mateřství (§21, odst. 1, písm. b) z 60 % na 80 % a z 30 % na 50 %.
- Umožnit rychlejší čerpání rodičovského příspěvku do výše 70 % redukováného denního vyměřovacího základu do vyčerpání 220 tisíc Kč. Rodičům, jimž nelze stanovit denní vyměřovací základ, zvýšit maximální výši měsíční dávky na úroveň této dávky u pracujících za minimální mzdu, a tím i jim umožnit volbu. Zároveň zrušit omezení umístění dítěte pod dva roky do předškolního zařízení při čerpání rodičovského příspěvku.

- Ze spojení „mateřská dovolená“ a „rodičovská dovolená“ odstranit výraz „dovolená“, který evokuje odpočinek a volný čas.
- Zavést valorizační mechanismus pro celkovou výši rodičovského příspěvku, s cílem dosažení konstantního podílu celkové výše dávky a průměrné (případně mediánové) mzdy.
- Zohlednit nákladnost péče u rodin s víceročaty při čerpání rodičovského příspěvku prostřednictvím indikátoru 0,3 x 220 tisíc Kč na každé další dítě.
- Pro podporu účasti mužů na péči, zavést týdenní „otcovskou poporodní“ v prvních šesti týdnech po porodu dítěte za podmínek ekvivalentních k (podmínkám) mateřské dovolené a dále zavést tříměsíční „střídací bonus“ do tří let věku dítěte jako bonusy k současnému systému. V obou případech za podmínek mateřské dovolené. Při čerpání střídacího bonusu má rodič nárok na volno ze zaměstnání s nárokem na návrat na původní práci a pracoviště a na čerpání identické dávky.

2.5 Výdělečná činnost během mateřské/rodičovské dovolené

2.5.1 Zaměstnávání u původního zaměstnavatele

Pracovat u stávajícího zaměstnavatele je možné pouze při čerpání rodičovské dovolené. Je to vhodný způsob jak neztratit kontakt se zaměstnavatelem, prací a kolegy. Po skončení rodičovské dovolené usnadní rodiči nástup do práce. S rodičem se uzavírá další pracovněprávní vztah a to dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Tato práce má jedno omezení, rodič v tomto dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny jako práce v původní pracovní smlouvě.

2.5.2 Zaměstnávání u jiného zaměstnavatele

Rodič může vykonávat zaměstnání pro jiné zaměstnavatele během čerpání mateřské i rodičovské dovolené. Stejnou pracovní činnost, jako u svého současného zaměstnavatele, může zastávat jen s jeho písemným souhlasem. Toto omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. (APERIO, online, 2016)

2.5.3 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je vhodným přivýdělkem pro činnosti jednorázového charakteru. Sjednává se písemně. V dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá. Rozsah práce za kalendářní rok nesmí překročit 300 hodin u jednoho zaměstnavatele. Horní hranice mzdy není omezena. Zaměstnanec ani zaměstnavatel neodvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění z odměn do výše 10 000 Kč měsíčně. Pokud je hrubá odměna vyšší odvádí se pojistné stejně jako u pracovního poměru. (APERIO, online, 2016)

2.5.4 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je způsob přivýdělku, který je zajišťován soustavnou činností menšího rozsahu. Sjednává se v písemné formě. Podmínkou pro uzavření je stanovení týdenní pracovní doby, která nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, což je maximálně 20 hodin týdně. Z dohody o pracovní činnosti se odvádí daň z příjmů, pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení. Jestliže je měsíční příjem nižší než 2 500 Kč pojistné se neodvádí. (APERIO, online, 2016)

3 PRAKTICKÁ ČÁST

V teoretické části byly vymezeny možnosti kariérového poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené, organizace, které poradenství poskytují, popsána byla socioekonomická situace rodin a postavení žen na trhu práce. Praktická část se zaměřuje na osobní stanoviska rodičů na rodičovské dovolené, zjišťuje jejich povědomí o poskytovaných službách v oblasti kariérového poradenství, spokojenost s nabízenými službami mateřských center, zkoumá, jaké aktivity v mateřských centrech chybí a s čím by potřebovali klienti a klientky pomoci. Kvalitativním šetřením byly zjišťovány názory zaměstnanců mateřských center na možnosti poskytování služeb v oblasti kariérového poradenství.

3.1 Metodika

Výzkum podle Gavory (2010) má několik etap, jejichž načasování a zpracování je třeba správně naplánovat a zorganizovat. Zahajovací etapou je stanovení výzkumného problému. V této části si výzkumník odpovídá na otázky a formuluje, co chce zkoumat, koho, za jakých podmínek a kdy. Studium knih, odborných článků, výzkumných zpráv, ale také konzultace s odborníky a účasti na seminářích jsou druhou fází, která výzkumníkovi dodá jistotu a potřebné informace pro výzkum. Třetí etapa je příprava výzkumných metod. V této části si výzkumník zvolí vhodné nástroje, jejichž prostřednictvím výzkum provede. Ověřit si, zda vybraný nástroj správně funguje, je možné předvýzkumem na malém vzorku zkoumaného subjektu. Samotný výzkum spočívá ve sběru dat a zpracování úkolů, které je třeba důsledně zaznamenávat a vyhodnocovat. Pro lepší pochopení a vysvětlení souvislostí je nutné správně sesbíraná data interpretovat. V poslední etapě výzkumník informuje o průběhu a výsledcích výzkumu formou psané zprávy. (Gavora, 2010, s. 13-14)

3.2 Výzkumné otázky

Byly stanoveny čtyři výzkumné otázky, na které se pokusí dotazníkové šetření a rozhovory se zaměstnanci mateřských center odpovědět.

Probíhá v mateřských centrech kariérové poradenství?

Mají rodiče zájem o kariérové poradenství?

Kde vidí respondenti slabé stránky kariérového poradenství?

Jaké služby nebo aktivity potřebují rodiče po rodičovské dovolené při vstupu na trh práce?

3.3 Kvantitativní šetření

Za účelem zjištění povědomí rodičů na rodičovské dovolené o poskytovaných službách v oblasti kariérového poradenství probíhalo kvantitativní šetření.

Nejvyužívanější metodou pro potřeby hromadného zjišťování dat je podle Gavory (2010) dotazník. Dotazník umožňuje získání velkého množství údajů při malé investici času a finančních prostředků. (Gavora, 2010, s. 99)

Pro naplnění cíle bakalářské práce jsem se rozhodla sbírat data pomocí dotazníku. Dotazník byl strukturován do tří okruhů, které obsahovaly 19 otázek. První oblast (otázky č. 1 – 5) byla identifikační, ta zjišťovala osobní údaje účastníků, jako je pohlaví, věk, vzdělání aj. Druhá oblast se zaměřovala na reálné možnosti pracovního uplatnění po skončení rodičovské dovolené (otázky č. 6 a 7). Třetí nejširší okruh otázek (č. 8 – 19) mapoval povědomí, zkušenosti, potřeby a spokojenost respondentů s aktivitami kariérového poradenství a vzděláváním zaměřeným na uplatnění na trhu práce a problematiku zaměstnanosti.

Sběr dat probíhal elektronicky. Dotazník byl vytvořen v počítačovém programu survio.com. Distribuce dotazníků mezi klientky a klienty mateřských center byl zajištěn prostřednictvím zástupkyň mateřských center – kariérovou poradkyní Bc. Lenkou Hájkovou z Třebíčského mateřského centra a Mgr. Janou Neumanovou ředitelkou mateřského centra U motýlků.

3.3.1 Předmět výzkumu

Celkem se průzkumu zúčastnilo 64 respondentů. Žádný dotazník nebyl pro nesplnění podmínek vyřazen.

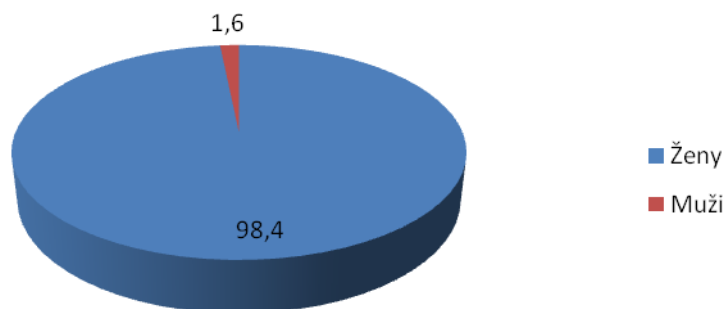
Otázka 1 – Pohlaví

Z celkového počtu 64 respondentů bylo 63 žen a jeden muž. To je v procentuálním podílu 98,4 % žen a 1,6 % mužů.

Tabulka 1 – Pohlaví

Pohlaví	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Ženy	63	98,4
Muži	1	1,6

Graf 1 – Pohlaví (v %)



Zdroj: vlastní šetření

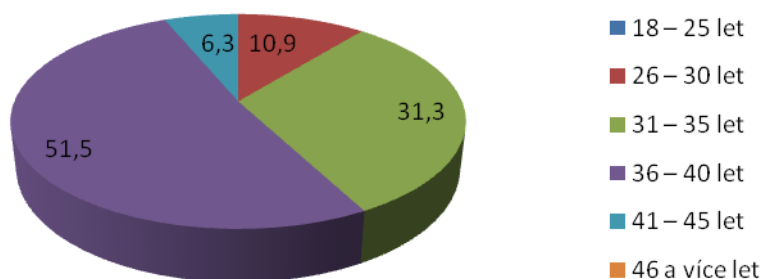
Otázka 2 – Věk

Ve věkové struktuře byli účastníci rozděleni do 6 skupin. Šetření se neúčastnil nikdo z věkové skupiny 18 – 25 let a osoby starší 46 let. Od 26 do 30 let odpovědělo 7 respondentů tj. 10,9 %, 31 – 35 let 20 respondentů, tj. 31,3 %. Největší skupinu 51,5 % s 33 zodpovězenými dotazníky tvořila věková skupina od 36 do 40 let. Respondenti od 41 do 45 let byli 4, tj. 6,3 % z celkového počtu odpovědí.

