

UNIVERZITA JÁNA ÁMOSA KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁRSKE KOMBINOVANÉ ŠTÚDIUM

2014-2017

BAKALÁRSKA PRÁCA

Alica Paleček

Ženy po rodičovskej dovolenke a ich ďalšie vzdelávanie

Praha 2017

Vedúci bakalárskej práce:

PhDr. Iva Borská, Csc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Alica Paleček

Women after maternity leave and continuing education

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Iva Borská, CSc.

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojim pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitých zdrojov.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 1.2.2017

Alica Paleček

Pod'akovanie

Ďakujem vedúcej mojej bakalárskej práce PhDr. Ive Borskej, CSc. najmä za jej trpezlivosť, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky.

Anotácia

Bakalárska práca sa zaoberá ženami po rodičovskej dovolenke a ich ďalším vzdelávaním. Teoretická časť vysvetľuje problematiku vzdelávania dospelých, bariéry vo vzdelávaní a jeho psychologické aspekty, tiež prehľad jednotlivých vzdelávacích aktivít spolu s ich krátkym popisom. Praktická časť je zameraná na dotazníkové šetrenie, ktorým dochádza k zisťovaniu vplyvu materstva na ďalšie vzdelávanie žien, overeniu hypotéz a vyhodnoteniu cieľov práce.

Kľúčové slová

Bariéry vo vzdelávaní dospelých, celoživotné vzdelávanie, matka, psychologické aspekty vzdelávania dospelých, rodičovská dovolenka, vzdelávanie dospelých, žena.

Annotation

This thesis deals with continuing education of women after parental leave. The theoretical part explains the problems of education, barriers to education and its psychological aspects, also an overview of the various educational activities with their short descriptions. The practical part is focused on a questionnaire survey, which aims at identifying the impact of motherhood on women's training, test hypotheses and objectives of the evaluation work.

Keywords

Adult education, barriers to adult learning, lifelong learning, mother, parental leave, psychological aspects of adult education, woman.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČASŤ	11
1 ŽIVOT ŽENY PO RODIČOVskej DOVOLENKE AKO PRIESTOR PRE VZDELÁVANIE	11
1.1 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE	12
1.1.1 Počiatočné vzdelávanie	12
1.1.2 Ďalšie vzdelávanie	13
1.2 VZDELÁVANIE DOSPELÝCH	14
1.2.1 Cieľové skupiny vzdelávania dospelých	15
1.2.2 Psychologické aspekty vzdelávania dospelých	16
2 PROBLÉMY A BARIÉRY V ĎALŠOM VZDELÁVANÍ ŽENY-MATKY 19	
2.1 PROBLÉMY VO VZDELÁVANÍ	19
2.1.1 Motivácia	19
2.1.2 Dostupnosť ďalšieho vzdelávania	20
2.1.3 Financovanie ďalšieho vzdelávania	21
2.2 BARIÉRY V ĎALŠOM VZDELÁVANÍ	21
3 MOŽNOSTI ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA ŽIEN PO RODIČOVskej DOVOLENKE	24
3.1 TRADIČNÉ ŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE	24
3.1.1 Štúdium na strednej škole	24
3.1.2 Vysokoškolské štúdium	24
3.1.3 Štátna jazyková škola	25
3.2 VZDELÁVANIE V RÁMCI ZAMESTNANIA	26
3.2.1 Workshop	26
3.2.2 Open Space Technology	26
3.2.3 Job rotation	27
3.2.4 Kaučing	27
3.2.5 E-learning	28
3.3 SEBAVZDELÁVANIE V SÚKROMÍ	28
3.3.1 Internet	29
3.3.2 Čítanie odbornej literatúry	29

3.3.3	Vzdelávanie prostredníctvom televízie	29
3.4	REKVALIFIKAČNÝ KURZ	30
PRAKTICKÁ ČASŤ		31
4	ANALÝZA NÁZOROV ŽIEN PO RODIČOVskej DOVOLENKE	31
4.1	VÝSKUMNÝ PROBLÉM A STANOVENIE HYPOTÉZ	31
4.2	POPIS VÝSKUMNÉHO SÚBORU.....	31
4.3	METÓDA ZÍSKAVANIA A SPRACOVANIA DÁT	35
4.4	VÝSLEDKY A ICH INTERPRETÁCIA	36
4.5	OVERENIE HYPOTÉZ.....	48
4.6	ODPORÚČANIA	49
ZÁVER		50
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV.....		52
ZOZNAM SKRATIEK		54
ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV.....		55
ZOZNAM PRÍLOH.....		57

ÚVOD

Bakalárska práca sa zaoberá problematikou vzdelávania žien po rodičovskej dovolenke. Téma bola autorkou zvolená najmä z dôvodu osobnej angažovanosti a záujmu o skúmanie tejto cieľovej skupiny. Sama je matkou, ktorá prostredníctvom ďalšieho vzdelávania hľadá cestu k druhej kariére uvedomujúc si, že materstvo výrazne mení pohľad ženy na kariéru a vzdelávanie a zároveň, že potreba neustáleho vzdelávania je trendom 21. storočia. Jej vznik je podmienený modernizáciou a rozvojom informačných technológií, lepšou dostupnosťou vzdelávania a celkovou informovanosťou spoločnosti.

Cieľom tejto práce je zistiť, aký vplyv má materstvo na ďalšie vzdelávanie žien, poznať či a akým spôsobom sa vzdelávajú a ako tento fakt následne ovplyvňuje ich ďalší život.

Žena-matka je pre svoje dieťa stelesnením istoty, lásky, spokojnosti a šťastia. Jej vzťah k svojmu potomstvu je veľmi silný a materinská láska tvorí neodmysliteľnú súčasť duševného a telesného rastu dieťaťa. Úloha dnešnej matky je však neľahká, najmä pre zladenie úlohy matky, manželky a zamestnanej ženy, čo si vyžaduje dobrú organizáciu a často aj pomoc najbližších. Správna harmonizácia týchto oblastí sa odzrkadľuje na psychickej pohode ženy. Materstvo žene prináša tiež množstvo negatívnych dopadov, počnúc spomalením jej kariéry, finančne znevýhodnenej situácie počas materskej dovolenky, obmedzenie osobnej slobody až po dopad na manželský vzťah a obavu, že nebude dobrým rodičom. To všetko umocňuje fakt, že rodičovstvo je nezvratným rozhodnutím. Zladovanie rodinných a pracovných aktivít tvorí veľký súbor rozhodnutí oboch partnerov, či manželov o ich pracovnej vyťažnosti, rozdelení domácich úloh, zabezpečení výchovy detí a mnohých ďalších povinností z rodinného a pracovného života. Po uplynutí rodičovskej dovolenky stojí žena pred návratom na pracovný trh, čo predstavuje miesto, kde sa stretáva potenciálny zamestnávateľ s ponukou práce a jednotliví uchádzači o zamestnanie. Status a rola ženy ako matky veľmi ovplyvňuje toto jej postavenie na trhu práce. Žena-matka sa často dostáva do popredia diskusií verejnej mienky a rôznych štúdií, skúmaná z rôznych faktorov a uhlov pohľadu. Zamestnávateľom a trhom je považovaná za človeka rodinne orientovaného s vyvinutým zmyslom pre zodpovednosť, vytrvalosť a vynaliezavosť. Je schopná

nesmiernej lojálnosti voči zamestnávateľovi, čo je jednoznačne jej veľkým pozitívom, zároveň je však stále vnímaná ako riziková skupina pretože jej úlohou je tiež rovnako zosúladiť pracovný a rodinný život. Pracujúce ženy sú pod neustálym tlakom spoločenských zvyklostí, podľa ktorých sa od nich vyžaduje dosahovanie nadpriemerných výsledkov v zamestnaní a tiež v rodinnom prostredí. Zároveň sa však očakáva, že si zachovajú svoju ženskú podstatu, ktorá je spojená s výchovou detí a starostlivosťou o domácnosť. Mnoho žien sa preto rozhoduje o zmene svojho pôsobenia, pre čo je ich ďalšie vzdelávanie nevyhnutnosťou. Vyhľadávajú rôzne formy a príležitosti, pričom aj tento výber vzdelávacích aktivít ovplyvňuje fakt, že sú už matkami.

Bakalárska práca má dve časti, teoretickú a praktickú. Poslednú tretiu časť tvoria prílohy. Teoretická časť sa v prvej kapitole venuje životu ženy po rodičovskej dovolenke ako priestoru pre vzdelávanie, načrtne základné rozdelenie celoživotného vzdelávania, upriami pozornosť na cieľové skupiny a tiež psychologické aspekty vzdelávania dospelých. Druhá kapitola pojednáva o najčastejších bariérach a problémoch vzdelávajúcich sa žien a tretia kapitola ponúka pohľad na jednotlivé vzdelávacie aktivity a ich stručný popis. Praktická časť práce sa zaoberá dotazníkovým šetrením, kde sú podrobne vyhodnocované jednotlivé otázky dotazníka formou grafického znázornenia s percentuálnym vyjadrením jednotlivých odpovedí a slovným popisom. V poslednej kapitole práce, ktorá je zároveň jej praktickou časťou došlo k stanoveniu výskumného problému a tiež hypotéz. Nasleduje popis výskumného súboru, metódy získavania a spracovania dát. Záverečná časť obsahuje výsledky, ich interpretáciu, overenie stanovených hypotéz a odporúčania.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 ŽIVOT ŽENY PO RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE AKO PRIESTOR PRE VZDELÁVANIE

Rodičovská dovolenka je časom kedy sa rodičia, najčastejšie však matka, celodenne stará o svoje malé dieťa, obdobím, počas ktorého nepracuje. V Slovenskej republike rodičovskú dovolenku upravuje Zákonník práce a zjednodušene možno povedať, že ide o obdobie do 3 rokov veku dieťaťa, resp. 6 rokov jeho veku, pokiaľ je jeho zdravotný stav nepriaznivý. Na toto obdobie má matka zákonný nárok, počas neho je podporovaná štátom a čerpá ho v rozsahu o aký požiada, spravidla však najmenej jeden mesiac. Na Slovensku či v Čechách je toto obdobie podstatne dlhšie, než je tomu v krajinách západnej Európy. Pre porovnanie, dĺžka rodičovskej dovolenky v Belgicku predstavuje obdobie 12 až 24 týždňov, v Dánsku 32 týždňov a vo Veľkej Británii dokonca iba 4 týždne. Preto zostáva otázne, či je rodičovská dovolenka, najmä z pohľadu opätovného zaradenia do pracovného procesu, v trvaní 3 rokov ideálna. Počas tohto obdobia totiž dochádza k stratám pracovných návykov, stagnácii, pod vplyvom rýchleho vývoja informačných technológií k zaostaniu v profesijných zručnostiach či k zastaraniu kvalifikácie. Rodič má možnosť na rodičovskej dovolenke zotrvať maximálny čas, nie je to však nutnosť. Mnohokrát je toto rozhodnutie ovplyvnené aj finančnou situáciou, ktorá pre mladú rodinu nie je priaznivá. Táto sociálno-ekonomická situácia má za následok skorší návrat matky do zamestnania. Pre matky existuje aj možnosť zamestnať sa na čiastočný pracovný úväzok, týchto možností je však na Slovensku stále málo. Finančná situácia rodiny však nie je jediným dôvodom skoršieho návratu ženy do pracovného kolobehu, pretože sú ženy, ktoré majú silnú potrebu seberealizácie, nechcú stratiť svoje pracovné miesto, či možnosť profesijného postupu a budovania kariéry.

Žiadna žena, vracajúca sa po rodičovskej dovolenke späť do života, ktorý viedla pred narodením dieťaťa nevstupuje do tohto procesu rovnaká ako pred týmto vážnym zvratom spojeným so vznikom rodiny. Súvisí to najmä s požiadavkami pracovného trhu, tým, ako ju vníma spoločnosť, zmenou jej postoja k životu po pôrode potomka, inou optikou na svoje ženské poslanie. Pomer týchto motívov je individuálny podľa

cítienia ženy-matky a mnoho z nich sa tak rozhoduje urobiť vo svojom živote výraznú zmenu. Časť žien vidí ako cestu k príležitosti realizovať tieto zmeny práve vo svojom ďalšom vzdelávaní, preto nasleduje stručná orientácia v problematike vzdelávania dospelých.

1.1 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE

Celoživotné vzdelávanie možno definovať ako činnosti súvisiace s učením, realizované priebežne, s cieľom dosiahnuť zdokonalenie znalostí, schopností a odborných predpokladov. Ako proces adaptácie na meniace sa podmienky spoločnosti, ekonomiky a techniky sa tak celoživotné učenie stáva predpokladom pre trvalý rozvoj osobnosti. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 13)

Medzi základné charakteristiky celoživotného vzdelávania patrí, že sa neobmedzuje na určitú fázu života, ale trvá nepretržite. Zahrňa v sebe všetky formy a typy vzdelávania bez ohľadu na inštitúciu a prostredie, v akom prebieha. Všetky možnosti tak spolu tvoria jednotu, ktorá dovoľuje rozmanité a časté prechody medzi vzdelávaním a zamestnaním, a umožňuje tak získať rovnakú kvalifikáciu a kompetencie rôznymi cestami kedykoľvek počas života. Zároveň ide o poskytnutie príležitosti pre všetkých, bez ohľadu na vek, záujem, talent či postavenie. Jedná sa tak o zásadnú zmenu orientácie systému vzdelávania s cieľom vychádzať v ústrety odlišnostiam vzdelávaných, snahu o najväčšiu možnú diferenciaciu a individualizáciu vzdelávania, o zameranie sa na maximálny rozvoj a na maximálne využitie potenciálu každého jedinca. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 27)

Celoživotné vzdelávanie, ktoré je súhrnom javov s pomerne zložitou štruktúrou, možno v zásade rozdeliť do dvoch základných, z časového hľadiska na seba naväzujúcich etáp nazývaných **počiatočné** a **ďalšie** vzdelávanie.

1.1.1 POČIATOČNÉ VZDELÁVANIE

Počiatočné vzdelávanie prebieha spravidla v mladšom veku, pred vstupom na pracovný trh, formou školskej dochádzky. Je vzdelaním formálneho charakteru, ktoré je možné členiť podľa stupňa vzdelávania. Obsahuje základné vzdelanie, ktoré sa kryje

s povinnou školskou dochádzkou (ISCED 1, 2), pokračuje stredným vzdelaním (ISCED 3, 4) a následne vzdelávaním terciárnym (ISCED 5, 6).

Tabuľka 1: Skrátený prehľad ISCED Slovenská republika

Úroveň ISCED	Označenie vzdelávania	Typický druh školy v SR
0	predprimárne	materská škola, 0-tý ročník na ZŠ
1	primárne	vzdelanie na 1.stupni ZŠ
2	nižšie stredné vzdelanie	vzdelanie na 2. stupni ZŠ, učilištia
3	úplné stredné vzdelanie	stredné školy bez a s maturitou
4	postsekundárne	pomaturitné štúdium na SŠ
5A	vysokoškolské I. a II. stupeň	vysoké školy
5B	vyššie odborné vzdelanie	vysoké školy
6	vysokoškolské III. stupeň	vysoké školy

Zdroj: Ministerstvo školstva SR, online, cit. 2016-09-15

1.1.2 ĎALŠIE VZDELÁVANIE

Ďalšie vzdelávanie sa uskutočňuje prevažne po ukončení počiatočného vzdelávania, resp. po vstupe na trh práce. Možno ho bližšie rozlišovať podľa spôsobu získavania poznatkov a schopností na:

- formálne – je upravené právnymi predpismi a prebieha vo vzdelávacích inštitúciách, hlavne školách, a to buď formou počiatočného alebo ďalšieho vzdelávania. Zahŕňa nadväzujúce stupne vzdelávania, ktorých dosiahnutie je potvrdzované príslušným osvedčením
- neformálne – je formou ďalšieho vzdelávania. Spočíva v organizovanom získavaní vedomostí a schopností za účasti učiteľa, alebo odborného lektora, ale nekončí dosiahnutím určitého stupňa vzdelania. Patria tu rôzne kurzy uskutočňované vo voľnom čase vzdelávaných, krátke školenia a prednášky, ako i rekvalifikácie, či vzdelávanie zamestnancov organizované zamestnávateľom
- informálne – je inštitucionálne neorganizované a spravidla nesystematické získavanie poznatkov a schopností v každodenných životných situáciách. Jeho významnou súčasťou je sebavzdelávanie charakteristické skutočnosťou, že učiaci sa nemá možnosť objektívne si overiť takto získané vedomosti a schopnosti. (Mazouch, Fischer, 2011, s. 116)

Podľa Bartáka (2008, s. 11) ďalšie vzdelávanie ďalej členíme na:

- ďalšie profesijné vzdelávanie – zúčastňujú sa ho osoby, ktoré svoje odborné vzdelávanie v priebehu počiatočného vzdelávania riadne ukončili. Jeho poslaním je rozvíjanie postojov, znalostí a schopností vyžadovaných pre výkon určitého povolania, pričom má priamu väzbu na profesijné zaradenie a uplatnenie dospelého, a tým aj na jeho ekonomickú aktivitu
- občianske vzdelávanie – je zamerané na formovanie vedomia práv a povinností osôb v ich občianskych, politických, spoločenských i rodinných rolách. Vytvára širšie predpoklady pre kultiváciu človeka ako občana, pre jeho adaptáciu na meniace sa spoločenské a politické podmienky
- záujmové vzdelávanie – uspokojuje vzdelávacie potreby jedincov v súlade s ich osobným zameraním. Dotvára osobnosť a jej hodnotovú orientáciu a umožňuje jej sebarealizáciu vo voľnom čase. U nás sa mu venujú rôzne záujmové organizácie.

1.2 VZDELÁVANIE DOSPELÝCH

Vedu, ktorá sa zaoberá vzdelávaním dospelých nazývame Andragogikou. Tento termín prvýkrát použil nemecký vysokoškolský učiteľ Alexander Kapp v roku 1833 vo svojom diele Platónovo učenie o výchove, no napriek tomu v našom prostredí stále nie je veľmi rozšírený. Pomerne často je používaný výraz vzdelávanie dospelých, príp. ďalšie vzdelávanie. Andragogiku môžeme charakterizovať ako vedný odbor v systéme vied o výchove a vyučovaní, ktorý je zameraný na všetky aspekty vzdelávania a učenia sa dospelých. Z pohľadu rovnomenného študijného odboru slúži k príprave budúcich odborníkov oblasti vzdelávania dospelých. Okrem vzdelávania sa však andragogika sústreďuje aj na výchovu a starostlivosť o dospelých. (Beneš, 2008, s. 11).

Podľa Frka (2003, s. 19) je vzdelávanie dospelých neustále dotváranie a pretváranie osobnosti dospelého osoby (reedukácia, resocializácia), adaptácia jedinca na meniace sa sociálne a kultúrne podmienky, rovnako zdokonaľovanie sa vo výkone sociálnych rolí a mnohokrát aj príprava na nové roly a na vytváranie podmienok pre výkon týchto rolí, ktoré úzko súvisia s rozvojom vzdelanosti a úspešného existovania v spoločnosti.

Definície vzdelávania dospelých sa líšia, ale vo všeobecnosti sa podľa oznámenia komisie európskych spoločenských (2006) pod ním rozumejú formy vzdelávania,

na ktorých sa zúčastňujú dospelí po ukončení počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy, bez ohľadu na úroveň, akú v procese počiatočného vzdelávania dosiahli (napr. vrátane vysokoškolského vzdelávania). Vzdelávanie a odborná príprava sú rozhodujúcimi faktormi pri plnení cieľov Lisabonskej stratégie zvyšovať hospodársky rast, konkurencieschopnosť a sociálne začlenenie. Význam vzdelávania dospelých v tejto súvislosti spolu s jeho prispievaním k osobnému rozvoju a seberealizácii sa vo zvýšenej miere uznáva v národných reformných programoch členských štátov.

1.2.1 CIEĽOVÉ SKUPINY VZDELÁVANIA DOSPELÝCH

Ponuka vzdelávania môže byť nediferencovaná, určená všetkým dospelým, ale je možné určiť aj skupiny so špecifickými potrebami alebo záujmami. Takéto skupiny označujeme ako cieľové. Vzdelávanie dospelých pracuje vždy s meniacimi sa rôznorodými skupinami účastníkov a preto je nevyhnutné, aby im prispôbovalo svoje ciele, obsahy a metódy práce. Na cieľové skupiny existuje sociálny, didaktický i psychologický pohľad. Vo všeobecnosti je potrebné, aby sa andragogika a vzdelávacie organizácie týmito skupinami zaoberali, pretože účasť na vzdelávaní je zväčša dobrovoľná a pre potenciálnych účastníkov musí byť jeho ponuka atraktívna. Financuje sa spravidla podľa počtu účastníkov, preto je snaha o ich čo najväčší počet. Homogenita účastníkov vzdelávania prispieva k väčšej efektívnosti učebných procesov a v neposlednom rade zameranie sa na cieľové skupiny môže prispieť k demokratizácii vzdelávania dospelých.

Je možné vymedziť aj tradičné skupiny vo vzdelávaní dospelých, ako napríklad rodičov, manažérov, seniorov, zamestnaných, nezamestnaných, apod., ale je dôležité, aby potenciálni účastníci sami seba chápali ako špecifickú skupinu, nestačí, aby bola určená zvonku, dodáva Beneš (2008, s. 87-88) Príkladom je práve vzdelávanie žien, ktoré sú matkami.

Pri získavaní cieľovej skupiny vzdelávania dospelých je potrebné upriamiť pozornosť aj na špecifiká psychológie dospelých ľudí, najmä:

- dospelí ľudia sú schopní premyslieť a regulovať vlastné správanie vzhľadom na vzdelávacie aktivity, orientujú sa vo vplyve a podnetoch prostredia

- je potrebné ich vnímať v ich spoločenskom kontexte, tzn. v interakcii s ostatnými ľuďmi
- sú schopní vnímať seba a viac či menej posúdiť ako môžu fungovať v situácii vzdelávania
- sú pripravení k zmene svojho poznania a správania spojeného s ich vzdelávaním vtedy, ak očakávajú, že budú osobne efektívni, t. j. že sa splní ich očakávanie účinnosti, čo ich presvedčí o tom, že sú schopní úspešne realizovať svoje vzdelávanie, ktoré sa vyžaduje na dosiahnutie istého cieľa
- predpokladajú, že sa splní ich očakávanie výsledkov vzdelávania a že získané poznanie bude užitočné pre ich život

Očakávanie účinnosti vlastného vzdelávania a učenia sa, akási viera vo svoje sily a schopnosti určujú, aké aktivity si dospelí vyberú, koľko úsilia na ne vynaložia a ako dlho potrvá toto ich úsilie pri zvládaní situácií spojených s ich vzdelávaním. (Machalová, Prusáková, 2004, s. 73)

Vzdelávanie dospelých sa teda obracia na rozličné skupiny, ktoré sa dynamicky menia. Preto je nevyhnutné sledovať nielen súčasné cieľové skupiny, ale i potenciálne, prípadne identifikovať cieľové skupiny, ktoré doteraz zostali nepovšimnuté, ale potreby vzdelávania sú v nich evidentné.

1.2.2 PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY VZDELÁVANIA DOSPELÝCH

Formálne dosahujeme dospelosti dovŕšením 18. roku života. Podľa Prúchy a Vetešku (2012, s. 79) je dospelosť pre väčšinu ľudí obdobím životnej stabilizácie, disponujú celkovou myšlienkovou a tiež pracovnou stabilitou, dokážu si plánovať vlastný život, sú vytrvalí a zodpovední. Andragogika má na dospelosť iný pohľad, napr. Palán a Langer (2008, s. 82) charakterizujú dospelého ako „*jedinca vyspelého a zrelého sociálne, citovo, biologicky, sociologicky a mentálne, ktorý absolvoval aspoň základné vzdelanie.*“

Podľa Machalovej „*pre vzdelávanie dospelých majú význam tie psychologické poznatky, ktoré môžu prispieť k vytvoreniu určitej interdisciplinárnej základne poznatkov o vzdelávaní. Medzi také patria predovšetkým:*

- *poznatky o osobnosti dospelého človeka ako psychologického systému*
- *poznatky o osobnosti dospelého človeka vo vzdelávaní, t. j. ako účastníka vzdelávania*
- *poznatky o schopnosti dospelého človeka učiť sa, resp. poznatky o spôsobilosti učiť sa*
- *poznatky o učení sa dospelého človeka*
- *poznatky o motivácii dospelého človeka k učeniu sa a k vzdelávaniu*
- *poznatky o interakcii dospelého človeka s druhými ľuďmi za rôznych sociálnych okolností a podmienok vzdelávania dospelých.*

V každej z týchto skupín je mnoho poznatkov, ktoré sa integrovali do vzdelávania dospelých a toto vzdelávanie je bez nich sotva možné. V ucelenej podobe ich integruje andragogická psychológia, čiže psychológia dospelého človeka v procese výchovy a vzdelávania a biodromálna psychológia, čiže psychológia celoživotného vývinu ľudskej bytosti v rámci individuálnej životnej cesty. Kritériom výberu poznatkov je vytvorenie informačného základu pre poznávanie psychologickéj stránky odpovede na otázku, či je dospelý človek vzdelávateľný a ako, a rovnako otázku, či je dospelý človek vychovávateľný a ako, za predpokladu, že výchovu a vzdelávanie budeme považovať za činiteľ rozvoja osobnosti. Do rámca andragogickej psychológie zapadá nielen poznanie zamerané na účastníkov vzdelávania dospelých (v zmysle učiacich sa dospelých ľudí), ale aj poznanie kompetencií vzdelávateľov a ďalších pracovníkov v oblasti vzdelávania dospelých.“(online, cit. 2016-10-16)

Machalová a Prusáková (2004, s. 71) ďalej uvádzajú, že už v etape získavania dospelých pre vzdelávanie je potrebné posilňovať ich pozitívne sebahodnotenie v súvislosti s posudzovaním seba ako účastníka vzdelávacej aktivity. Ide predovšetkým o poukázanie na úspechy a osobné kvality jednotlivca, jeho presvedčovanie sugesciou, povzbudzovaním, či interpretáciou jeho správania a konania. Možno tiež poukázať na úspechy vo vzdelávaní a v živote aj na príklade iných dospelých. Je potrebné mať na pamäti, že kognitívny štýl, resp. poznávanie je funkčne prepojené s emocionalitou človeka. Emócie za určitých podmienok uľahčujú a za iných podmienok naopak sťažujú orientáciu v danej situácii, v rozhodovaní, v riešení problému.

Kognitívny štýl, alebo štýl učenia vyjadruje to, ako jednotlivec prijíma, spracúva a organizuje informácie. Pre vzdelávateľov dospelých je potrebné vedieť, že dospelí majú odlišné kognitívne štýly. Ich jedinečnosť zdôvodňuje individuálny prístup vo vzdelávaní a v učení sa dospelých a pripomína:

- dôležitosť procesu učenia
- dôležitosť toho, že dospelí majú silné a slabé stránky týkajúce sa učenia.

Kolb, D. a Fry, R. (in Machalová, Prusáková, 2004, s. 74) vymedzili tieto kognitívne štýly u jednotlivcov:

1. Konvergentný – praktik, je výkonný ak treba jednoducho odpovedať, preferuje činnosť s predmetmi pred činnosťou s ľuďmi, má užšie záujmy, je viac orientovaný na prírodné vedy
2. Divergentný – má silné imaginatívne schopnosti, vidí veci z rôznych perspektív, zaujíma sa o ľudí, má široké kultúrne záujmy, špecializuje sa na umenie, orientuje sa skôr na humanitné otázky a umelecké kruhy
3. Asimilátor – charakterizujú ho silné schopnosti pre vytváranie teoretických modelov, výborné induktívne usudzovanie a vzťah k abstraktnému mysleniu, vzťah k obsahu viac než k ľuďom, neinklinuje k praxi, priťahujú ho základné vedy, napr. matematika
4. Akomodátor – jeho silná stránka je praktickosť, rád riskuje, je výkonný ak sa treba rýchlo adaptovať, rieši problémy intuitívne, obracia sa k druhým kvôli informáciám, je orientovaný na akčné zamestnania.

I vzdelávanie dospelých však so sebou prináša problémy, otázky, či náročné situácie, ktoré si vyžadujú riešenia. Nasledujúca kapitola sa venuje problémom a bariéram spojeným so vzdelávaním dospelých.

2 PROBLÉMY A BARIÉRY V ĎALŠOM VZDELÁVANÍ ŽENY-MATKY

2.1 PROBLÉMY VO VZDELÁVANÍ

Problémy vo vzdelávaní dospelých možno vo všeobecnosti rozdeliť na oblasť teoretickú a praktickú. Kým na strane teoretickej andragogiky sa prejavujú v terminologickej neujasnenosti, metodologickej nevyhranenosti a teoretickej nedostatočnosti, na strane praktickej andragogiky v sebe zahŕňajú najmä motiváciu dospelých, prístupnosť vzdelávacích aktivít, politiku a legislatívu a zdroj financovania (Palán, Langer, 2008, s. 86).

Z hľadiska efektivity vzdelávania dospelých sa často považuje za rozhodujúci faktor úspešného vzdelávania sila a zameranie **motívov** účastníka vzdelávania.

2.1.1 MOTIVÁCIA

Farková (2008, s. 83) uvádza, že pod súhrnným termínom motivácia rozumieme v psychológii hybné momenty v činnostiach, prežívaní, chovaní a osobnosti. Teda všetko to, čo človeka núti, niekam smeruje, ale aj to, čo mu bráni niečo vykonať, nejako sa chovať.

Beneš (2008, s. 82) vníma motiváciu ako súhrn vnútorných a vonkajších faktorov, ktoré aktivujú, zameriavajú a riadia jednanie a prežívanie účastníka.