Tabulka 2 – Věk

Věk	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
18 – 25 let	0	0
26 – 30 let	7	10,9
31 – 35 let	20	31,3
36 – 40 let	33	51,5
41 – 45 let	4	6,3
46 a více let	0	0

Graf 2 – Věk (v %)



Zdroj: vlastní šetření

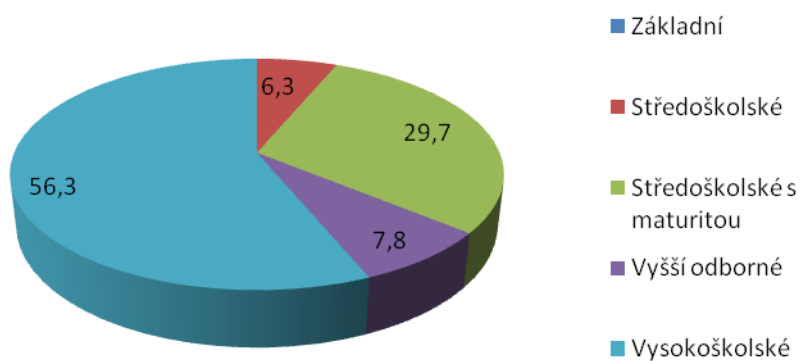
Otázka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělanostní struktura byla rozdělena do 5 skupin. Žádný z respondentů neměl základní vzdělání. Ve skupině středoškolské vzdělání odpověděli 4 respondenti, tj. 6,3 %. Středoškolského s maturitou 19, tj. 29, 7 %. Vyššího odborného vzdělání dosáhlo 5 respondentů 7,8 %. Největší skupinu tvořily vysokoškolsky vzdělaní účastníci šetření, kterých je 36 a tvoří 56,3 %.

Tabulka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Základní	0	0
Středoškolské	4	6,3
Středoškolské s maturitou	19	29,7
Vyšší odborné	5	7,8
Vysokoškolské	36	56,3

Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání (v %)



Zdroj: vlastní šetření

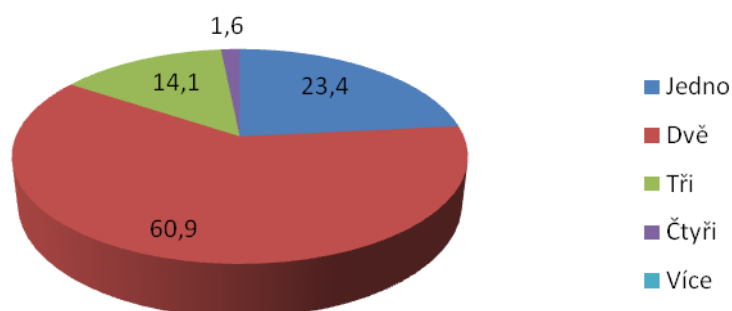
Otázka 4 – Kolik máte dětí?

Nejpočetnější skupinou byli rodiče dvou dětí, dotazníkového šetření se jich z celkového počtu účastnilo 60,9 %, což odpovídá 39. Jedno dítě má 15 respondentů 23,4 %, 3 děti 9 tj. 14,1 % a 4 děti pouze 1 účastník šetření, tj. 1,6 %. Více dětí z účastníků šetření nikdo nemá.

Tabulka 4 – Kolik máte dětí?

Děti	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Jedno	15	23,4
Dvě	39	60,9
Tři	9	14,1
Čtyři	1	1,6
Více	0	0

Graf 4 – Kolik máte dětí? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

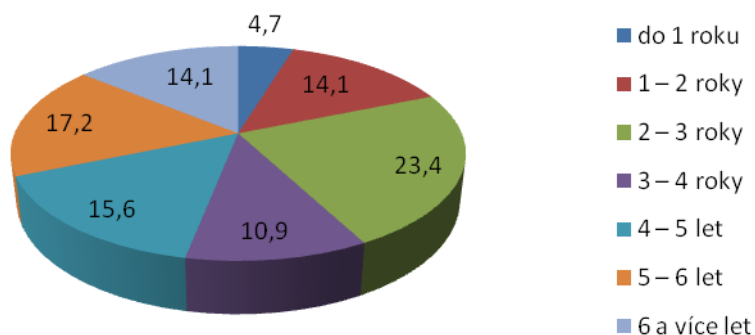
Otázka 5 – Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou?

Odpovědi byly rozčleněny podle let, do kterých se respondenti zařazovali. Do jednoho roku spadali 3 respondenti tj. 4,7 %. Od 1 do 2 let je 9 respondentů 14,1 %. 2 – 3 roky 15 to odpovídá 23,4 %. 3 – 4 roky tráví na rodičovské 7 z odpovídajících, tj. 10,9 %. 10 dotazovaných odpovědělo, že je na RD 4 – 5 let, tj. 15,6 %. 5 – 6 let čerpá rodičovskou dovolenou 11 respondentů 17,2 % a více než 6 let je na MD/RD 9 dotazovaných, což je 14,1 %.

Tabulka 5 – Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou?

Doba strávená na MD/RD	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
do 1 roku	3	4,7
1 – 2 roky	9	14,1
2 – 3 roky	15	23,4
3 – 4 roky	7	10,9
4 – 5 let	10	15,6
5 – 6 let	11	17,2
6 a více let	9	14,1

Graf 5 – Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

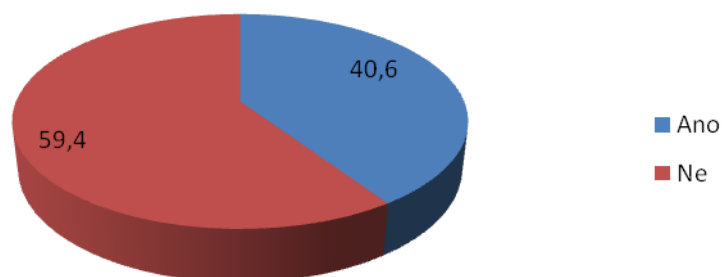
Otázka 6 – Předpokládáte, že se po skončení MD/RD budete vracet k zaměstnavateli, u kterého jste pracoval/a před nástupem na MD/RD?

Méně než polovina respondentů 26, tj. 40,6 % odpovědělo, že se bude vracet ke svému původnímu zaměstnavateli. Téměř 60 %, 38 dotazovaných již nyní ví, že se k původnímu zaměstnavateli vracet nebude a budou si hledat novou práci.

Tabulka 6 – Předpokládáte, že se po skončení MD/RD budete vracet k zaměstnavateli, u kterého jste pracoval/a před nástupem na MD/RD?

Návrat k původnímu zaměstnavateli	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Ano	26	40,6
Ne	38	59,4

Graf 6 – Předpokládáte, že se po skončení MD/RD budete vracet k zaměstnavateli, u kterého jste pracoval/a před nástupem na MD/RD? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

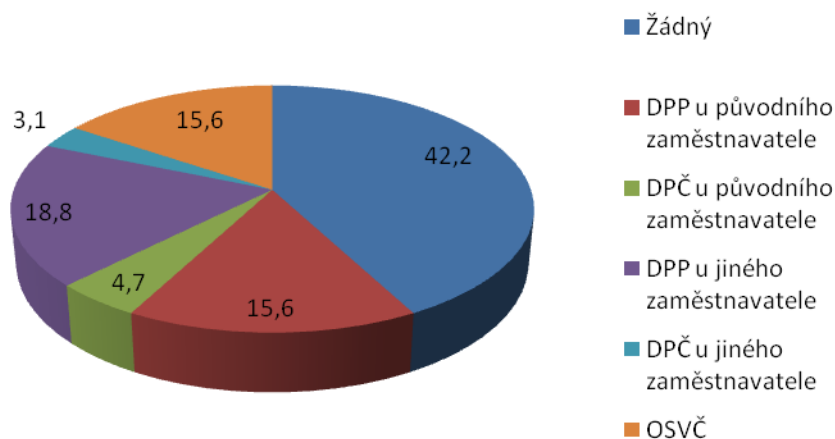
Otázka 7 – Pracujete v současnosti alespoň příležitostně?

Na MD ani RD nepracuje ani příležitostně 42,2 %, tj. 27 dotazovaných. 10, tzn., 15,6 % uvedlo, že pracuje u svého původního zaměstnavatele na DPP. 3 = 4,7 % pracují u svého současného zaměstnavatele na DPČ. U jiného zaměstnavatele pracuje 12 respondentů, tj. 18,8 % na DPP a pouze 2, tj. 3,1 % na DPČ. Jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) si při MD/RD přivydělává 10 dotazovaných, což je 15,6 %.

Tabulka 7 – Pracujete v současnosti alespoň příležitostně?

Druh pracovního poměru	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Žádný	27	42,2
DPP u původního zaměstnavatele	10	15,6
DPČ u původního zaměstnavatele	3	4,7
DPP u jiného zaměstnavatele	12	18,8
DPČ u jiného zaměstnavatele	2	3,1
OSVČ	10	15,6

Graf 7 – Pracujete v současnosti alespoň příležitostně? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

Otázka 8 – Víte, které instituce poskytují kariérové poradenství?