I na ženy po rodičovskej dovolenke pôsobí celý komplex motívov, ktorý je dynamický a nedá sa jednoznačne hierarchizovať. Podľa Beneša (2008, s. 84) sa začínajú motívy dospelých vzdelávať sa vyvíjať už v rannej socializácii a sú výsledkom učenia a skúsenosti s učením. Motívy majú vždy sociálne zázemie, motivácia ľudí z rôznych sociálnych vrstiev nie je rovnaká. Rozhoduje však, že učenie sa dospelých prebieha v dôsledku potreby riešiť konkrétne problémy, nie za účelom uspokojenia poznávacích záujmov.

Štruktúru motívov účasti na ďalšom vzdelávaní možno relatívne presne určiť. Aplikujúc tieto poznatky na našu cieľovú skupinu, t. j. matky po rodičovskej dovolenke, predstavujú ich najčastejšie motívy k ďalšiemu vzdelávaniu:

- **sociálny kontakt s inými matkami**, kde saturujú potrebu združovať sa so ženami, ktoré riešia aktuálne rovnakú životnú situáciu nadväzujú a rozvíjajú nové kontakty, hľadajú pochopenie pre svoje problémy, snažia sa im lepšie porozumieť, navzájom sa povzbudiť či zlepšiť si svoju sociálnu pozíciu
- **sociálne podnety**, ktoré predstavujú snahu o získanie priestoru nezaťaženého každodenným stresom, ktorý im prináša návrat do bežného kolobehu života. Dôvodom je ďalšia rola ženy, okrem matky, manželky či partnerky sa stáva aktívnou aj mimo domova a vracia sa do pracovného procesu, stará sa o domácnosť s dieťaťom, rieši praktické problémy spojené s každodennou starostlivosťou oň. V praxi predstavuje tento motív pre ženu čas, kedy od týchto problémov uniká a venuje istý čas sama sebe
- **profesijné dôvody**, sú spojené s prehodnotením svojej profesijnej dráhy vzhľadom na novú životnú situáciu. Časť žien sa vracia k svojej kariére z čias, než sa stali matkami a ďalej sa vzdelávajú, aby si zaistili, resp. zlepšili svoju pozíciu v zamestnaní. Zvyšná časť žien po narodení dieťaťa mení svoj postoj, chce sa venovať naplno výchove a rodine, preto hľadá nový zmysel aj v pracovnej oblasti tak, aby naplnila svoje predstavy. Často sa začne vzdelávať v doteraz jej neznámej oblasti, rekvalifikuje sa a vybuduje tzv. druhú kariéru v súlade so svojimi predstavami o prieniku ženy-matky a ženy pracujúcej
- **vonkajšie očakávania**, sú najčastejšie nastavené a doporučené zamestnávateľom a súvisia hlavne s udrжанím si svojej pozície v pôvodnom, alebo novom zamestnaní
- **kognitívne záujmy**, ktoré predstavujú klasický pohľad na ďalšie vzdelávanie ženy, čo uspokojuje jej potrebu poznania, či už ide o profesijné alebo záujmové vzdelávanie

2.1.2 DOSTUPNOSŤ ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA

Problém dostupnosti ďalšieho vzdelávania je jeho potenciálnymi účastníčkami vnímaný subjektívne. Kým pre časť žien sú kľúčovými vstupné náklady na ďalšie

vzdelávanie alebo podmienky pre prijatie k štúdiu, pre iné je dôležitý čas organizácie vzdelávania, dopravná vzdialenosť a iné. U oboch skupín však zohráva úlohu starostlivosť o dieťa a rodinu a nutnosť vzájomne sa sebe prispôbiť vo všetkých vyššie spomenutých aspektoch. Ako riešenie pre určitú skupinu sa môže javiť vzdelávanie prostredníctvom internetu, online kurzov, prípadne e-learning. Ďalšími dostupnými možnosťami pre vzdelávanie s ohľadom na ich individualitu poskytujú verejné vzdelávacie inštitúcie ako sú knižnice, múzeá, galérie, výstavy či veľtrhy.

2.1.3 FINANCOVANIE ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA

V tejto oblasti vzdelávania je financovanie viaczdrojové. Najčastejšie možno hovoriť o súkromnom financovaní samotnými ženami, menej o financovaní firemnom, regionálnom, obecnom, štátnom či dokonca európskom. Problémom možno vnímať fakt, že po návrate ženy-matky z rodičovskej dovolenky do pracovného procesu sa rodinný rozpočet ustalaťuje len pomalým tempom, zároveň však pribúdajú náklady na starostlivosť o dieťa. Podľa Prúchy a Vetešku (2012, s. 104) však všeobecne existuje zjavná tendencia podhodnocovať vzdelávanie dospelých a investovať do neho nedostatočne. Dôvody súvisia predovšetkým s trhom. Je však dokázané, že celková návratnosť investícií do vzdelávania je značná a že rozširujúca sa účasť na vzdelávaní zlepšuje celkový hospodársky a sociálny rozvoj krajiny.

2.2 BARIÉRY V ĎALŠOM VZDELÁVANÍ

Účasť dospelých v rôznych formách vzdelávania je ovplyvňovaná ako príležitosťami a pozitívnymi podmienkami tohto vzdelávania, tak i bariérami ktoré pôsobia na vzdelávanie negatívne. Tieto bariéry majú rôzny charakter, všeobecne ich však možno definovať ako:

- osobnostné, napr. akceptácia zažitého tradičného modelu vzdelávania, vlastné presvedčenie o dostatočnosti znalostí a schopností pre výkon profesie, malý záujem o osobný rozvoj cestou vzdelávania, demotivujúce skúsenosti zo školy
- situačné, ktoré sú vyjadrené nedostatkom vonkajších impulzov k vzdelávacej aktivite, t. j. absentuje nutnosť študovať pre získanie, udržanie a zlepšenie pozície v zamestnaní

- inštitucionálne, zahŕňajú nedostatočnú ponuku, informácie a tiež kvalitu ďalšieho vzdelávania
- informačné, predstavujú prekonávanie nedostatku a nedostupnosti primeraných informácií, prekonávanie pasivity v ich vyhľadávaní, podporovanie záujmu a pozornosti voči informáciám o vzdelávaní
- psychologické bariéry, ich súčasťou sú subjektívne, psychické prekážky vo vzdelávaní, napr. obava zo vzdelávacej aktivity, zo skupiny, prekonávanie strachu zo zlyhania, z edukátora, zo štýlu vedenia vzdelávacej aktivity, z nerešpektovania autonómnosti a skúsenosti jednotlivca v priebehu vzdelávacej aktivity.

Výskyt častých bariér v neformálnom vzdelávaní bol zisťovaný z výpovedí českých dospelých vo výskume :

Tabuľka 2: Bariéry v účasti na neformálnom vzdelávaní

Bariéry	Súhlas (%)
<i>Osobnostné bariéry</i>	
Účasť vo vzdelávacích kurzoch alebo školeniach pre mňa nemá zmysel	49
Mám obavy, že by som to nezvládol/la	36
Myslím, že na ďalšie vzdelávanie nemám dostatočné vzdelanie	32
<i>Situačné bariéry</i>	
Nemám momentálne dostatok finančných prostriedkov	53
Pracovne som príliš zaneprázdnený/á	48
Mám veľa koníčkov, takže na ďalšie vzdelávacie aktivity nemám čas	39
Na ďalšie vzdelávanie nemám čas kvôli starostlivosti o deti, rodinu	33
Nemôžem sa zúčastňovať zo zdravotných dôvodov	17
<i>Inštitucionálne bariéry</i>	
Nie je dostatok informácií o vhodných vzdelávacích kurzoch	31
Nie je dost' vhodných kurzov samotných	28
Kvalita kurzov býva pomerne nízka	24

Zdroj: Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97

V odstraňovaní bariér vo vzdelávaní dospelých má významnú úlohu predovšetkým vzdelávateľ, od ktorého sa očakáva, že bude kompetentne:

- pomáhať jednotlivcom, aby pochopili a prijali svoju úlohu učiaceho sa
- podporovať a povzbudzovať jednotlivcov, aby rozpoznali svoj štýl učenia aj štýl poznania
- používať rozmanité prístupy vo vzdelávaní dospelých, ktoré povzbudzujú rôzne druhy učenia
- vytvárať také prostredie vzdelávania a sociálno-psychologickú atmosféru v skupine, ktoré podporia tvorivosť a odlišnosť učiacich sa
- vytvárať podmienky na kooperáciu, ktorá pomáha jednotlivcom učiť sa od seba navzájom. (Machalová, Prusáková, 2004, s. 73)

3 MOŽNOSTI ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA ŽIEN PO RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE

Je nutné rozlíšiť vzdelávanie matky po rodičovskej dovolenke, ktorá sa vrátila do pracovného procesu, alebo matky nezamestnanej. Ak ide o zamestnanú ženu, ktorá sa rozhodla vzdelávať, má vzhľadom na svoje zamestnanie príležitosti či možnosti sa ďalej vzdelávať nasledovnými spôsobmi.

3.1 TRADIČNÉ ŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE

Je vzdelávaním formálnym. Ženy môžu takto študovať na strednej či vysokej škole.

3.1.1 ŠTÚDIUM NA STREDNEJ ŠKOLE

Ponúka možnosť získať maturitu v požadovanom odbore. Býva zväčša organizované ako štúdium denné, no pre dospelých je možnosť navštevovať strednú školu aj formou večernou, kombinovanou, či na základe individuálneho študijného plánu. Absolvovanie maturitnej skúšky je spravidla podmienkou pre pokračovanie v štúdiu na niektorej z vysokých škôl.

3.1.2 VYSOKOŠKOLSKÉ ŠTÚDIUM

Štúdium vysokej školy v Slovenskej republike možno rozdeliť na trojstupňovú štruktúru, a to na štúdium 1., 2. a 3. stupňa. 1. stupeň vysokoškolského štúdia, nazývaný aj bakalárskym študijným programom je organizovaný v dĺžke najmenej 3. najviac však 4.rokov v závislosti od odboru štúdia a je podmienený aj určitým počtom hodín praxe. Študent skladá štátnu záverečnú skúšku, ktorej obsahom je aj obhajoba bakalárskej práce vypracovanej študentom. Absolvent získava titul bakalár (Bc.). Magisterský, inžiniersky, ev. doktorský študijný program tvorí 2.stupeň vysokoškolského štúdia a jeho dĺžka je stanovená spôsobom, aby po zohľadnení dĺžky bakalárskeho programu bola štandardná dĺžka štúdia minimálne 5 rokov. Študent rovnako skladá štátnu záverečnú skúšku, obhajuje svoju diplomovú prácu a po absolvovaní získava v závislosti od študijného odboru titul inžinier, magister alebo doktor. (Ing., Mgr., Dr.). Posledným stupňom vysokoškolského štúdia je doktorandský študijný program, predstavuje v dennej forme minimálne 3, maximálne 4roky a v externej forme

a na lekárskech fakultách najviac 5 rokov. Podmienkou ukončenia štúdia je obhajoba dizertačnej práce a vykonanie dizertačnej skúšky, ktorá je rovnako skúškou štátnou. Absolventom sa udeľujú akademické tituly PhD., ArtD., ThLic.

Väčšina škôl dnes ponúka možnosť študovať externe, či kombinovanou formou, čo znamená iba čiastočnú možnosť ovplyvniť priebeh a organizáciu štúdia. Len málo vysokých škôl však umožňuje absolvovať prednášky či cvičenia mimo pracovného týždňa, čo predstavuje pre ženy v klasickom pracovnom pomere vážny problém. Zamestnávateľ často nepodporuje absenciu ženy z dôvodu vzdelávania. Nie je neobvyklým javom, že ženy svoje štúdium na vysokej škole popri práci svojmu zamestnávateľovi taja, najmä tie, ktoré sa vzdelávajú v oblasti inej, než v ktorej aktuálne pracujú. Často volia študijné odbory organizované ďaleko od miesta svojho bydliska, výnimočne aj zahraničnú vysokú školu. Okrem časovej náročnosti štúdia možno za nevýhodu s najväčšou váhou považovať finančné zaťaženie rodinného rozpočtu, pretože náklady na všetky formy externého vzdelávania, ktoré predstavujú niekoľko stoviek eur ročne, sú plne prenesené na ženu.

3.1.3 ŠTÁTNA JAZYKOVÁ ŠKOLA

Jazyková škola ako jedna z alternatív výuky cudzieho jazyka ponúka široké spektrum kurzov, od tých najfrekventovanejších jazykov až po menej bežné. Výuka prebieha niekoľkokrát týždenne v rôznych časoch, v závislosti od požiadaviek a časových možností ženy. Jazykové kurzy možno absolvovať od úrovne A1 až po úroveň C2, pričom rozdeleniu do konkrétnych študijných skupín predchádza absolvovanie tzv. zaradovacieho testu a slúži k stanoveniu aktuálnej úrovne ovládania cudzieho jazyka uchádzačom. Pri zápise rovnako prebieha i ústne overenie zaradenia do jednotlivého ročníka štúdia vyučujúcim pedagógom. Dĺžka štúdia cudzieho jazyka od začiatníka po úroveň C2 predstavuje 6 rokov a uzatvára ho štátna záverečná skúška. Náklady na rok štúdia predstavujú v Slovenskej republike cca 200 Eur, čo možno považovať za pozitívum, vzhľadom na ceny výučby cudzieho jazyka neštátnymi jazykovými školami. Medzi ďalšie pozitíva patrí sociálna interakcia účastníkov a tiež čiastočná flexibilita štúdia. K nevýhodám prispieva povinná dochádzka, ktorou je podmienené pristúpenie k záverečnej skúške, čo je pre zamestnanú ženu starajúcu sa

o dieťa a rodinu nezriedka náročné, celkové časové nároky štúdia a tiež absencia moderných vzdelávacích metód.

3.2 VZDELÁVANIE V RÁMCI ZAMESTNANIA

Ďalšou možnosťou je vzdelávanie v spolupráci so zamestnávateľom. Ide o obojstranne výhodnú príležitosť, pretože zamestnanci sa stávajú aktívnejšími a zamestnávateľ takýmto spôsobom vychováva a získava lojálneho zamestnanca.

3.2.1 WORKSHOP

Literatúra ho definuje ako pracovné stretnutie, ktorého cieľom je riešenie špeciálneho problému alebo úlohy, ktoré vždy prebieha mimo bežné pracovné komunikačné kontakty, akými sú porady a pod. Je charakteristický tým, že jeho účastníci sú spravidla špecialisti, alebo ľudia zainteresovaní v probléme, jeho vedením je poverený moderátor a jeho časový rozsah nie je presne vymedzený. Výsledky workshopu sú zväčša písomne zachytené a pracuje sa s nimi i neskôr po jeho realizácii. (Mužík, s. 141) Z praxe možno konštatovať, že vzdelávanie prostredníctvom workshopu je iniciované skôr zamestnávateľom než samou zamestnankyňou a obohacuje ženy, ktoré sú so svojou pracovnou pozíciou spokojné a plánujú ju upevňovať a zlepšovať. Tie ženy, ktoré majú ambíciu vzdelávať sa v inom smere a plánujú druhú kariéru vnímajú workshop čisto pragmaticky, ako nutnosť súvisiacu so súčasným stavom.

3.2.2 OPEN SPACE TECHNOLOGY

Je jednou z moderných metód vzdelávania poslednej doby, voľne preložitelná ako technológia otvoreného priestoru. Ide o tzv. efekt prestávok na kávu, s ktorým je možné sa bežne stretnúť pri účasti na rôznych seminároch či konferenciách. Prirovnáť ju možno k pauzám na cigaretu, kedy vzniká neopakovateľná atmosféra tvorivých síl. Spravidla je k dispozícii málo času, komplexná téma a mnoho bezprostredne formulovaných názorov. Open Space technology je založená na týchto princípoch:

- každý kto prichádza do skupiny je správnym človekom, ktorý sa môže slobodne vyjadriť, pričom na veľkosti skupiny nezáleží
- to, čo prebieha a čo sa rieši, je jediná dôležitá vec a na riešenie sa sústredia všetci členovia skupiny, eliminujú sa tvrdenia malo by sa, resp. mohlo by sa

- neexistuje nesprávny čas, a každý začiatok diskusie je dobre načasovaný a inšpirujúci k výkonu a skutočnej kreativite
- koniec riešenia je definitívny, čo bolo urobené, je konkrétnym riešením, pričom zodpovednosť leží na každom jednotlivcovi a na moderátorovi metódy, tento proces je nazývaný nadšením k zodpovednosti a kedykoľvek sa skončí, je to ten najlepší okamih ku koncu

Výsledkom tejto metódy sú diskusie vedúce k určitým zámerom a plánom majúce všeobecne komplexnejší, pevnejší a trvalejší charakter. Táto metóda ovplyvňuje odborné či manažérske kompetencie účastníkov rýchlejšie a efektívnejšie než riadené manažérske hry, projekty a modely. (Mužik, 2005, s. 143)

3.2.3 JOB ROTATION

Je modernou formou vzdelávania na pracovisku a jej princíp spočíva v rotácii pracovníka v rámci organizácie rozlišujúc, či ide o rotovanie horizontálne, alebo vertikálne. Často sa uplatňuje ako nástroj kariérneho rozvoja, zamestnanec sa zoznamuje s ďalšími náplňami činností, organizáciou práce, či problémami v podniku, preniká hlbšie do jeho sociálnych sietí. Jej praktickou výhodou je lepšia zastupiteľnosť zamestnancov organizácie, prerušenie stereotypu a rutiny, ojedinele aj zvýšenie mzdového ohodnotenia rotujúceho. Negatívom ostáva tlak pod ktorým sa ocitá zamestnanec na novom pôsobisku, v snahe sa čo najrýchlejšie a najlepšie adaptovať. Je nutné dodať, že job rotation je najčastejšie realizovaná vo veľkých nadnárodných firmách a podiel žien na nej zúčastňovaných je vzhľadom na všetky ženy vracajúce sa do pracovného života po rodičovskej dovolenke zanedbateľný.

3.2.4 KOUČING

Nazývame ním proces, kedy skúsený odborník pomáha menej skúsenému riešiť určitý problém, alebo splniť určitú úlohu. Cieľom je pomôcť mu v jeho rozvoji tak, aby zvládol profesijné činnosti bez metódy pokusu-omylu, alebo preberaním cudzích skúseností. Výhodiskom koučovania sú práve jeho znalosti a schopnosti, ktoré využíva v praxi a získava tým postupne skúsenosti. Kľúčovou úlohou koučingu je pochopenie problémov ako dôsledok synergického efektu pôsobenia znalostí,

schopností a skúseností. Typickou oblasťou koučovania je príprava manažérov. . (Mužik, 2005, s. 139)

3.2.5 E-LEARNING

Je spôsob vzdelávania využívajúci informačné a komunikačné technológie k tvorbe študijného obsahu a jeho distribúcii. Ide o výuku s použitím výpočtovej techniky a internetu, akékoľvek využívanie elektronických materiálnych a didaktických prostriedkov k efektívnemu dosiahnutiu vzdelávacieho cieľa s tým, že je realizovaný prostredníctvom počítačových sietí. Významné miesto zastáva práve v rámci vzdelávania a rozvoja pracovníkov v kontexte podnikového vzdelávania. (Prúcha, 2012, s. 91) Podľa Mužika (2005, s. 153) e-learning v porovnaní s klasickou výukou umožňuje lepšiu selekciu vzdelávacích aktivít podľa skutočnej potrebnosti pre pracovníka. Flexibilita elektronických kurzov umožňuje prispôsobenie vzdelávania podľa individuality účastníka. Kurzy totiž môžu byť koncipované s rôznou mierou náročnosti s ohľadom na vstupné predpoklady vzdelávaného. *„Rovnaký kurz tak môže byť poskytovaný v rôznych úrovniach zložitosti začiatočníkom i pokročilým“*, uzatvára Barták. (2008, s. 95)

3.3 SEBAVZDELÁVANIE V SÚKROMÍ

Hovoríme o seba vzdelávaní, ktoré je významné formou, v ktorej sa stotožňujú v jednej osobe dvaja hlavní činitelia výukového procesu a to účastník (vzdelávaný) a lektor (učiteľ). Je orientované na politické, ideologické či náboženské, pracovno-kvalifikačné problémy či na rozšírenie všeobecného vzdelania cestou prehĺbenia kultúrno-estetických znalostí, alebo záujmovo orientovaných schopností. (Mužik, 2005, s. 112) Ide o najrozšírenejšiu formu vzdelávania dospelých. Prebieha v domácom prostredí, je časovo flexibilné a spravidla nevyžaduje žiadne náklady. Možno konštatovať, že domáce vzdelávanie ženy-matky často začína už momentom tehotenstva, sprevádza ju počas materskej i rodičovskej dovolenky, a to v otázkach svojho zdravia, starostlivosti o dieťa, jeho výživy i výchovy.

3.3.1 INTERNET

Je definovaný ako rozsiahla počítačová sieť, ktorá sa spája prostredníctvom menších miestnych regionálnych sietí do jednej organickej sústavy, v ktorej všetky činnosti prebiehajú v reálnom čase. Táto sústava je budovaná za účelom vzájomnej komunikácie a sprístupnenia služieb, umožňuje rýchly prenos veľkého množstva informácií na značné vzdialenosti. V rámci internetu je najužitočnejším informačným systémom tzv. WWW (z angl. World Wide Web – celosvetová pavučina), voľne označený ako informačná diaľnica, ktorý je prispôsobený bežnému používateľovi. Účastník tak môže prezerat' hypertextové informácie, články, obrázky, sledovat' zvukové záznamy, animované klipy, vyhľadávat' slová v slovníku atď. Tým sa stáva celosvetovým informačným systémom, akousi bankou informácií. Internet poskytuje širokú ponuku informácií, od najčerstvejších správ z novín, spravodajských agentúr, časopisov, búrzh a tiež firiem o svojich produktoch. Oblasť vzdelávania je na internete najobsiahlejšia, najrýchlejšie sa tu šíria informácie o učebných materiáloch, knižniciach, publikáciách, kurzoch, školeniach, projektoch atď. Okrem iného umožňuje internet aj vypočítanie si hudobných CD, prezretie filmov, ale i príležitosť preštudovat' celé hardvéry či softvéry, tiež objednat' či zaplatiť letenku, divadelné predstavenie a iné. Dôležitou funkciou internetu je aj elektronická pošta. (Ďurič a kol., 2000, s. 181)

3.3.2 ČÍTANIE ODBORNEJ LITERATÚRY

Možno ju považovat' za najčastejšie využívanú možnosť domáceho vzdelávania. Veľká časť žien po rodičovskej dovolenke ju praktizuje hlavne dôvodu jej dostupnosti a časovej flexibility. Je však pravdou, že pre toto vzdelávanie neostáva popri zamestnaní a starostlivosti o rodinu veľa času, mnohokrát žena využíva tento spôsob vzdelávania v súvislosti so svojou profesiou, menej sa zaoberá vecami, ktoré ju zaujímajú, či baví. Je vhodnou formou upevňovania jazykových znalostí, či dokonca samotnej výuky cudzieho jazyka, kedy vzdelávajúca sa vystupuje ako samouk.

3.3.3 VZDELÁVANIE PROSTREDNÍCTVOM TELEVÍZIE

Zahŕňa rôzne televízne programy, ktoré je možné sledovat' aj popri inej činnosti. Najčastejšie ide o relácie z oblasti cestovania, varenia, kreativity, historické či

dokumentárne filmy, ktoré kopírujú záujmy vzdelávajúceho sa. Trendom sa stávajú aj rôzne vedomostné súťaže a kvízy, rovnako diskusné kluby vysielané naživo, kde sa k aktuálnym problémom a otázkam vyjadrujú odborníci.

Ak sa rozhodne vzdelávať žena po rodičovskej dovolenke, ktorá sa stala nezamestnanou, okrem v. u. alternatív môže využiť ešte vzdelávanie prostredníctvom rekvalifikačného kurzu.

3.4 REKVALIFIKAČNÝ KURZ

Predstavuje akúkoľvek zmenu predchádzajúcej kvalifikácie, ktorá umožní uchádzačovi o zamestnanie získať alebo sa pripraviť na zamestnanie v novej oblasti, proces, v rámci ktorého uchádzač o zamestnanie získava poznatky a zručnosti pre výkon nového zamestnania a tiež nástroj aktívnej politiky trhu práce podporujúci zamestnanosť prostredníctvom preškolenia nezamestnaných na novú profesiu za účelom ich uplatnenia sa na trhu práce. Rekvalifikácia je súčasťou zákona o zamestnanosti a týka sa všetkých registrovaných nezamestnaných na úradoch práce. Tie zodpovedajú za jej organizáciu a musia brať do úvahy súčasnú potrebu určitých profesií na pracovnom trhu i štruktúru vznikajúcich voľných pracovných miest. Do samotného procesu realizácie vstupujú traja partneri, tí, ktorí sa rekvalifikujú (nezamestnaní evidovaní na úradoch práce), ktorí rekvalifikáciu sprostredkovávajú (úrady práce) a nakoniec tí, ktorí rekvalifikáciu uskutočňujú. Ide o zamestnávateľov, štátne vzdelávacie inštitúcie, súkromné vzdelávacie inštitúcie a spoločnosti i konzultantské, prípadne iné organizácie, ktoré na vykonávanie danej činnosti vlastnia formálnu akreditáciu. (Ďurič a kol., 2000, s. 385)

PRAKTICKÁ ČASŤ

4 ANALÝZA NÁZOROV ŽIEN PO RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE

V úvode praktickej časti práce dochádza k vymedzeniu výskumného problému a stanoveniu hypotéz. Ďalej je popísaný výskumný súbor, rozbor metódy získavania dát, ktoré sú následne spracované. V závere sú interpretované výsledky a formulované odporúčenia.

4.1 VÝSKUMNÝ PROBLÉM A STANOVENIE HYPOTÉZ

Hlavným výskumným problémom je zistiť, aký vplyv má materstvo na ďalšie vzdelávanie žien-matiek. Sekundárnym problémom poznať, či a akým spôsobom sa vzdelávajú a tiež ako tento jav následne ovplyvňuje ich ďalší život.

Splnenie týchto výskumných cieľov je však limitované obmedzeným počtom respondentiek, ktorý vedie k tomu, že výsledky výskumu nemožno generalizovať na široké spektrum žien po rodičovskej dovolenke.

Než boli rozdistribuované dotazníky, došlo k stanoveniu hypotéz:

H1: Majorita žien sa ďalej vzdeláva a mení profesiu, lebo sa stali matkami.

H2: Viac ako polovici žien vzdelávanie a kvalifikačný rast prináša vyššiu spokojnosť v zamestnaní.

Overenie týchto hypotéz je realizované komparatívnou analýzou odpovedí výskumného súboru.

4.2 POPIS VÝSKUMNÉHO SÚBORU

Skúmaný súbor je tvorený ženami, ktoré majú aspoň 1 dieťa, v minulosti boli, alebo aktuálne opäť sú na rodičovskej dovolenke. Pri jeho tvorbe bol zvolený zámerný výber, teda vyhľadanie skutočne tých žien, ktoré sa vyznačujú určeným znakom a ich odpovede tak jednoznačne prispievajú k zisťovaným skutočnostiam.

Konečný počet respondentiek, ktoré vyplnili dotazník je 92. V nasledujúcej tabuľke (Tab. č. 3) je celkový počet respondentiek roztriedený podľa veku. Najväčšie zastúpenie má veková skupina 31 – 35 rokov v absolútnom počte 46, čo tvorí až 50 % všetkých respondentiek. Po nej nasleduje veková skupina 36 rokov a viac, skladajúca sa z 34 žien, čo predstavuje 37 % na ich celkovom počte. Ďalších 13 % z celkového počtu reprezentuje veková skupina 26 – 30 rokov, konkrétne 12 opytovaných žien. Nulové zastúpenie majú ženy vo veku do 25 rokov.

Dôvodom tohto nulového zastúpenia je fakt, že ženy do 25 rokov ešte nemajú deti. Vo väčšine prípadov študujú, prípadne budujú svoje postavenie na trhu práce. Analýza jednoznačne potvrdzuje aj fenomén posúvania rodičovstva do vyššieho veku, čo možno vysvetliť faktom, že tieto ženy už majú vytvorené zázemie, kde chcú vychovávať svoje deti, rovnako majú pracovné skúsenosti, mnohé z nich niekoľko rokov budovanú kariéru.

Tabuľka č. 3: Rozdelenie podľa veku

Veková skupina	Absolútny počet	Vyjadrenie v percentách
Do 25 rokov	0	0 %
26 – 30 rokov	12	13 %
31 – 35 rokov	46	50 %
36 rokov a viac	34	37 %
Celkový počet	92	100 %

Zdroj: Autor

V tabuľke č. 4 je výskumný súbor roztriedený podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania. Skupina žien so základným vzdelaním nie je reprezentovaná žiadnou respondentkou. Najvyšší počet respondentiek má dosiahnuté stredoškolské vzdelanie s maturitou, v absolútnom počte 54, čo tvorí 59 % celkového počtu opytovaných, nasledujú ženy so vzdelaním vysokoškolským, ktoré tvoria 32 % výskumného súboru a ich počet je 30. Stredoškolské vzdelanie bez maturity dosiahlo celkovo 8 žien a ich podiel tvorí 9 % celku. Z údajov možno odvodiť, že značné množstvo žien má ukončené vysokoškolské vzdelanie, príp. stredoškolské vzdelanie s maturitou práve z dôvodu snahy o budovanie stabilného zázemia, integrácie do pracovného života a vytvárania podmienok vhodných pre rodičovstvo a založenie vlastnej rodiny. Tento

fakt rovnako predpokladá aj hladký návrat do zamestnania po skončení rodičovskej dovolenky. Potvrdzujú sa aj závery z údajov v tabuľke č. 3, a to, že ženy najprv študujú a až následne sa pripravujú na svoju rodičovskú úlohu, aj preto sa čas, kedy sa stávajú matkami posúva do vyššieho veku.