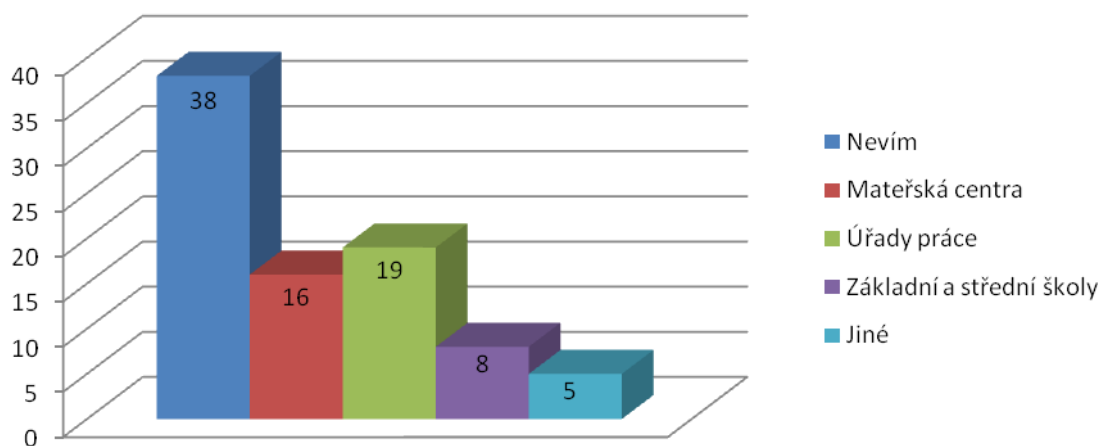
Respondenti měli možnost označit nebo napsat až tři odpovědi. 38, což je 59,4 % neví, které instituce poskytují kariérové poradenství, neuvedli ani mateřské centrum, které navštěvují. Mateřská centra uvedlo 16 dotazovaných, tj. 25 %. Úřady práce 19 = 29,7 %.

O poradenství v základních a středních školách ví 8 odpovídajících, tj. 12,5 %. 5, tzn., 7,8 % uvedlo jiné instituce, jmenovitě to jsou Asociace a kariéroví poradci, občanská poradna a komerční firmy.

Tabulka 8 – Víte, které instituce poskytují kariérové poradenství?

Poskytovatelé kariérové poradenství	Počet odpovědí
Nevím	38
Mateřská centra	16
Úřady práce	19
Základní a střední školy	8
Jiné	5

Graf 8 – Víte, které instituce poskytují kariérové poradenství? (absolutní hodnota)



Zdroj: vlastní šetření

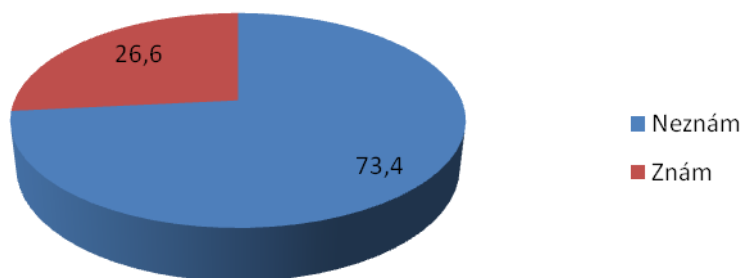
Otázka 9 – Víte, jaké služby můžete očekávat v rámci kariérového poradenství?

Téměř tři čtvrtiny, tj. 47 oslovených neví, jaké služby mohou v rámci kariérového poradenství očekávat je to 73,4 %. 17 respondentů 26,6 % zná možnosti KP, jako příklady respondenti uvedli: v 6 případech pomoc jak napsat životopis a motivační dopis, 5 x poradenství při volbě a hledání nového zaměstnání, 5 x podpora vzdělávání (rekvalifikační kurzy, e-learning, soft skills), 4 uvedli nalezení silných a slabých stránek (na jakou profesi se kdo hodí, testy IQ + schopností, sebepoznání), 2 x příprava na pohovor, dále respondenti uvedli: možnosti pracovních smluv, rady ohledně nástupu do práce po mateřské dovolené, právní poradna, poradenství v oblasti profesní kariéry, informace o trhu práce.

Tabulka 9 – Víte, jaké služby můžete očekávat v rámci kariérového poradenství?

Služby kariérové poradenství	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Neznám	47	73,4
Znám	17	26,6

Graf 9 – Víte, jaké služby můžete očekávat v rámci kariérového poradenství? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

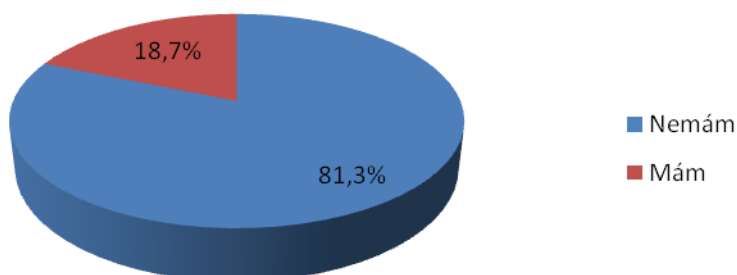
Otázka 10 – Máte osobní zkušenosti s kariérovým poradenstvím (KP)?

52 respondentů, což je 81,3 % uvedlo, že nemá žádné zkušenosti s kariérovým poradenstvím. 12 = 18,7 % dotazovaných se s kariérovým poradenstvím setkala. Nejvíce jim pomohlo identifikovat své silné a slabé stránky a určit oblast, ve které se budou profesně angažovat. Dále účastníci poradenství ocenili poskytnuté informace o dalších možnostech vzdělávání, naučili se napsat životopis, motivační dopis a vyhledávat aktuální volné pracovní pozice.

Tabulka 10 – Máte osobní zkušenosti s kariérovým poradenstvím?

Osobní zkušenost s KP	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Nemám	52	81,3
Mám	12	18,7

Graf 10 – Máte osobní zkušenosti s kariérovým poradenstvím? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

Otázka 11 – Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nového zaměstnání?

Ano, odpovědělo 34 dotazovaných 53,1 %, 14 (21,9 %) si myslí, že ne a neví 16 respondentů, tj. 25 %.

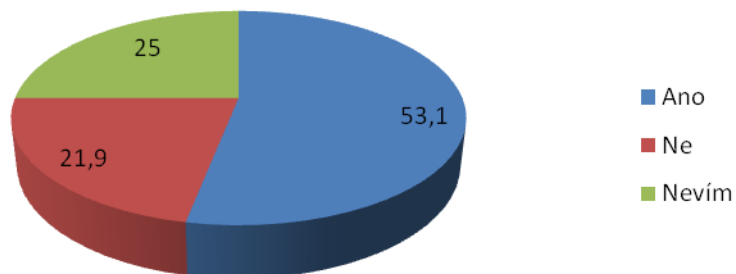
V případě odpovědi ano uvedli respondenti nejčastěji důvody: v 10 případech očekávají informace o nabídkách trhu práce. 7 x nasměrování. 5 z dotazovaných uvedlo: podpora poradce, příprava na pracovní pohovor. 4 vzdělávání a rekvalifikace. 3 zlepším profesní komunikaci a prezentaci znalostí a schopností. 3 poradce dokáže pomoci na základě požadavků, 3 zvýší mé sebevědomí, 2 pomůže mi sepsat CV a motivační dopis.

Nejčastější důvody při odpovědi ne byly: Když budu chtít pracovat, vždy si najdu uplatnění. Už jsem se rozhodla bez kariérového poradenství. Nemyslím si, že by někdo jiný věděl, co já chci. Myslím, že si svou kariéru dokážu uřídit sama. Věřím si a vím, proč se na danou pozici hlásím. Oblasti hard skills nebývají nabízeny zdarma. Příliš specifický obor, ve kterém pracuji. Mám stále zaměstnání, které nebudu měnit. Víím, v jakémkoliv odvětví chci pracovat. Práci jsem si vždy našla sama.

Tabulka 11 – Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nového zaměstnání?

Pomůže KP při hledání nové práce	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Ano	34	53,1
Ne	14	21,9
Nevím	16	25

Graf 11 – Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nového zaměstnání? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

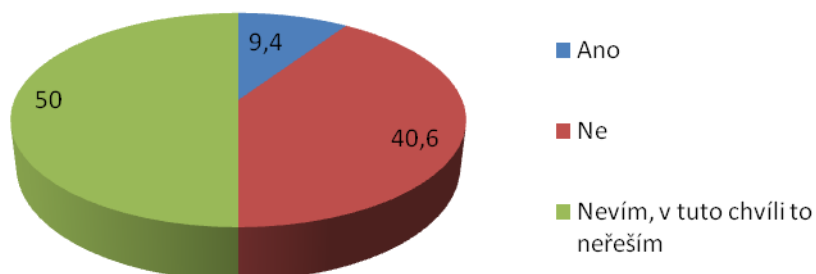
Otázka 12 – Plánujete využít služeb kariérového poradenství, až se bude blížit konec Vaší rodičovské dovolené?

Přesně polovina 32 respondentů odpovědělo, že neví a oblast kariérového poradenství v tuto chvíli neřeší. 40,6 %, tj. 26 odpovídajících kariérové poradenství nevyužije. Pouze 6 respondentů (9,4), uvedlo ano.

Tabulka 12 – Plánujete využít služeb kariérového poradenství, až se bude blížit konec Vaší rodičovské dovolené?