Tabuľka č. 4: Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania

Úroveň vzdelania	Absolútny počet	Vyjadrenie v percentách
Základné	0	0%
Stredoškolské bez maturity	8	9 %
Stredoškolské s maturitou	54	59 %
Vysokoškolské	30	32 %
Celkový počet	92	100 %

Zdroj: Autor

Tabuľka č. 5 ponúka pohľad na štruktúru výskumného súboru z hľadiska rodinného stavu žien. Najvýznamnejšiu časť tvorí 62 % opytovaných žien, ktoré sú vydaté. Ich počet je 57. Nasledujú ženy matky, ktoré žijú v neoficiálnom zväzku ako druh a družka v počte 19, čo predstavuje 21 % celkového počtu žien. Ďalšou skupinou sú slobodné matky, ktoré zastupujú 13 % súboru v absolútnom počte 12. Presne 4 opytované ženy sú rozvedené, podieľajú sa tak na celkovom počte všetkých matiek 4%. Vo výskumnom súbore sa nenachádzala žiadna vdova. Možno pozorovať vysoký počet vydatých žien vzhľadom ku klesajúcej tendencii uzatvárania manželstiev, čo vyjadruje do istej miery plánovanie rodičovstva.

Tabuľka č. 5: Zastúpenie rodinného stavu

Rodinný stav	Absolútny počet	Vyjadrenie v percentách
Slobodná	12	13 %
Vydatá	57	62 %
Družka	19	21 %
Rozvedená	4	4 %
Vdova	0	0 %
Celkový počet	92	100 %

Zdroj: Autor

Rozdelenie výskumného súboru na základe aktuálneho statusu zobrazuje tabuľka č. 6. Najväčšie zastúpenie majú ženy matky, ktoré už nie sú na RD, a sú zamestnané v počte 62, čo tvorí 67 % na celkovom počte. Nasledujú ženy, ktoré aktuálne stále sú na RD, takto odpovedalo 15 opytovaných a ich podiel na celku je 16 %. 6 Matiek, teda 7 % je nezamestnaných po tom, čo sa ich RD skončila. Poslednú skupinu tvoria respondentky, ktoré odpovedali možnosťou iné, v absolútnom počte išlo o 9 matiek, ich účasť na celkovom počte je 10 %. 6 z nich uviedlo, že aktuálne podnikajú a 3 ženy popri RD pracujú v riadnom zamestnaneckom pomere.

Tabuľka č. 6: Rozdelenie na základe statusu

Status	Absolútny počet	Vyjadrenie v percentách
Aktuálne som na RD	15	16 %
Už nie som na RD, som zamestnaná	62	67 %
Už nie som na RD, som nezamestnaná	6	7 %
Iné	9	10 %
Celkový počet	92	100 %

Zdroj: Autor

Tabuľka č. 7 demonštruje roztriedenie respondentiek na základe počtu detí. Zoradením od najvyššieho po najnižšie zastúpenie možno povedať, že najčastejším prípadom sú 2 deti v domácnosti, nasledované 1 dieťaťom. Ďalšou skupinou v poradí sú respondentky s 3 deťmi a vzorku so 4 a viac deťmi zastupuje 1 žena. Tento výsledok reflektuje súčasný stav spoločnosti, kde práve rodiny s 1 a 2 deťmi sú percentuálne najviac zastúpené. Naopak, výskyt tých rodín, kde sú 4 a viac detí je skôr sporadický.

Tabuľka č. 7: Rozdelenie na základe počtu detí

Počet detí	Absolútny počet	Vyjadrenie v percentách
1	37	40 %
2	40	44 %
3	14	15 %
4 a viac	1	1 %
Celkový počet	92	100 %

Zdroj: Autor

Výskumu sa všetky respondentky zúčastnili dobrovoľne a ich identita a odpovede sú anonymné. Výskumný súbor je relatívne vysoký, preto možno vzorku účastníkov považovať za čiastočne reprezentatívnu.

4.3 METÓDA ZÍSKAVANIA A SPRACOVANIA DÁT

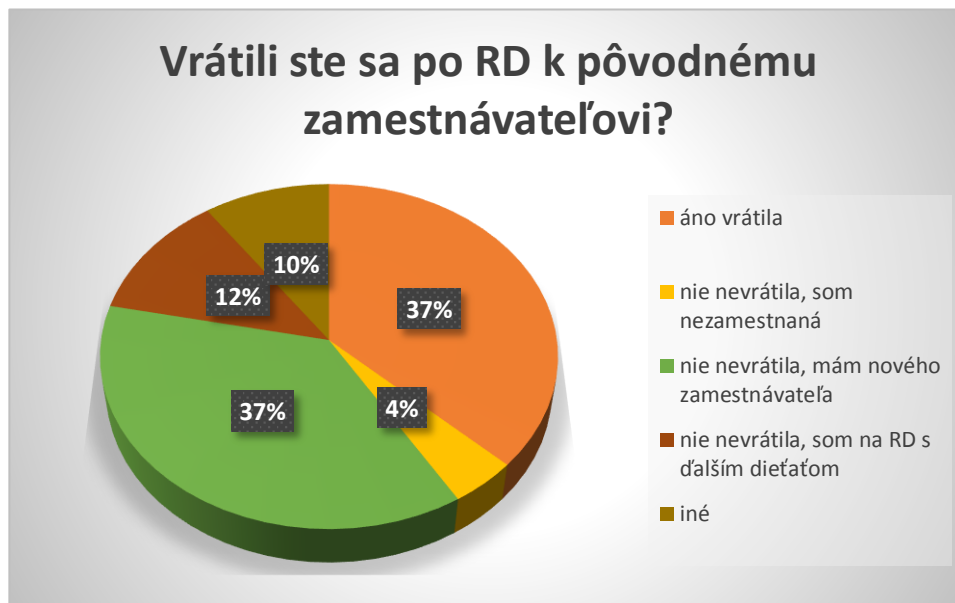
K zberu dát bolo použité dotazníkové šetrenie. Z tohto dôvodu bol zostavený dotazník, (dostupný v prílohách) a rozdistribuovaný medzi respondentky v elektronickej a tiež fyzickej podobe. Tvorba výskumného súboru prebehla zámerným výberom, preto elektronickej dotazník vyplňali konkrétne respondentky, ktorým bol zasielaný v podobe elektronickej linky na formulár spoločnosti Google, prípadne odkazom vloženým priamo do emailu. Časti žien, ktoré vyplnili dotazník vo fyzickej forme bol odovzdaný osobne v materskom centre Baba klub v meste Šamorín v Slovenskej republike, kde autorka trvalo žije. Celkový počet odovzdaných dotazníkov bol 100 a pomer elektronickej vyplnených dotazníkov k fyzicky odovzdaným predstavuje 73:27. Z elektronickej zaslaných sa vrátilo na spracovanie 65, fyzicky vyplnené boli odovzdané všetky. Návratnosť je 92%.

Dotazník bolo možné vyplniť od 23.9.2016 do 2.10.2016, celkovo spolu 10 dní. Po 10 dňoch bolo prijímanie odpovedí autorkou zastavené. Veľkým prínosom bola hlavne rýchla návratnosť elektronickej spracovaných dotazníkov. Jeho štruktúru tvorí 19 otázok, z toho 6 uzavretých otázok, 6 poloopených, 1 otvorená, 1 škálovacia otázka a 5 faktografických.

Pre spracovanie dát bol použitý aritmetický priemer početnosti výskytu odpovedí, kde boli jednotlivé odpovede k otázkam zoradené na základe početnosti a následne im bola priradená percentuálna hodnota. Škálovacia otázka bola zostavená ako Likertova škála a bola vyhodnotená hromadne, t. j. výpočtom, ktorú hodnotu na škále respondentky najčastejšie volili. Výpočty prebehli v programe MS Excel, rovnako boli v tomto programe zaznamenané.

4.4 VÝSLEDKY A ICH INTERPRETÁCIA

Graf 1: Návrat žien do pracovného procesu po RD



Zdroj: Autor

Na otázku č. 1 z vyplneného dotazníka Vrátili ste sa po RD pôvodnému zamestnávateľovi? Odpovedalo 37 % opytovaných áno, vrátila. Rovnako ďalších 37 % odpovedalo nie nevrátila, mám nového zamestnávateľa. 12 % žien je na opakovanej RD a do práce sa nevrátili, 10 % respondentiek zvolilo možnosť Iné. Iba 4 % zo skúmaného súboru sa k pôvodnému zamestnávateľovi nevrátilo a v súčasnosti sú nezamestnané. Analýza tejto otázky ukazuje, že až 84 % žien sa po RD vracia do pracovného procesu, čo znamená snahu o zabezpečenie svojej rodiny a návrat k aktívnemu životu. Pomerne vysoké zastúpenie majú ženy, ktoré sa vracajú späť k svojmu pôvodnému zamestnávateľovi, čo môže byť spôsobené dobrými vzťahmi s týmto zamestnávateľom, vyhovujúcimi pracovnými podmienkami atď. Naopak, rovnaký počet žien má nového zamestnávateľa, čo môže mať rôzne motívy, resp. príčiny. Obe skupiny žien budeme ďalej analyzovať v otázke č. 2 a č. 3. Z 10% celkového počtu žien, ktoré uviedli ako odpoveď Iné 7 z nich doplnilo, že začalo podnikat', 1 žena sa stala dobrovoľne ženou v domácnosti a 1 matka nastúpila do svojho prvého zamestnania. Skúmanie motívov týchto respondentiek však nie je predmetom tohto výskumu.

Graf č. 2: Dôvody nenávratu k pôvodnému zamestnávateľovi



Zdroj: Autor

Na otázku č. 2 kde boli zisťované dôvody, kvôli ktorým sa ženy po RD nevrátili na pôvodné pracovné odpovedalo 26 % žien, že to je pracovný čas, ktorý im znemožnil starať sa o potomka. Inú – lepšiu ponuku dostalo 18 % opýtaných, 10 % žien pôvodný zamestnávateľ prepustil a nemali sa kam vrátiť. Žien, ktorých sa chcú viac venovať rodine a dieťaťu bolo 13 %. 11% nasledujú celkovo tri skupiny žien, a to tie, ktoré začali podnikáť, ďalej tie, ktoré sa rozhodli zmeniť oblasť svojho pôsobenia a poslednú skupinu tvoria respondentky, ktoré zvolili odpoveď Iné. Medzi nimi sa objavili dôvody ako pracovný pomer na dobu určitú, krach firmy, či dokonca zmena trvalého pobytu na iný kontinent. Zaujímavým je fakt, že až 64 % respondentiek, ktoré odpovedali na túto otázku sa vyjadrilo, že sa nevrátili k pôvodnému zamestnávateľovi pretože pristúpili k zmene. To môže znamenať odvahu a sebavedomie slovenských žien, pri prehodnotení svojho života po ukončení RD a schopnosť porušiť stereotypy a prijať novú výzvu či už v podobe podnikania alebo rozhodnutia pre voľbu druhej kariéry. Naopak o menšine je možné súhrnne tvrdiť, že pre nenávrat k pôvodnému zamestnávateľovi sa nerozhodli samé, ale donútili ich k tomu okolnosti.

Graf č. 3: Dôvody návratu k pôvodnému zamestnávateľovi



Zdroj: Autor

Z celkového počtu odpovedí na otázku č. 3, kde dotazník skúmal dôvody, pre ktoré sa ženy po RD vrátili k pôvodnému zamestnávateľovi najviac žien – 32 % odpovedalo, že sa cítia byť kvalifikované, majú svoju prácu radi a rozumejú jej. Nasledujú respondentky, spolu 18 %, ktorým vyhovuje pracovný čas, 15% zamestnávateľ vychádza maximálne v ústrety a plne akceptuje, že sú matkami. 12 % odpovedajúcich nie je spokojných, ale vrátili sa kvôli financiám. Iba 8 % uviedlo ako dôvod, že prácu majú dobre finančne ohodnotenú. Ďalšie 4 % majú obavy, že by si inú prácu nenašli, a tak zotrývajú v pôvodnom zamestnaní. Posledné 3 % sa vrátili z dôvodu, že im vyhovuje pracovný kolektív. Markantnými dôvodmi sa ukazujú byť práve tie, pre ktoré sa ženy mnohokrát vracajú späť do zamestnania z RD aj skôr. Disponujú často takými kvalitami, pre ktoré ich zamestnávateľa podporujú aj úpravou pracovného času, možnosťou skráteného úväzku, či home office. Investujú do ich rozvoja a vzdelávania a aj napriek tomu, že sa stali matkami, uvedomujú si, že je pre nich efektívnejšie a ekonomickejšie zveľaďovať svoj existujúci ľudský kapitál. Takúto situáciu možno chápať ako obojstranne ideálny stav.

Graf č. 4: Významnosť problémov po návrate do zamestnania

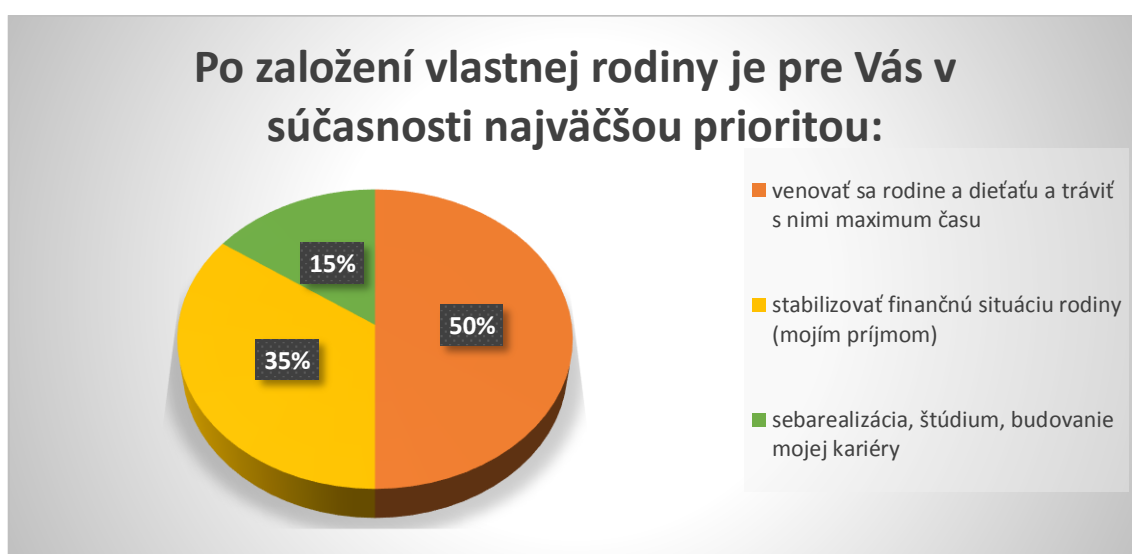


Zdroj: Autor

Graf č. 4 interpretuje analýzu otázky č. 4, ktorou dotazník žiadal respondentky, aby uviedli s akými problémami sa stretli po návrate do zamestnania a priradili im významnosť podľa stupňov škály, kde 1=vôbec nevýznamné, 2=nevýznamné, 3=sčasti významné, 4=významné a 5=veľmi významné. Z graficky znázorneného výpočtu vyplýva, že pracovný čas je ten aspekt, ktorý považujú respondentky za najvýznamnejší a priradili mu priemerne hodnotu 3,94, nasleduje platové ohodnotenie s hodnotou 3,83, a s hodnotou 3,75 uzatvárajú najviac významnú trojicu problémy súvisiace s materstvom, ako napr. OČR, časté prázdniny, nedostatok dovolenky a pod. Medzi problémami, ktorým matky priradili priemerné hodnoty oscilujúce okolo hodnoty 3 a považujú ich za iba sčasti významné sa zaradili medziľudské vzťahy – 3,2, vysoké pracovné nasadenie s hodnotou 3,05, problémy s nadriadeným 2,8 a najnižšia hodnota 2,67 bola priemerne priradovaná problémom súvisiacim s potrebou ďalšieho vzdelávania. Je zaujímavé, že ako najakútnejšie problémy vnímajú ženy momenty, ktoré nie sú schopné príliš ovplyvniť. Naopak v iných oblastiach ženy - matky aplikujú svoje nové skúsenosti a nadsľad, ktorý po narodení dieťaťa získali. Otázku medziľudských vzťahov na pracovisku, problémy s vedením či vysoké pracovné nasadenie značne

prevyšujú benefity stabilného zamestnania a pravidelného príjmu. Najnižšia hodnota prislúchajúca potrebe ďalšieho vzdelávania môže znamenať, že s nárokmi, ktoré sú na ženy po návrate do zamestnania kladené sa dokážu vyrovnat' spôsobom, ktorý nepovažujú za príliš obtiažny, keďže už počas RD sa ženy kontinuálne vzdelávajú v otázkach starostlivosti o dieťa. O potrebách ďalšieho vzdelávania po čase strávenom na RD nemožno pochybovať.

Graf č. 5: Najväčšia priorita žien



Zdroj: Autor

V otázke č. 5 sa respondentky vyjadrovali, čo je po založení rodiny pre nich najväčšou prioritou. Pre 50 % opytovaných je to čas, ktorý trávajú so svojou rodinou a dieťaťom, nasleduje snaha o stabilizáciu finančnej situácie druhým príjmom s podielom 35 % a posledná sa umiestnila sebarealizácia, štúdium a budovanie kariéry ženy. Túto možnosť zvolilo presne 15 % respondentiek. Väčšina žien je narodením dieťaťa ovplyvnená do takej miery, že možno hovoriť o výraznej zmene pohľadu na život. Matky chcú vidieť svoje deti rásť, venovať sa im, podporovať a rozvíjať ich. Uvedomujú si, že ide o neopakovateľný a limitovaný čas a tomuto faktoru podriaďujú aj svoje vlastné záujmy a túžby. Ženy vlastnú sebarealizáciu, vzdelávanie a kariéru odkladajú na čas, kedy ich deti budú väčšie, samostatnejšie a oni budú mať pre seba viac priestoru. Často sa však zaoberajú myšlienkou, ako by sa tieto životné aspekty dali vzájomne skĺbiť s čím korešponduje aj analýza otázok č. 6 a č. 7.

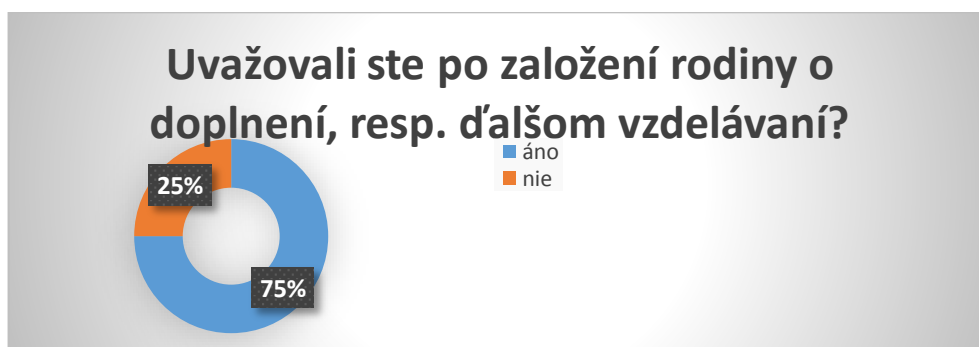
Graf č. 6: Úvahy o zmene



Zdroj: Autor

Graf č. 6 interpretuje výsledky otázky č. 6, ktorou dotazník zisťoval, či ženy uvažovali po založení rodiny o zmene svojej profesie, ktorá je podmienená ďalším vzdelávaním. 40 % respondentiek o takejto zmene neuvažovalo vôbec. 36 % uviedlo, že áno, a dôvodom bolo práve narodenie dieťaťa. Ďalších 24 % opytovaných rovnako uviedlo, že o zmene uvažovali, avšak na ich rozhodnutie vznik rodiny nemal vplyv. Je zrejmé, že nadpolovičná väčšina opytovaných premýšľa o zmene, ale nepotvrdil sa predpoklad, že dôvodom je to, že sa stali matkami. Môžu to byť ženy, ktoré už pred narodením potomka so svojím vzdelaním neboli spokojné, práca ich nebavila, resp. túžia robiť niečo iné.

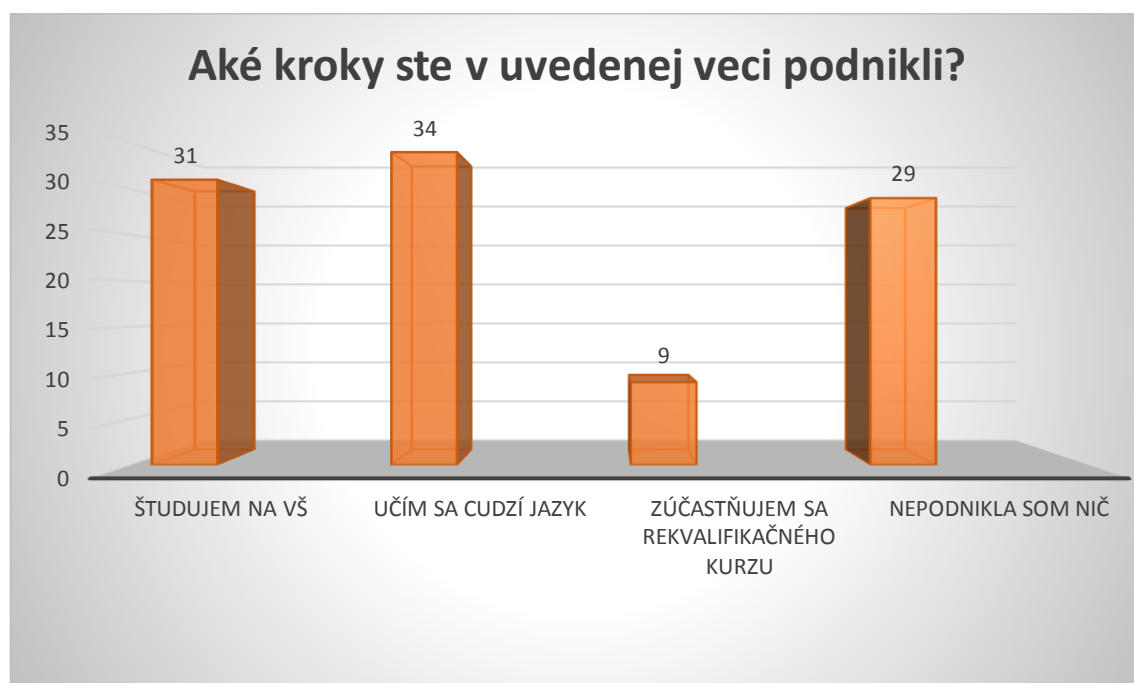
Graf č. 7: Úvahy o ďalšom vzdelávaní



Zdroj: Autor

Podľa odpovedí na otázku č.7 Uvažovali ste po založení rodiny o doplnení, resp. ďalšom vzdelávaní 75 % opýtaných odpovedalo Áno. Tieto ženy majú záujem ďalej sa vzdelávať, ale neplánujú meniť svoju profesiu. Je zrejmé, že ide o väčšinu žien, ktoré sa už počas RD mnohokrát snažia efektívne využiť čas popri starostlivosti o dieťa uvedomujúc si, že obdobie v domácnosti im uberá pracovné návyky. Technologický pokrok napreduje, zvyšujú sa nároky na jazykové znalosti a v prípade, že nechcú zaostať hľadajú možnosti ako sa naučiť niečo nové, iné, získať ďalšie vzdelanie, rozšíriť svoje schopnosti a zručnosti, ktoré by im zabezpečili, aby ich návrat do práce bol čo najplynulejší, či už k existujúcemu, alebo novému zamestnávateľovi. 25 % respondentiek o doplnení vzdelania, alebo ďalšom vzdelávaní neuvažovalo.

Graf č. 8: Využitie možnosti vzdelávania



Zdroj: Autor

Otázkou č. 8 bolo zisťované, aké kroky respondentky podnikli vo väzbe na prehĺbenie, doplnenie vzdelania, resp. pre ďalšie vzdelávanie vedúce k zmene profesie, alebo pre upevnenie pozície v pôvodnej profesii. V tejto otázke mohli ženy označiť súčasne viac odpovedí. Najviac žien, celkovo 34 študuje cudzí jazyk, nasleduje 31 žien, ktoré študujú na vysokej škole. Žien, ktoré nepodnikli v tejto oblasti nič bolo presne 29 a 9 žien z celkového počtu sa zúčastňuje rekvalifikačného kurzu. Ženy, ktoré

zvolili možnosť nepodnikla som nič zároveň dodali dôvody, pre ktoré sa tak deje. Ako najčastejšiu príčinu uvádzali, že sú to financie, ktoré im vo vzdelávaní zatiaľ bránia a odkladajú ho na čas, keď sa ich rodinný rozpočet ustáli. Ďalšie ženy uviedli, že deti sú ešte malé a oni nemajú podporu rodiny, ktorá by im dieťa postrážila zatiaľ čo by sa oni vzdelávali. Že je pre ženy čas nedostatočnou veličinou potvrdzuje aj jednoduchý rozbor otázok č. 9 a č. 10.

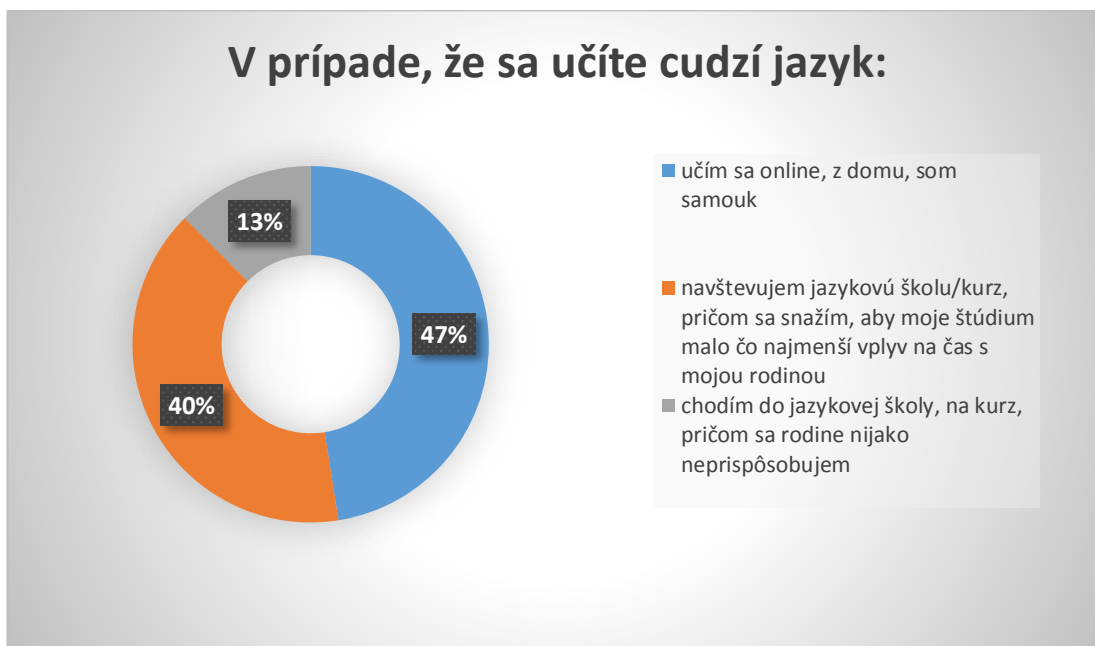
Graf č. 9: Formy vysokoškolského štúdia



Zdroj: Autor

V otázke č. 9 všetky študujúce ženy potvrdili, že sa vzdelávajú na VŠ externou formou.

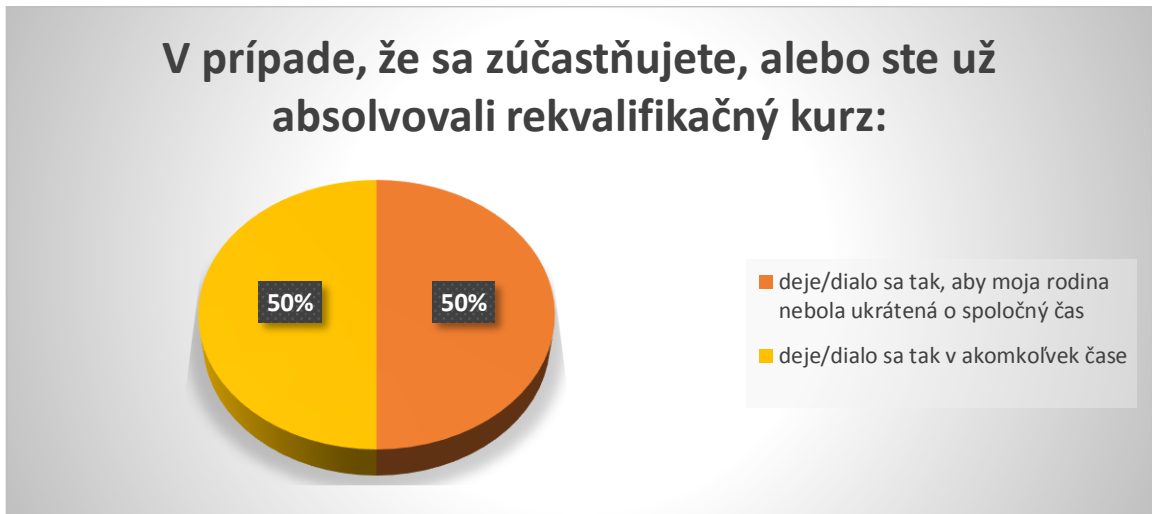
Graf č. 10: Formy výučby Cudzieho jazyka



Zdroj: Autor

Grafické znázornenie odpovedí na otázku, akým spôsobom sa respondentky jazykovo vzdelávajú ponúka graf č. 10. 47 % z nich študuje online, z domu ako samouk. Ďalších 40 % žien navštevuje vzdelávacie inštitúcie, ale spôsobom, ktorý čo najmenej ovplyvní ich čas s rodinou. Iba 13 % sa učí cudzí jazyk mimo domova, pričom sa rodine nijako neprispôbuje. Možno teda tvrdiť, že i pri cudzích jazykoch ženy využívajú moderné spôsoby a metódy výuky, čo im prináša úsporu času, ktorú chcú venovať sebe a svojej rodine.