Využijete KP při hledání nové práce	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Ano	6	9,4
Ne	26	40,6
Nevím, v tuto chvíli to neřeším	32	50

Graf 12 – Plánujete využít služeb kariérového poradenství, až se bude blížit konec Vaší rodičovské dovolené? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

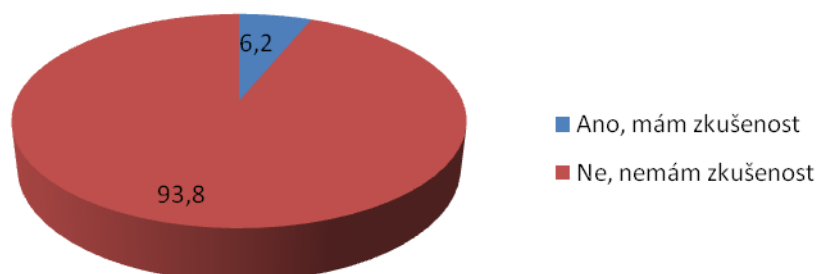
Otázka 13 – Vykonával/a jste v rámci kariérového poradenství test pro identifikaci Vašich pracovních preferencí?

Zkušenosti s testem identifikace pracovních preferencí mají pouze 4 respondenti z celkového počtu dotazovaných, což jsou 6,3 %. Ne, odpovědělo 60 dotazovaných 93,8 %.

Tabulka 13 – Vykonával/a jste v rámci kariérového poradenství test pro identifikaci Vašich pracovních preferencí?

Test profesních preferencí	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Ano, mám zkušenost	4	6,2
Ne, nemám zkušenost	60	93,8

Graf 13 – Vykonával/a jste v rámci kariérového poradenství test pro identifikaci Vašich pracovních preferencí? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

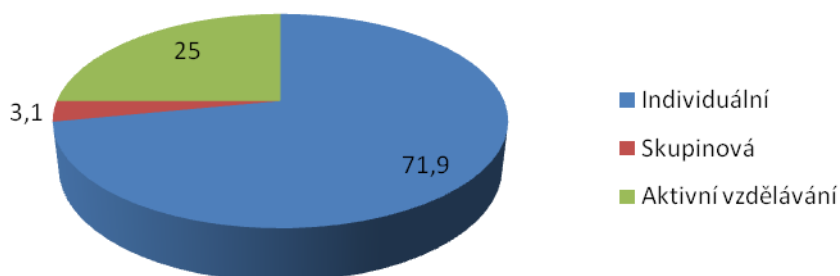
Otázka 14 – Jakou formu poradenství upřednostňujete?

V nabídce individuální, skupinovou a aktivní vzdělávání si nejvíce respondentů 46 vybralo odpověď individuální, je to 71,9 %. Skupinové by zvolili pouze 2 účastníci šetření (3,1 %) a aktivní vzdělávání 16, tj. 25 %.

Tabulka 14 – Jakou formu poradenství upřednostňujete?

Preferovaná forma KP	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Individuální	46	71,9
Skupinová	2	3,1
Aktivní vzdělávání	16	25

Graf 14 – Jakou formu poradenství upřednostňujete? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

Otázka 15 – Jaká oblast poradenství Vám v mateřském centru chybí?

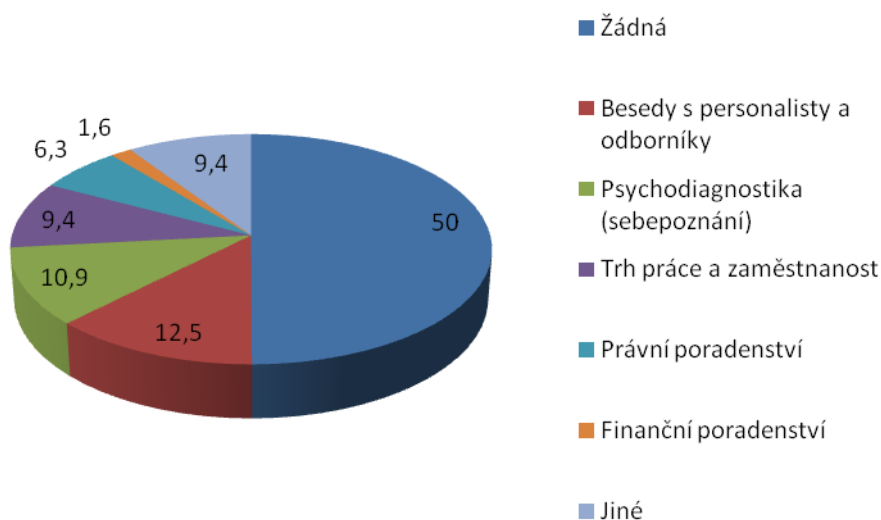
Polovina, tj. 32 účastníků šetření odpovědělo, že jim žádná oblast poradenství v mateřském centru nechybí. Z druhé poloviny odpovědělo 8 účastníků (12,5 %), že jim chybí besedy s personalisty a odborníky z praxe. Sedmi, tj. 10,9 % chybí pracovní psychodiagnostika (sebepoznání), 6 (9,4 %) by uvítalo více poradenství v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti – vstup na trh práce. Dalších 6 účastníků šetření uvedlo jiné a doplnili hard skills, vše uvedené a poradenství se neúčastním. Čtyřem (6,3 %) chybí právní poradenství. Jednomu, což je 1,6 % finanční poradenství.

Tabulka 15 – Jaká oblast poradenství Vám v mateřském centru chybí?

Oblast poradenství, která v MC chybí	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Žádná	32	50
Besedy s personalisty a odborníky	8	12,5
Psychodiagnostika (sebepoznání)	7	10,9
Trh práce a zaměstnanost	6	9,4

Právní poradenství	4	6,3
Finanční poradenství	1	1,6
Jiné	6	9,4

Graf 15 – Jaká oblast poradenství Vám v mateřském centru chybí? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

Otázka 16 – Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?

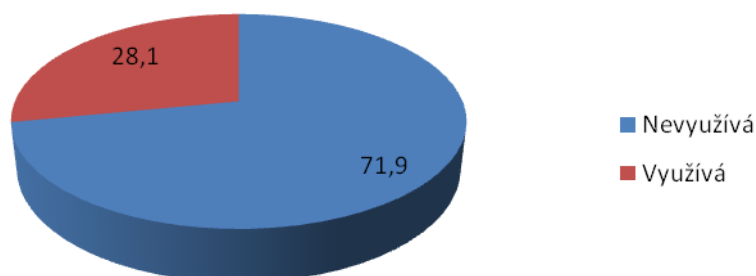
71,9 % (46 respondentů) uvedlo, že se během mateřské a rodičovské dovolené nevzdělává. Účastníci šetření poukazovali na dva hlavní důvody, 26 označilo nedostatek finančních prostředků, zbývající uvedli, že vzdělávání v tuto chvíli nepotřebují, ani nevyhledávají.

18 odpovědělo ano, vzdělávám se a navštěvuji vzdělávací kurzy, je to 28,1 %. Nejvyužívanější oblastí účastníků šetření je jazykové vzdělávání a to v pěti případech, dále jsou to 2 x online aplikace, 2 x studium vysoké školy, 2 kurzy související s prací respondentů, vždy v jednom případě byly uvedeny následující typy vzdělávání: storytelling, začínáme podnikat, kurz zdravotní péče, kurz pro chůvy, výchovné prvky, studium pro asistenty pedagoga, rukodělné činnosti, manikúra a pedikúra, dějiny umění.

Tabulka 16 – Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?

Vzdělávání	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Nevyužívá	46	71,9
Využívá	18	28,1

Graf 16 – Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

Otázka 17 – Jaká oblast vzdělávání Vám ve Vašem mateřském centru chybí?

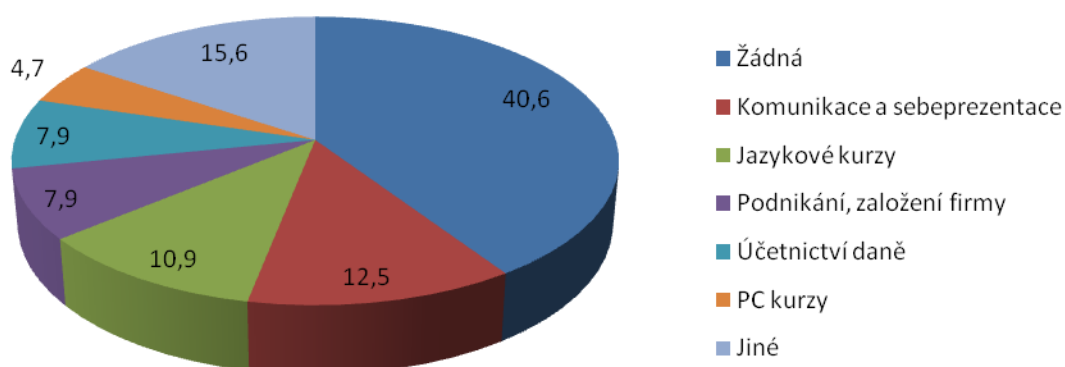
26 respondentů (40,6 %) je spokojených a žádné vzdělávání jim v mateřském centru nechybí. Deseti, tj. 15,6 % označilo odpověď jiné a uvedli: nic z toho nenabízí, domácí vzdělávání, nemám představu, hard skills, vzdělávání nevyužívám. Komunikace a sebe prezentace chybí 8 dotazovaným, což je 12,5 %. Sedmi chybí jazykové kurzy (10,9 %). V pěti případech (7,9 %) uvedli respondenti podnikání – založení firmy a účetnictví a daně. 3 (4,7 %) by rádi využili PC kurzy.

Tabulka 17 – Jaká oblast vzdělávání Vám ve Vašem mateřském centru chybí?

Oblast vzdělávání, která v MC chybí	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Žádná	26	40,6

Komunikace a sebe prezentace	8	12,5
Jazykové kurzy	7	10,9
Podnikání, založení firmy	5	7,9
Účetnictví daně	5	7,9
PC kurzy	3	4,7
Jiné	10	15,6

Graf 17 – Jaká oblast vzdělávání Vám ve Vašem mateřském centru chybí? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

Otázka 18 – S čím byste potřeboval/a nejvíce pomoci při hledání zaměstnání?

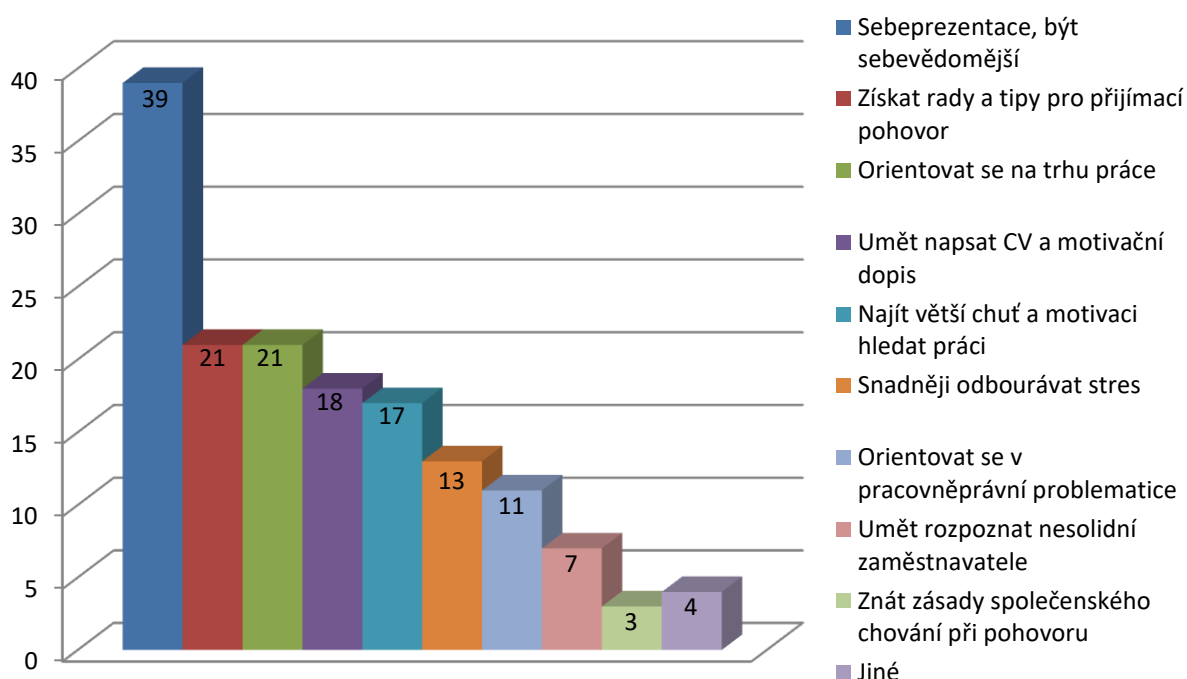
Každý respondent měl možnost označit maximálně 3 odpovědi. Nejvíce dotazovaných 39 by se potřebovalo zlepšit v sebe prezentaci, být sebevědomější. 21 by se chtělo dozvědět rady a tipy, které mohou využít při přijímacím pohovoru. 21 respondentů označilo odpověď: lépe se orientovat na trhu práce a umět využít všechny cesty k nalezení nového zaměstnání. 18 respondentů uvedlo: umět napsat CV a motivační dopis a zvolit vhodnou komunikaci

s potenciálním zaměstnavatelem, 17 x najít větší chuť a motivaci hledat práci, necítit se frustrovaný. Třináct respondentů by se potřebovalo naučit snadněji odbourávat stres. 11 respondentů označilo odpověď: orientace v pracovněprávní problematice. Sedm, by chtělo umět rozpoznat nesolidní zaměstnavatele. Jiné, označili 4 respondenti a odpověděli: vrátím se na původní místo, nic z toho se mě netýká. 3 by si chtěli vyjasnit pravidla společenského chování při pohovoru.

Tabulka 18 – S čím byste potřeboval/a nejvíce pomoci při hledání zaměstnání?

S čím potřebujete pomoci při hledání práce	Počet odpovědí
Sebeprezentace, být sebevědomější	39
Získat rady a tipy pro přijímací pohovor	21
Orientovat se na trhu práce	21
Umět napsat CV a motivační dopis	18
Najít větší chuť a motivaci hledat práci	17
Snadněji odbourávat stres	13
Orientovat se v pracovněprávní problematice	11
Umět rozpoznat nesolidní zaměstnavatele	7
Znát zásady společenského chování při pohovoru	3
Jiné	4

Graf 18 – S čím byste potřeboval/a nejvíce pomoci při hledání zaměstnání? (absolutní hodnota)



Zdroj: vlastní šetření

Otázka 19 – Kde získáváte informace o profesích a možnostech uplatnění na trhu práce?

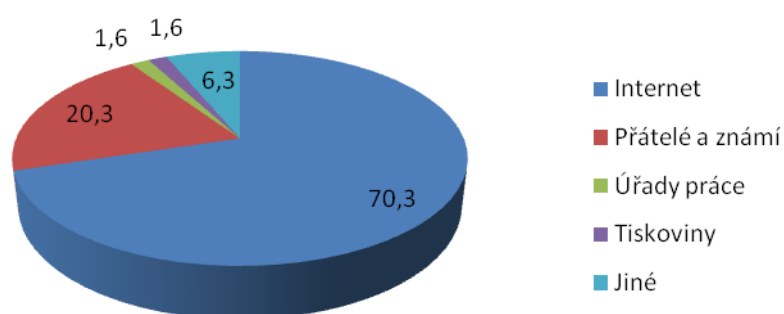
Nejvyužívanějším médiem, kde dotazovaní získávají informace je internet, a to 70,3 % (45 osob). Dále se obrací na přátele a známé 13 odpovídajících (20,3 %). Čtyři (6,3 %) označili jiné a odpověděli: profesní styky, práce se mi nabízí sama, nehledám. Nejméně jsou využívány tiskoviny a úřady práce, které označil vždy pouze 1 respondent (1,6 %).

Tabulka 19 – Kde získáváte informace o profesích a možnostech uplatnění na trhu práce?

Informace o profesích a trhu práce	Počet odpovědí	Počet odpovědí (v %)
Internet	45	70,3
Přátelé a známí	13	20,3

Úřady práce	1	1,6
Tiskoviny	1	1,6
Jiné	4	6,3

Graf 19 – Kde získáváte informace o profesích a možnostech uplatnění na trhu práce? (v %)



Zdroj: vlastní šetření

3.4 Kvalitativní šetření

Kvalitativní šetření jsem se rozhodla provést formou rozhovorů se zaměstnanci mateřských center, kteří poskytují kariérové poradenství. Oslovila jsem 19 mateřských, rodinných nebo rodinných a kulturních center s prosbou o spolupráci. Z tohoto počtu se mnou byly ochotny spolupracovat Bc. Lenka Hájková, která poskytuje kariérové poradenství v Třebíčském mateřském centru a Mgr. Jana Neumanová ředitelka a zakladatelka mateřského centra U motýlků a neziskové organizace ŽÍT SPOLU o.p.s.

1. Jméno a pozice, na které pracujete?

Lenka Hájková: *jsem kariérová poradkyně. Pracuji s rodiči vracející se na trh práce po skončení mateřské/rodičovské dovolené, dále také s dlouhodobě nezaměstnanými. Nyní se věnuji i skupinovým workshopům na středních školách. V červnu roku 2017 jsem získala profesní kvalifikaci Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu.*

Jana Neumanová: *ředitelka neziskové organizace.*

2. Jak dlouho v mateřském centru (dále také MC) pracujete a jak dlouho poskytujete kariérové poradenství?

Lenka Hájková: *v MC pracuji od roku 2005. Jsem jeho spoluzakladatelkou a do konce ledna 2017 jsem byla na pozici vedoucí, koordinátorky i předsedy. V současnosti klientkám MC, které mají zájem, poskytují kariérové poradenství.*

Kariérovému poradenství v MC se věnuji od roku 2013.

Jana Neumanová: *v rodinném centru pracuji 10 let, od jeho založení, kariérové poradenství jsme začali nabízet cca před 7 lety v rámci projektu podporovaného z ESF, nyní už jen jako doplňkovou činnost.*

3. Jak vnímáte kariérové poradenství? Co pro Vás znamená?

Lenka Hájková: *Kariérové poradenství není jen o hledání práce, o návratu do práce po mateřské/rodičovské dovolené, psaní životopisů či motivačních dopisů. Také spadá do oblasti vzdělávací dráhy, pomáhá i se změnou zaměstnání, směřuje klienty na další vzdělávání.*

Kariérové poradenství není jen krátkodobé („Tady a teď“ – např. hledám práci po skončení rodičovské dovolené, ale já usiluji o to, aby klienti pochopili, že je dobré využívat služeb kariérových poradců i dlouhodobě („Průvodce životem“) a aby rozvíjeli svůj potenciál po stránce osobní i pracovní. Navíc kariérové poradenství vede klienty k tomu, aby si našli své povolání snů a ve své práci byli šťastni.