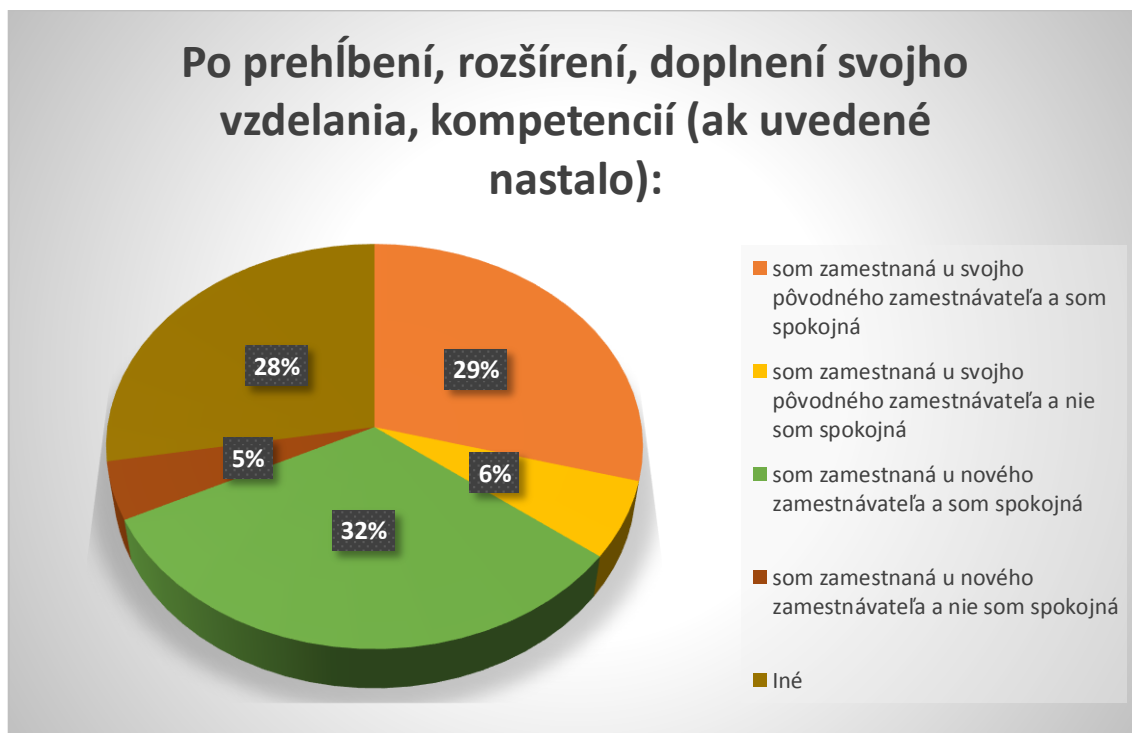
Graf č.11: Rekvalifikačný kurz



Zdroj: Autor

Otázkou č. 11 bol zisťovaný čas, v ktorom sa respondentky zúčastňovali rekvalifikačného kurzu. Celkový počet respondentiek odpovedajúcich na túto otázku bol 24, z toho 50% záležalo, aby sa ho zúčastňovali mimo spoločného času s rodinou. Druhých 50 % sa zúčastňuje alebo absolvovali rekvalifikačný kurz v akomkoľvek čase. Určitá časť rekvalifikačných kurzov je organizovaná Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny ako nástroj aktívnej politiky proti nezamestnanosti. Za nemalý benefit je možné považovať, že pre časť uchádzačov sú bezplatné, nevýhodou však môže byť v tomto prípade čas ich organizácie. U súkromných vzdelávateľov naopak existuje možnosť voľby času, ale financujú si ho spravidla sami.

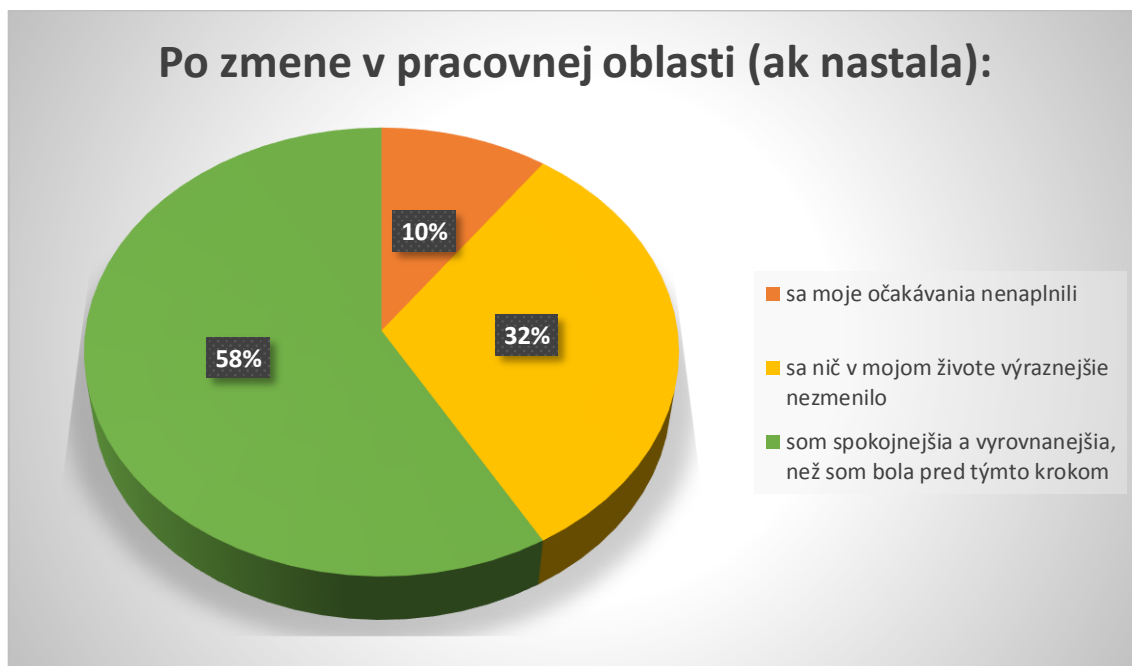
Graf č. 12: Spokojnosť respondentiek po doplnení, prehĺbení, rozšírení vzdelania



Zdroj: Autor

Otázkou č. 12 bola zisťovaná spokojnosť respondentiek v zamestnaní, po prehĺbení, rozšírení alebo doplnení svojho vzdelania, kompetencií. Kumulatívne odpovedalo na túto otázku 65 žien a najvyšší počet 32 % sa vyjadrilo, že sú zamestnané u nového zamestnávateľa a sú spokojné. Nasledujú matky, ktoré zostali u pôvodného zamestnávateľa, ale sú rovnako spokojné, ich absolútny počet je 19, čo tvorí 29 % celku. 28 % žien zvolilo odpoveď iné. 9 z nich doplnilo, že podnikajú a sú spokojné, 3 z nich sa ani po ďalšom vzdelávaní nepodarilo zamestnať a 6 žien je opäť na RD. Nasleduje 6 %, ktoré nie sú spokojné u pôvodného zamestnávateľa a po nich 5 % žien, ktoré síce majú nového zamestnávateľa, ale rovnako nie sú spokojné. Uvedené odpovede potvrdzujú predpoklad, že viac ako polovica žien je vďaka ďalšiemu vzdelávaniu v zamestnaní spokojnejšia. Ženy, ktoré sa ďalej vzdelávali a ostali u svojho pôvodného zamestnávateľa mohli vďaka zvýšeniu kvalifikácie zmeniť miesto v rámci organizácie, o ktoré mali záujem. Ich motívom mohla byť náplň práce, rovnako aj finančné ohodnotenie. Pre značnú časť žien bolo vzdelávanie cestou, ako zmeniť svoje pôsobenie a nájsť spokojnosť u nového zamestnávateľa.

Graf č. 13: Očakávania po zmene v pracovnej oblasti



Zdroj: Autor

Graf č. 13 sprostredkováva prehľad odpovedí na otázku, ako sa naplnili očakávania žien po zmene v pracovnej oblasti. 58 % uviedlo, že sú spokojnejšie a vyrovnanejšie než boli pred týmto krokom, 32 % nepociťuje vo svojom živote žiadnu výraznú zmenu a očakávania posledných 10% sa nenaplnili.

Poslednou otázkou boli respondentky vyzvané, aby stručne uviedli, čo by ešte chceli dosiahnuť v oblasti svojho vzdelávania. V odpovediach mali najväčšie zastúpenie nasledovné plány:

- úspešne doštudovať VŠ (niektoré respondentky plánujú vyštudovať 2. VŠ)
- zlepšiť cudzí jazyk, plynulo ním hovoriť, naučiť sa ďalší cudzí jazyk
- vzdelávať sa v oblasti záľub
- absolvovať kreatívny kurz, napr. maľovanie, kreslenie, šitie
- vzdelávať sa v oblasti výchovy detí
- zlepšiť PC zručnosti, naučiť sa ovládať nové programy
- doplniť potrebné vedomosti pre postup v zamestnaní
- absolvovať rekvalifikačný kurz a začať podnikat'

4.5 OVERENIE HYPOTÉZ

H1: Majorita žien uvažuje o ďalšom vzdelávaní a zmene profesie, lebo sa stali matkami.

Hypotéza bola zamietnutá. Kumulatívne o ďalšom vzdelávaní a zmene profesie uvažuje až 60 % respondentiek, ale iba 36 % žien odpoveďou na dotazníkovú otázku potvrdilo, že uvažujú o ďalšom vzdelávaní a zmene profesie práve z dôvodu, že sa im narodilo dieťa. 24 % uviedlo, že majú iné dôvody a 40 % respondentiek neuvažovalo o zmene vôbec. Z uvedeného možno odvodiť, že žien, ktoré materstvo ovplyvnilo natoľko, aby rodine podriadili aj svoje profesijné pôsobenie je značné množstvo, ale netvorí ich majoritná časť.

H2: Viac ako polovici žien vzdelávanie a kvalifikačný rast prináša vyššiu spokojnosť v zamestnaní.

Hypotéza bola potvrdená. Odpovede na dotazníkovú otázku predstavovali v tomto prípade pre respondentky 5 možností: 1) som zamestnaná u svojho pôvodného zamestnávateľa a som spokojná, ktorá získala 32 %, 2) som zamestnaná u svojho pôvodného zamestnávateľa a nie som spokojná, ktorá získala 6 %, 3) som zamestnaná u nového zamestnávateľa a som spokojná, túto možnosť zvolilo 29 % respondentiek, ďalej možnosť 4) som zamestnaná u nového zamestnávateľa a nie som spokojná, ktorú zvolilo 5 % a poslednou možnosťou bola odpoveď 5) Iné, pričom ju zvolilo celkovo 28 % žien. Keďže k tejto otázke sa kumulatívne 61 % respondentiek vyjadrilo, že sú spokojné, predpoklad sa potvrdil a možno tvrdiť, že vzdelávanie a kvalifikačný rast má pozitívny dopad na spokojnosť žien v zamestnaní bez ohľadu na to, či ide o zamestnanie pôvodné, alebo nové. Túto teóriu podporujú aj odpovede na ďalšiu otázku v dotazníku, ktorou boli respondentky vyzvané k vyjadreniu, akým spôsobom sa naplnili ich očakávania po tom, čo sa ďalej vzdelávali a kvalifikačne rástli. 58 % respondentiek potvrdilo, že sú spokojnejšie a vyrovnanejšie, než boli pred týmto krokom, u 32% odpovedajúcich matiek sa v ich živote nič výraznejšie nezmenilo a iba 10 % zvolilo možnosť, že sa ich očakávania nenaplnili. Celkovo možno zhrnúť, že väčšina vzdelávajúcich sa žien-matiek dosiahlo okrem spokojnosti v zamestnaní zároveň vyššiu celkovú spokojnosť v živote.

4.6 ODPORÚČANIA

Pretože hypotéza č. 2 potvrdila, že ďalšie vzdelávanie a kvalifikačný rast žien im prináša vyššiu spokojnosť v zamestnaní, možno hovoriť aj o celkovom zlepšení kvality ich života. Jednoznačne napĺňa matkám potrebu seberealizácie, uspokojuje potrebu po uznaní, rovnako tiež potrebu po nových vedomostiach. Spokojnosť odzrkadľuje aj finančné ohodnotenie, ktorým zamestnávateľ oceňuje ochotu a snahu svojich zamestnankýň vzdelávať sa. Táto spokojnosť ženy matky má pochopiteľne vplyv aj na rodinný život, do ktorého vnáša menej stresu a viac harmónie. Preto je namieste zamyslieť sa nad skupinou žien, ktoré sa podľa výsledkov výskumu vzdelávať chcú, ale zatiaľ nepodnikli žiadne kroky. Prekážkou im je najmä finančné zaťaženie a rovnako veľký problém im spôsobuje fakt, že ich deti sú ešte malé a oni nemajú podporu rodiny a blízkych, ktorí by im dieťa postrážili v čase, v ktorom by sa ony vzdelávali. Prvým riešením je lepšie využitie rôznych príležitostí pre sebvzdelávanie. Internetové prostredie dnes ponúka nespočetné množstvo online kurzov, ktoré je možné študovať z pohodlia domova, v akomkoľvek čase. Výsledkom ich absolvovania sú rôzne typy certifikátov, z nich mnohé sú na trhu práce zamestnávateľmi značne uznávané. Veľkým benefitom je ich dostupnosť, flexibilita a v mnohých prípadoch aj finančná nenáročnosť. Ďalšou možnosťou je vzájomná pomoc medzi matkami v otázke stráženia detí. Materské centrá, ktoré združujú matky s deťmi ponúkajú možnosť stráženia detí za nízky poplatok, čo rieši otázku umiestnenia detí a zároveň znamená minimálne finančné zaťaženie. Sú dokonca priamo organizátorom niektorých vzdelávacích aktivít a kurzov, ktorých sa môžu matky zúčastňovať, zatiaľ čo ich deti sú strážené v rovnakých priestoroch personálom centra, ktorý tvoria rovnako matky. V mestách v ktorých materské centrá nemajú pôsobisko, by mohla byť riešením vzájomná pomoc matiek formou akejsi rotácie detí. Hlavnou myšlienkou je, že niekoľko matiek po vzájomnej dohode vytvorí harmonogram, podľa ktorého ženy strážia súčasne viac detí, zatiaľ čo iné sa vzdelávajú. Matky, ktoré deti strážili, sú v inom čase matkami, ktorým sú deti strážené. Tento model by sa mohol stať ideou pre zostavenie podnikateľského plánu, ktorý by bol naplnením vízií ďalších žien, ktoré túžia po zmene. Z pohľadu financií existuje možnosť dotácie takéhoto podnikateľského plánu Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, čo rieši otázku finančných nákladov. Ďalšou možnosťou financovania sú úvery pre začínajúcich podnikateľov od komerčných bánk.