Kdybych já měla možnost využít na základní nebo později střední škole služeb kariérových poradců, rozhodovala bych se o svém budoucím vzdělání a prvních pracovních místech úplně jinak a svoji cestu bych rozhodně našla mnohem dříve.

Jana Neumanová: *myslím, že je to obor s velkou budoucností, v dnešní době čím dál tím více využíván.*

4. Kdo zajišťuje kariérové poradenství ve vašem centru?

Lenka Hájková: *pro centrum vykonávám kariérové poradenství pouze já.*

Jana Neumanová: *externě spolupracujeme s www.inspiromatky.cz. Ty nabízí individuální práci na jakémkoli tématu formou osobního setkání a konzultací. Pomáhají např. při překonávání profesních překážek, ať už je to definováním osobních profesních rolí a cílů nebo hledání motivace v zaměstnání. Provází osobním rozvojem při sladování rodiny, péči o sebe sama, poznáváním vlastních hodnot. Podporují a poskytují cenné rady při změně kariéry a hledání nového profesního uplatnění na trhu práce. (InspiroMatky, online, 2018)*

5. Kolik klientů/ek Vás pravidelně nebo jednorázově navštěvuje?

Lenka Hájková: *spolupracuji s 10 klientkami ročně. Zatím jsou to jen samé ženy.*

Jana Neumanová: *dnes nárazově, v projektu ESF jsme měli 60 žen za rok.*

6. V čem lze klientovi nejlépe poradit? Jaké konkrétní informace jsou pro něho zásadní při hledání zaměstnání?

Lenka Hájková: *nerada používám v mé praxi kariérového poradce slovo poradit či radit. Kariéroví poradci či kouči své klientky vedou, doprovázejí je na jejich cestě a otevírají jim obzory v jejich budoucích kariérách. Pomoci najít jim možnosti, nové cesty. Nejdůležitější je spojit poznatky o klientovi (můj potenciál, moje portfolio, sebepoznání po stránce znalostí, dovedností, charakterových rysů, zájmů, motivací, preferovaných pracovních podmínek) a o trhu práce (požadavky firem na nové zaměstnance). Najít střed potenciálu klienta a střed možností trhu práce.*

Konkrétní informace: informace o trhu práce, kde hledat práci, psaní životopisů, motivačních dopisů, nácvik přijímacích pohovorů, networking, sebepoznání atd.

Jana Neumanová: *myslím, že poradit si v konečné fázi musí každý sám, ale my pomáháme osvětlit co se děje na trhu práce, jak aktualizovat CV, jak se připravit na pohovor, kde hledat práci apod.*

7. Jaká témata/problémy řešíte nejčastěji?

Lenka Hájková: *rodiče vracející se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené mají velmi nízké sebevědomí, na kterém je potřeba pracovat. Dále je nutné identifikovat jejich silné stránky skrz pracovní historii, ale i koníčky, péči o rodinu nebo jejich zapojení do místních iniciativ. Navíc má tato cílová skupina silnou motivaci a tím, že se účastní aktivit kariérového poradenství, tak mají příležitost vyjít ze stereotypu.*

Jana Neumanová: *zda se ženy po MD/RD mají vrátit zpět do práce, kde pracovaly před mateřskou.*

8. Jaké akce v oblasti kariérového poradenství organizujete? V MC nebo na půdě jiné instituce.

Lenka Hájková: *individuální kariérové poradenství, workshopy mapování kompetencí, semináře Zpět do práce po mateřské/rodičovské dovolené.*

Součástí kariérového poradenství jsou samozřejmě testy profesní orientace. Používám orientační test profesního zaměření dle Hollanda dle osobnostních typů R I A S C E. U testů je moc důležité, aby došlo k dostatečné interpretaci výsledků a také návaznosti na jiné metody. Jsou pro mě spíše doplňující pomůckou. U skupinového poradenství vůbec testy nepoužívám, jen při individuálním kariérovém poradenství.

Jana Neumanová: *nyní to jsou akce organizované především spolkem InspiroMatky, dále se nám rýsuje nová spolupráce s Fondem dalšího vzdělávání.*

9. Jaké vzdělávací akce organizujete?

Lenka Hájková: *organizuji i spoustu dalších vzdělávacích akcí: rodinný rozpočet, základy finanční gramotnosti, ochrana spotřebitele. V minulosti kurzy zdravého vaření, kurzy rozumného hubnutí, semináře týkající se rodičovské výchovy apod.*

Jana Neumanová: *jednorázové semináře na různá témata od výchovy dětí až po jak hledat práci. Aktuální nabídku najdete na stránkách www.umotylku.cz.*

10. O jakou oblast vzdělávání je mezi vašimi klienty největší zájem?

Lenka Hájková: *jak uspět při přijímacím pohovoru, identifikace silných stránek, psaní životopisů a motivačních dopisů.*

Jana Neumanová: *není to oblast kariérového poradenství, momentálně je největší zájem o trendy ve výchově dětí.*

11. Stalo se někdy, že se nepodařilo nějakému požadavku na vzdělávání ze strany klienta vyhovět?

Lenka Hájková: *nevzpomínám si.*

Jana Neumanová: *myslím, že ne. Jen snad testy profesní orientace. Nemám s nimi ani osobní zkušenost v rámci našich projektů. Myslím, že já i jiné ženy na RD by byly vděčné za možnost si takový test udělat a buď se ujistit ve svém směřování, nebo to své směřování přehodnotit.*

12. Máte návrhy na zlepšení působení MC v oblasti kariérového poradenství nebo vzdělávání, které se vám zatím nepodařilo prosadit?

Lenka Hájková: *zajistit širší povědomí o nabídce služby kariérového poradenství mezi klienty mateřských/rodinných center.*

Jana Neumanová: *vše je strašně drahé, obzvlášť pro ženy na mateřské/rodičovské dovolené, finanční stránka poradenství, kurzů, seminářů je největší překážka úspěšné realizace.*

3.5 Shrnutí výsledků šetření

Při zjišťování možné spolupráce na bakalářské práci jsem oslovila 19 mateřských center. Z tohoto počtu 6 zástupců center odpovědělo, že kariérové poradenství neposkytují, soustředí se především na otázky vývoje a výchovy dětí. 11 mateřských center nereagovalo vůbec a 2 zástupkyně mateřských center se mnou byly ochotny spolupracovat. O aktuálním stavu, trendech a možnostech kariérového poradenství jsem vedla rozhovory s Bc. Lenkou Hájkovou, která poskytuje kariérové poradenství v Třebíčském mateřském centru a Mgr. Janou Neumanovou ředitelkou a zakladatelkou mateřského centra U motýlků.

První výzkumná otázka zní. Probíhá v mateřských centrech kariérové poradenství?

Kariérové poradenství není standardní činností v mnoha mateřských centrech. Negativní roli, proč rodiče na rodičovské dovolené nevyužívají ve větší míře kariérové poradenství

a nevzdělávají se, hraje finanční stránka. 40,6 % účastníků šetření považuje za největší překážku cenu kurzů. Tuto skutečnost potvrzuje i Jana Neumanová, která říká: „Vše je strašně drahé, obzvláště pro ženy na mateřské/rodičovské dovolené, finanční stránka poradenství, kurzů, seminářů je největší překážka úspěšné realizace“. Druhý problém je malé povědomí o službách kariérového poradenství mezi rodiči. Podle dotazníkového šetření nezná služby kariérového poradenství 73,4 % respondentů. Pro Lenku Hájkovou je rozšíření povědomí o kariérovém poradenství nejdůležitější návrh na zlepšení poskytovaných služeb.

Druhá výzkumná otázka. **Mají rodiče zájem o kariérové poradenství?**

Podle šetření není mezi klienty a klientkami příliš velký zájem o kariérové poradenství. 50 % dotazovaných v současné době kariérové poradenství vůbec neřeší, 40,6 % již nyní ví, že poradenství nevyužije a pouze 9,4 % uvedlo, že služby využije. Jana Neumanová má obdobný názor, na otázku o jakou oblast vzdělávání je mezi vašimi klienty největší zájem, odpovídá: „Není to oblast kariérového poradenství, momentálně je největší zájem o trendy ve výchově dětí.“

Třetí výzkumná otázka. **Kde vidí respondenti slabé stránky kariérového poradenství?**

S nabízenými aktivitami v rámci kariérového poradenství je polovina dotazovaných zcela spokojena. 12,5 % chybí besedy s personalisty a odborníky z praxe. 10,9 % by ocenilo aktivity zaměřené na sebepoznání a psychodiagnostiku. 9,4 % uvítá poradenství v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti. V oblasti vzdělávání jsou nejvíce požadovány kurzy zaměřené na komunikaci a sebe prezentaci. Klientky Lenky Hájkové směřují své dotazy na poradenství v oblastech, jak uspět při přijímacím pohovoru, identifikaci silných stránek, psaní životopisů a motivačních dopisů.

Čtvrtá výzkumná otázka. **Jaké služby nebo aktivity potřebují rodiče po rodičovské dovolené při vstupu na trh práce?**

Nejvíce dotazovaných 39 by potřebovalo před vstupem na trh práce absolvovat aktivity, které by jim pomohly v sebe prezentaci a získat větší sebevědomí. Další oblastí je poradenství, kde by se účastníci dozvěděli rady a tipy k přijímacímu pohovoru, to by využilo 21 dotazovaných. Stejný počet by se chtěl lépe orientovat na trhu práce a znát

všechny cesty k nalezení nového zaměstnání. 18 respondentů by potřebovalo pomoci s napsáním životopisu, motivačního dopisu a naučit se vhodně komunikovat s potenciálním zaměstnavatelem. 17 z dotazovaných by potřebovalo najít větší chuť a motivaci hledat novou práci. Lenka Hájková na tyto skutečnosti poukazuje také: „Rodiče vracející se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené mají velmi nízké sebevědomí, na kterém je potřeba pracovat. Dále je nutné identifikovat jejich silné stránky skrz pracovní historii, ale i koníčky, péči o rodinu nebo jejich zapojení do místních iniciativ. Navíc má tato cílová skupina silnou motivaci a tím, že se účastní aktivit kariérového poradenství, tak mají příležitost vyjít ze stereotypu“.

3.6 Aktivity kariérového poradenství a vzdělávací akce

Kariérové poradenství si klade za cíl poskytovat podporu, motivaci, inspiraci, rozvíjet potenciál, zjišťovat možnosti a podávat informace lidem v průběhu života a provázet je během jejich profesní dráhy. Pro rodiče po rodičovské dovolené je důležité dokázat co nejlépe sladit rodinný život a profesní kariéru. Aby tyto životní změny proběhly plynule a bez větších problémů, navrhla jsem poradenské aktivity a vzdělávací akce, které rodičům usnadní vstup na trh práce.

3.6.1 Sebepoznání – odhalování silných a slabých stránek

Cíl: Frekventant setkání bude umět lépe identifikovat silné a slabé stránky své osobnosti a bude s nimi umět pracovat. Pozná vlastní schopnosti, dovednosti, hodnoty, postoje, motivaci a reakce, na jejichž základě zjistí možnosti vlastního potenciálu a definuje své kompetence. Porozumí sám sobě, určí svou osobní i profesní roli.

Setkání je realizováno ve skupině, která plní důležitou funkci. Umožňuje vzájemné sdílení, podporu, odpovídá na problémy, na které nemáme odpovědi a klade nové, neočekávané otázky.

3.6.2 Interaktivní beseda s personalistou a odborníky z praxe

Cíl: Frekventant získá informace o aktuálním stavu trhu práce, volných pracovních místech a možnostech profesního uplatnění. Jakékoliv otázky z oblasti pracovněprávní budou účastníci diskutovat s personalisty z velkých českých i nadnárodních korporací. Dozví se o různých možnostech vedení osobních pohovorů a získají cenné rady pro jejich úspěšné zvládnutí. Čas bude i na individuální setkání a diskuzi nad osobním portfoliem účastníků.

3.6.3 Plánování a sladování rodinného a profesního života

Cíl: Frekventant setkání bude umět efektivně plánovat, stanovovat si priority a reálné cíle. Naučí se rozpoznat důležitost a naléhavost situace. Bude vědět, kde dělá chyby a zjistí jak hospodařit s časem. Naučí se pracovat se změnami v osobním životě, překonávat náročné životní situace. Naučí se pečovat o sebe, podporovat vlastní potenciál a růst, zvládat stres a využívat relaxační techniky.

3.6.4 Překonávání profesních překážek

Cíl: Frekventant nalezne novou motivaci v hledání zaměstnání. Naučí se sestavit vlastní plán aktivit pro jednodušší nalezení nového profesního uplatnění. Zlepší svou sebe prezentaci. Zvládne základy asertivní komunikace a argumentace. Bude umět definovat svou profesní roli.

3.6.5 Komunikace s potenciálním zaměstnavatelem a příprava na pohovor

Cíl: Frekventant kurzu zvládne komunikovat s potenciálním zaměstnavatelem a připravit se na pracovní pohovor od A do Z.

Frekventanti kurzu budou znát a vědět:

- tipy na sepsání motivačního dopisu a životopisu, který zaujme,
- cesty, kde hledat novou práci a nového zaměstnavatele,
- jak oslovit potenciálního zaměstnavatele,
- jak se připravit na osobní pohovor,

- základy asertivní komunikace a argumentace, bude zvládat reagovat na námitky,
- rady a tipy na otázky, které jim může klást potenciální zaměstnavatel.

3.6.6 Právní minimum pro rodiče v oblasti zaměstnanosti

Cíl: Frekventant kurzu bude znát základy pracovního práva podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Bude umět popsat flexibilní formy pracovních poměrů, specifika dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a možnosti jejich využití při mateřské a rodičovské dovolené. Seznámí se s povinnostmi zaměstnavatelů vůči rodičům vracejícím se do zaměstnání. Bude znát důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Bude vědět o povinnosti zaměstnavatele dodržovat rovné podmínky, včetně příkladů z praxe, ve kterých oblastech se rovné podmínky nejčastěji porušují.

3.6.7 Komunikace a sebe prezentace

Cíl: Frekventant kurzu bude umět pracovat s trémou a přehnaným stresem. Zvýší své sebevědomí, zlepší svou prezentaci po telefonu a vystupování před publikem. Zjistí faktory, které ovlivňují komunikaci. Vypořádá se a bude umět reagovat na zpětnou vazbu a námitky. Bude znát druhy komunikace a vědět jaké informace vědomě či nevědomě jejich prostřednictvím předává. Naučí se sebevědomě a uvolněně komunikovat.

4 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce s názvem „Kariérové poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené“ bylo zmapovat kariérové poradenství a vzdělávací aktivity v oblasti zaměstnanosti určené klientkám a klientům mateřských center na rodičovské dovolené. V návaznosti na zjištěné informace byly navrženy poradenské aktivity a vzdělávací akce, které rodičům usnadní návrat na trh práce.

Na základě rešerše literatury byla vytvořena teoretická část práce, která se zaměřuje především na rodiče na mateřské a rodičovské dovolené. Definuje kariérové poradenství, poukazuje na důležitost jeho role v životě člověka, poskytuje informace o fázích poradenského procesu a faktorech, které nejvíce kariéru a profesní vývoj ovlivňují. Práce charakterizuje osobnost kariérového poradce, jeho kompetence a specifikuje nejvhodnější vzdělání pro výkon tohoto povolání. Jsou zde popsány organizace a instituce poskytující kariérové poradenství. Další kapitoly jsou zaměřeny na rodinu, její socioekonomickou situaci, postavení žen na trhu práce a možnosti výdělečné činnosti během mateřské a rodičovské dovolené.

Praktická část se zaměřuje na osobní stanoviska rodičů na rodičovské dovolené. V mateřských centrech bylo zjištěno povědomí a spokojenost s poskytovanými službami v oblasti kariérového poradenství. Práce předkládá informace, jaké aktivity rodičům chybí a s čím by potřebovali pomoci. Kvalitativním šetřením byly zjištěny názory zaměstnanců mateřských center na možnosti poskytování služeb v oblasti kariérového poradenství.

Praktická část poukazuje na skutečnost, že kariérové poradenství není standardní činností mateřských center. Negativní roli, proč není více využíváno, hraje finanční stránka, ale také malé povědomí o jeho službách mezi klientkami a klienty. Tento názor vyplývá jak z dotazníkového šetření, tak z rozhovorů se zástupkyněmi mateřských center. Průzkum předložil souhrn poradenských aktivit a vzdělávacích akcí, které klientkám a klientům center nejvíce chybí. Nejčastěji uváděné vzdělávací akce, které by rodiče lépe připravily na vstup na trh práce, jsou aktivity spojené se sebe prezentací a získáním většího sebevědomí. Další oblastí je příprava k přijímacímu pohovoru, zlepšení orientace na trhu práce a komunikace. V souvislosti se zjištěnými údaji byly vytvořeny poradenské aktivity a vzdělávací akce,

které pomohou rodičům po rodičovské dovolené nejen s nalezením nové práce, ale také s harmonizací a sladěním jejich rodinného a profesního života.

5 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

5.1 Tištěné zdroje

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. V Praze: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

DRAPELA, J. V. aj. *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1995. 85 s. ISBN 80-7184-011-4.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva a Vendula Hlavatá. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

HANSEN, Ellen. *Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Vyd. 1. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, 2007. 109 s. ISBN 978-80-904005-2-8.

SKÁLA, Vít. *Sladování pracovního a rodinného života: Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?*. Ostrava-Zábřeh: Ethics, 2014. ISBN 978-80-87459-05-8.

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

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

Vyhláška č. 72/2005 Sb., vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních

Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

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

5.2 Elektronické zdroje

Aperio: Společnost pro zdravé rodičovství [online]. Praha: APERIO, 2016 [cit. 2017-12-30]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/690/vydelecna-cinnost-behem-materske-rodicovske-dovolene>

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. 2017 [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz>

Český statistický úřad: Zaostrěno na muže a ženy 2016 [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech - Česká republika [online]. Praha: Gender studies o.p.s., Otevřená společnost, 2015 [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/cz_progres_analyza_native.pdf

InnspiroMatky [online]. Praha, 2013 [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: <http://www.inspiromatky.cz/>

Koncepce rodinné politiky [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28437/Koncepce_rodinne_politiky_5.1.pdf

MPSV: Informační a poradenská střediska při ÚP [online]. Praha: MPSV, 2006 [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska#sluzby>

Národní koncepce rodinné politiky [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

Národní poradenské fórum [online]. Praha, 2010 [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: <http://www.narodniporadenskeforum.cz/cz/nase-aktivity/>

Národní soustava kvalifikací: Kariérový poradce [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2015 [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/hledani/Text->

kari%C3%A9rov%C3%BD%20poradce/typ-and/kategorie-PK-UPK-Orchard/pole-Kod-Nazev-OdbornaKompetence-Povolani-HodnoticiStandard/parametry-inv-stem/pouze-platne-ne

Národní soustava povolání: Kariérový poradce [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: <http://katalog.nsp.cz/p/karierovy-poradce/103421.html>

Národní ústav pro vzdělávání: STŘEDISKA VÝCHOVNÉ PÉČE [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2017 [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/strediska-vychovne-pece>

Zpráva o rodině [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/30514/Zprava_o_rodine_2017.pdf

5.3 Ostatní zdroje

KUBÁLKOVÁ, Petra. *Česká pošta rodičům a dětem: Od šoku k šoku - průvodce rodičovstvím*. Česká pošta, s. p. Praha, 2014.

6 SEZNAM TABULEK, GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Pohlaví.....	36
Tabulka 2 – Věk.....	37
Tabulka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání.....	38
Tabulka 4 – Kolik máte dětí?.....	39
Tabulka 5 – Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou?.....	40
Tabulka 6 – Předpokládáte, že se po skončení MD/RD budete vracet k zaměstnavateli, u kterého jste pracoval/a před nástupem na MD/RD?.....	41
Tabulka 7 – Pracujete v současnosti alespoň příležitostně?.....	42
Tabulka 8 – Víte, které instituce poskytují kariérové poradenství?.....	43
Tabulka 9 – Víte, jaké služby můžete očekávat v rámci kariérového poradenství?.....	44
Tabulka 10 – Máte osobní zkušenosti s kariérovým poradenstvím?.....	45
Tabulka 11 – Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nového zaměstnání?.....	46
Tabulka 12 – Plánujete využít služeb kariérového poradenství, až se bude blížit konec Vaší rodičovské dovolené?.....	47
Tabulka 13 – Vykonával/a jste v rámci kariérového poradenství test pro identifikaci Vašich pracovních preferencí?.....	48
Tabulka 14 – Jakou formu poradenství upřednostňujete?.....	49
Tabulka 15 – Jaká oblast poradenství Vám v mateřském centru chybí?.....	50
Tabulka 16 – Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?.....	52
Tabulka 17 – Jaká oblast vzdělávání Vám ve Vašem mateřském centru chybí?.....	52
Tabulka 18 – S čím byste potřeboval/a nejvíce pomoci při hledání zaměstnání?.....	54
Tabulka 19 – Kde získáváte informace o profesích a možnostech uplatnění na trhu práce?.....	55

Seznam grafů

Graf 1 – Pohlaví (v %)......	36
Graf 2 – Věk (v %)......	37
Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání (v %)......	38
Graf 4 – Kolik máte dětí? (v %)......	39
Graf 5 – Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou? (v %)......	40

Graf 6 – Předpokládáte, že se po skončení MD/RD budete vracet k zaměstnavateli, u kterého jste pracoval/a před nástupem na MD/RD? (v %)	41
Graf 7 – Pracujete v současnosti alespoň příležitostně? (v %)	42
Graf 8 – Víte, které instituce poskytují kariérové poradenství? (absolutní hodnota)	43
Graf 9 – Víte, jaké služby můžete očekávat v rámci kariérového poradenství? (v %)	44
Graf 10 – Máte osobní zkušenosti s kariérovým poradenstvím? (v %)	45
Graf 11 – Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nového zaměstnání? (v %)	47
Graf 12 – Plánujete využít služeb kariérového poradenství, až se bude blížit konec Vaší rodičovské dovolené? (v %)	48
Graf 13 – Vykonal/a jste v rámci kariérového poradenství test pro identifikaci Vašich pracovních preferencí? (v %)	49
Graf 14 – Jakou formu poradenství upřednostňujete? (v %)	50
Graf 15 – Jaká oblast poradenství Vám v mateřském centru chybí? (v %)	51
Graf 16 – Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy? (v %)	52
Graf 17 – Jaká oblast vzdělávání Vám ve Vašem mateřském centru chybí? (v %)	53
Graf 18 – S čím byste potřeboval/a nejvíce pomoci při hledání zaměstnání? (absolutní hodnota)	55
Graf 19 – Kde získáváte informace o profesích a možnostech uplatnění na trhu práce? (v %)	56

7 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Otázky dotazník

Příloha č. 2: Otázky rozhovor

Příloha č. 1: Otázky dotazník

1. Pohlaví
 - a) Žena
 - b) Muž
2. Věk
 - a) 18 – 25
 - b) 26 – 30
 - c) 31 – 35
 - d) 36 – 40
 - e) 41 – 45
 - f) 46 a více
3. Nejvyšší dosažené vzdělání
 - a) Základní
 - b) středoškolské
 - c) středoškolské s maturitou
 - d) vyšší odborné
 - e) vysokoškolské
4. Kolik máte dětí?
 - a) 1
 - b) 2
 - c) 3
 - d) 4
 - e) Jiné, uveďte počet ...
5. Jak dlouho čerpáte MD/RD?
 - a) do 1 roku
 - b) 1 – 2 roky
 - c) 2 – 3 roky
 - d) 3 – 4 roky
 - e) 4 – 5 let
 - f) 5 – 6 let
 - g) 6 a více let

6. Předpokládáte, že se po skončení MD/RD budete vracet k zaměstnavateli, u kterého jste pracoval/a před nástupem na MD/RD?
- a) Ano
 - b) Ne
7. Pracujete v současnosti alespoň příležitostně?
- a) Ano
 - b) Ne
- V případě kladné odpovědi, uveďte v jakém pracovním poměru:
- a) DPP u původního zaměstnavatele
 - b) DPČ u původního zaměstnavatele
 - c) DPP u jiného zaměstnavatele
 - d) DPČ u jiného zaměstnavatele
 - e) OSVČ
8. Víte, které instituce poskytují kariérové poradenství?
- a) Ano
 - b) Ne
- V případě kladné odpovědi, které poskytovatele znáte.
- a) Mateřská centra
 - b) Úřady práce
 - c) Základní nebo střední školy
 - d) Jiné ...
9. Víte, jaké služby můžete očekávat v rámci kariérového poradenství?
- a) Ano, uveďte ...
 - b) Ne
10. Máte osobní zkušenosti s kariérovým poradenstvím?
- a) Ano
- Napište, v čem Vám nejvíce pomohlo.
- b) Ne
11. Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nového zaměstnání?
- a) Ano
- Uveďte, prosím důvody, v čem Vám může pomoci.
- b) Ne

Uveďte, prosím důvody.

c) Nevím

12. Plánujete využít služeb kariérového poradenství, až se bude blížit konec Vaší rodičovské dovolené?

a) Ano

b) Ne

c) Nevím, v tuto chvíli to neřeším.

13. Vykonával/a jste v rámci kariérového poradenství test pro identifikaci Vašich pracovních preferencí?

a) Ano

b) Ne

14. Jakou formu poradenství upřednostňujete?

a) Individuální

b) Skupinové

c) Aktivní vzdělávání

15. Jaká oblast poradenství Vám ve Vašem MC chybí?

a) Žádná

b) Besedy s personalisty a odborníky z praxe

c) Psychodiagnostika (sebepoznání)

d) Trh práce a zaměstnanost

e) Právní poradenství

f) Finanční poradenství

g) Jiné

16. Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?

a) Ano

b) Ne

V případě kladné odpovědi uveďte prosím jaké ...

17. Jaké oblast vzdělávání Vám ve Vašem MC chybí?

a) Žádná

b) Komunikace a sebe prezentace

c) Jazykové kurzy

d) Podnikání, založení firmy

e) Účetnictví a daně

- f) PC kurzy
- g) Jiné ...

18. S čím byste potřeboval/a nejvíce pomoci při hledání zaměstnání?

- a) Sebe prezentace, být sebevědomější
- b) Získat rady a tipy pro přijímací pohovor
- c) Orientovat se na trhu práce
- d) Umět napsat CV a motivační dopis
- e) Najít větší chuť a motivaci hledat práci
- f) Snadněji odbourávat stres
- g) Orientovat se v pracovněprávní problematice
- h) Umět rozpoznat nesolidní zaměstnavatele
- i) Znat zásady společenské chování při pohovoru
- j) Jiné

19. Kde získáváte informace o profesích a možnostech uplatnění na trhu práce?

- a) Internet
- b) Přátelé a známí
- c) Tiskoviny
- d) Úřad práce
- e) Jiné ...

Příloha č. 2: Otázky rozhovor

1. Jméno a pozice, na které pracujete?
2. Jak dlouho v mateřském centru (dále také MC) pracujete a jak dlouho poskytujete kariérové poradenství?
3. Kdo zajišťuje kariérové poradenství ve vašem centru?
4. Kolik klientů/ek Vás pravidelně nebo jednorázově navštěvuje.
5. V čem lze klientovi nejlépe poradit? Jaké konkrétní informace jsou pro něho zásadní při hledání zaměstnání?
6. Jaká témata/problémy řešíte nejčastěji?
7. Jaké akce v oblasti kariérového poradenství organizujete? V MC nebo na půdě jiné instituce.
8. Jaké vzdělávací akce organizujete?
9. jakou oblast vzdělávání je mezi vašimi klienty největší zájem?
10. Stalo se někdy, že se nepodařilo nějakému požadavku na vzdělávání ze strany klienta vyhovět?
11. Máte návrhy na zlepšení působení MC v oblasti kariérového poradenství nebo vzdělávání, které se vám zatím nepodařilo prosadit?