ZÁVER

Cieľom práce bolo zmapovať, ako ženy ovplyvnilo materstvo vo vzťahu k ich ďalšiemu vzdelávaniu a kariére. Poznať, či sa ženy po rodičovskej dovolenke vzdelávajú a akým spôsobom a tiež zistiť, ako toto vzdelávanie ovplyvňuje ich ďalší život. Ide o aktuálnu tému v spoločnosti, pretože ženy po rodičovskej dovolenke tvoria nemalú skupinu a ako ukázala praktická časť práce, potreba ich vzdelávania je dôležitá. V dotazníkovom šetrení prevažovali ženy staršie ako 31 rokov, spolu ich tvorilo až 87 %. Tretina odpovedajúcich žien má vysokoškolské vzdelanie a viac ako polovica má ukončené úplne stredoškolské vzdelanie s maturitou. Možno preto zovšeobecniť, že ženy sa stávajú matkami v zrelom, uvedomelom veku, pričom vzdelanie považujú za dôležitý aspekt života a prikladajú mu nemalý význam. Výskum ukázal, že pri návrate do pracovného života 37 % žien volí návrat k pôvodnému zamestnávateľovi a to najmä z dôvodu, že sa cítia kvalifikované, prácu majú radi a rozumejú jej. Rovnaké percento žien však nastupuje po rodičovskej dovolenke k novému zamestnávateľovi. Za najvypuklejší problém považujú ženy pracovný čas, ktorý je často nezlučiteľný so starostlivosťou o rodinu, ďalej platové ohodnotenie a prekvapivo až ako tretie v poradí uvádzajú ťažkosti súvisiace priamo s dieťaťom v podobe častých chorôb, prázdnin a podobne. Výskum potvrdil, že materstvo ovplyvňuje priority a pohľad ženy na ďalší život a pre 50 % z nich je najdôležitejšie venovať sa rodine a dieťaťu a tráviť s nimi maximum času. Nepotvrdila sa však hypotéza, že majorita týchto žien práve z tohto dôvodu uvažuje nad profesijnou zmenou, ktorá je podmienená ďalším vzdelávaním. Uviedlo tak iba 36 % žien. Napriek tomu, že neplánujú profesijnú zmenu si však 75 % všetkých žien uvedomuje potrebu ďalšieho vzdelávania, a to najmä z dôvodu technologického a informačného pokroku spoločnosti, rýchlosti zmien ktoré nás obklopujú, v kontexte ich hladkého a plynulého návratu do práce. Najvyššie percento žien preto študuje alebo plánuje štúdium na vysokej škole, nasleduje štúdium cudzieho jazyka. I v tejto časti výskum potvrdil, že materstvo výrazne ovplyvňuje rozhodovanie žien, pretože volia vzdelávacie aktivity tak, aby bol čo najmenej narušený ich čas s rodinou. Znamená to, že 100 % žien matiek študuje na vysokej škole externou formou a v prípade štúdia cudzieho jazyka sa najviac žien vzdeláva online, alebo ako samouk. Je však stále veľké množstvo žien, ktoré ďalšie vzdelávanie plánujú, ale zatiaľ

nepodnikli nič. Ako najčastejšie dôvody uvádzajú nedostatok financií a tiež absenciu pomoci s dieťaťom v čase, kedy by sa vzdelávali. Zostáva však faktom, že aj tieto ženy spolu so zvyškom výskumného súboru sa vzdelávajú neustále, neuvedomujúc si tento proces, pretože samotné rodičovstvo možno považovať za určitú formu vzdelávania. Materstvo so sebou prináša množstvo nových informácií, ktoré prakticky znamenajú sebavzdelávanie na automatickej úrovni, ďalšie vzdelávanie sa stáva nutnosťou. Ide o nové poznatky súvisiace s obdobím tehotenstva ženy až po vzdelávanie súvisiace so zdravotným stavom dieťaťa, informáciami v súvislosti s jeho stravovaním, fázami vývoja, či výchovou. Rovnako pohľady na spôsob a štýl výchovy dieťaťa sa dnes rôznia, a záleží iba na rodičoch, ku ktorému budú inklinovať. V prípade, že je to pre nich vec uvedomelého rozhodnutia a záujmu, zisťujú a čítajú mnoho odbornej literatúry a sami určujú, v akom systéme a smere budú svoje dieťa vychovávať. Odpovede na posledné 2 otázky dotazníkového šetrenia potvrdili hypotézu, že viac ako polovici žien vzdelávanie a kvalifikačný rast prináša vyššiu spokojnosť v zamestnaní. Práve z tohto dôvodu je potrebné ženy v týchto aktivitách podporovať. Je vhodné sústrediť sa najmä na ženy, ktoré by sa vzdelávať chceli, ale zatiaľ nemajú vhodné podmienky. Ako možné riešenie sa zdá intenzívnejšie využívanie ponúk vzdelávania online, ktoré sú časovo flexibilné a často i finančne únosné a tiež možnosti stráženia detí, či konzervatívne, ale aj inovatívne, ktoré sú popísané v odporúčaníach vyplývajúcich z výskumu.

Cieľ tejto bakalárskej práce bol naplnený teoretickou i praktickou časťou. Kým teoretická časť ponúkla stručný vhľad do problematiky vzdelávania, praktická časť priniesla zaujímavé poznatky o problémoch, ktoré boli pretavené do niektorých návrhov ako ich riešiť.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

Zoznam použitých slovenských zdrojov

ĎURICĎ, L., V. HOTÁR a E. PAJTINKA, 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika: terminologický a výkladový slovník*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo. ISBN 80-08-02814-9.

FRK, V., 2003. *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. 1. vyd. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej Univerzity. ISBN 80-8068-186-4.

MACHALOVÁ, M a V. PRUSÁKOVÁ, 2004. *Získavanie nových cieľových skupín vo vzdelávaní dospelých: zborník z konferencie: Bratislava, 5.-6. apríla 2001*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-04-4.

Zoznam použitých zahraničných zdrojov

BARTÁK, J., 2008. *Jak vzdelávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství. ISBN 978-80-87197-12-7.

BENEŠ, M., 2008. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2580-2.

FARKOVÁ, M., 2008. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jána Ámosa Komenského. ISBN 978-80-86723-64-8.

MAZOUCH, P. a J. FISCHER, 2011. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-380-6.

MUŽIK, J., 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Nakladatelství Fraus. ISBN 80-7238-220-9.

PALÁN, Z. a T. LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jána Ámosa Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.

PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA, 2012. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3960-1.

RABUŠICOVÁ, M. a L. RABUŠIC, 2008. *Učíme se po celý život?* 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita Brno. ISBN 13-978-80-210-4779-2.

VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání.* 1. vyd. Praha: Grada Publishng. ISBN 978-80-247-1770-8.

Zoznam použitých internetových zdrojov

MACHALOVÁ, M., 2006. Psychologické aspekty vzdelávania dospelých. *Grafológia*. [online] Žilina: Slovenská grafologická spoločnosť. **16**(2) [cit. 2016-10-16]. ISSN 1335-8790. Dostupné z: <http://www.grafologia.sk/index.php?page=odborny-casopis>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVA, VEDY, VÝSKUMU A ŠPORTU SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Štátne vzdelávacie programy*. [online]. © 2016 [cit. 2016-09-15]. Dostupné z: <https://www.minedu.sk/8387-sk/statne-vzdelavacie-programy/>

ZOZNAM SKRATIEK

RD - Rodičovská dovolenka

ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Skrátený prehľad ISCED Slovenská republika.....	23
Tabuľka 2: Bariéry v účasti na neformálnom vzdelávaní.....	22
Tabuľka 3: Rozdelenie podľa veku.....	32
Tabuľka 4: Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania	33
Tabuľka 5: Zastúpenie rodinného stavu.....	33
Tabuľka 6: Rozdelenie na základe statusu.....	34
Tabuľka 7: Rozdelenie na základe počtu detí.....	34

Zoznam grafov

Graf 1: Návrat žien do pracovného procesu po RD.....	36
Graf 2: Dôvody nenávratu k pôvodnému zamestnávateľovi.....	37
Graf 3: Dôvody návratu k pôvodnému zamestnávateľovi.....	38
Graf 4: Významnosť problémov po návrate do zamestnania.....	39
Graf 5: Najväčšia priorita žien.....	40
Graf 6: Úvahy o zmene.....	41
Graf 7: Úvahy o ďalšom vzdelávaní.....	41
Graf 8: Využitie možnosti vzdelávania.....	42
Graf 9: Formy vysokoškolského štúdia.....	43

Graf 10: Formy výučby cudzieho jazyka.....	44
Graf 11: Rekvalifikačný kurz.....	45
Graf 12: Spokojnosť respondentiek po doplnení, prehĺbení, rozšírení vzdelania...	46
Graf 13: Očakávania po zmene v pracovnej oblasti.....	47

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Príloha A - Dotazník

Vážené dámy, milé mamičky,

rada by som Vás touto cestou požiadala o vyplnenie krátkeho dotazníka slúžiaceho ako podklad pre vypracovanie výskumnej časti mojej záverečnej práce. Práca sa venuje "Ženám po rodičovskej dovolenke a ich ďalšiemu vzdelávaniu." Už z názvu je zrejmé, že dotazník je určený ženám, ktoré majú aspoň 1 dieťa, v minulosti boli, alebo aktuálne sú na rodičovskej dovolenke. Nezaberie Vám viac ako 5 minút a je anonymný.

Veľmi pekne Vám ďakujem za Vašu ochotu a čas pri jeho vyplňovaní.

1. Vrátili ste sa po RD k pôvodnému zamestnávateľovi?

- a) áno, vrátila
- b) nie, nevrátila, som nezamestnaná
- c) nie, nevrátila, mám nového zamestnávateľa
- d) nie, nevrátila, som na RD s ďalším dieťaťom
- e) iné

2. K pôvodnému zamestnávateľovi ste sa nevrátili, pretože:

- a) prepustili ma
- b) pracovný čas je nezlučiteľný so starostlivosťou o dieťa
- c) sa chcem viac venovať dieťaťu, rodine
- d) začala som podnikat'
- e) dostala som lepšiu ponuku od iného zamestnávateľa
- f) rozhodla som sa zmeniť oblasť svojho pracovného pôsobenia
- g) iné:

3. K pôvodnému zamestnávateľovi ste sa vrátili najmä preto, že (môžete vybrať aj viac možností):

- a) som kvalifikovaný pracovník, svojej práci rozumiem a robím ju rada
- b) nie som spokojná, ale bojím sa, že by som si inú prácu s dieťaťom nenašla
- c) nie som spokojná, ale rodinný rozpočet potrebuje môj príjem
- d) vyhovuje mi pracovný čas
- e) zamestnávateľ akceptuje, že mám rodinu a vychádza mi maximálne v ústrety
- f) prácu mám dobre zaplatenú
- g) kvôli dobrému kolektívu
- h) mám šancu na kariérny rast

4. Prirad'te významnosť nasledujúcim problémom, s ktorými sa stretávate po návrate do zamestnania:

1=vôbec nevýznamné, 2=nevýznamné, 3=sčasti významné, 4=významné, 5=veľmi významné

medziľudské vzťahy na pracovisku	1 2 3 4 5
vysoké pracovné zaťaženie	1 2 3 4 5
problémy súvisiace s mojím dieťaťom (OČR, absencie, nedostatok dovolenky, prázdniny, atď.)	1 2 3 4 5
moje platové ohodnotenie	1 2 3 4 5
problémy s nadriadeným	1 2 3 4 5
pracovný čas	1 2 3 4 5
potreba ďalšieho vzdelávania	1 2 3 4 5

5. Po založení si vlastnej rodiny je pre Vás v súčasnosti najväčšou prioritou:

- a) venovať sa rodine, dieťaťu a tráviť s nimi maximum času
- b) stabilizovať finančnú situáciu rodiny (mojím príjmom)
- c) seberealizácia, štúdium, budovanie mojej kariéry

6. Uvažovali ste kvôli narodeniu dieťaťa o profesijnej zmene spojenej s ďalším vzdelávaním?

- a) áno, v súvislosti narodením dieťaťa
- b) áno, ale narodenie dieťaťa na moje rozhodnutie nemalo vplyv
- c) nie

7. Uvažovali ste po založení rodiny o doplnení, resp. ďalšom vzdelávaní?

- a) áno
- b) nie

8. Aké kroky ste v tejto veci podnikli? (môžete označiť viac odpovedí)

- a) študujem na VŠ
- b) učím sa cudzí jazyk
- c) zúčastňujem sa rekvalifikačného kurzu
- d) nepodnikla som nič

9. V prípade, že študujete na VŠ, študujete

- a) dennou formou
- b) externou formou

10. V prípade, že sa učíte cudzí jazyk:

- a) učím sa online, z domu, som samouk
- b) navštevujem jazykovú školu/kurz, pričom sa snažím, aby moje štúdium malo čo najmenší vplyv na čas s mojou rodinou
- c) chodím do jazykovej školy, na kurz, pričom sa rodine nijako neprispôbujem

11. V prípade, že sa zúčastňujete, alebo ste už absolvovali rekvalifikačný kurz:

- a) deje/dialo sa tak, aby moja rodina nebola ukrátená o spoločný čas
- b) deje/dialo sa tak v akomkoľvek čase

12. Po prehĺbení, rozšírení, doplnení svojho vzdelania, kompetencií (ak uvedené nastalo):

- c) som zamestnaná u pôvodného zamestnávateľa a som spokojná
- d) som zamestnaná u pôvodného zamestnávateľa a nie som spokojná
- e) som zamestnaná u nového zamestnávateľa a som spokojná
- f) som zamestnaná u nového zamestnávateľa a nie som spokojná
- g) iné:

13. Po zmene v pracovnej oblasti (ak nastala):

Ak nenastala, otázku prosím preskočte

- a) sa moje očakávania nenaplnili
- b) nič sa v mojom živote výraznejšie nezmenilo
- c) som spokojnejšia a vyrovnanejšia, než som bola pred týmto krokom

14. Aký je Váš vek?

- a) Do 25
- b) 26 - 30
- c) 31 – 35
- d) 36 a viac

15. Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie:

- a) základné
- b) stredoškolské bez maturity
- c) stredoškolské s maturitou
- d) vysokoškolské

16. Aký je Váš rodinný stav:

- a) slobodná
- b) vydatá
- c) družka
- d) rozvedená
- e) vdova

17. Aký je v súčasnosti Váš status:

- a) aktuálne som na RD
- b) už nie som na RD, som zamestnaná
- c) už nie som na RD, som nezamestnaná

18. Počet detí v rodine:

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Alica Paleček

Odbor: Vzdelávanie dospelých

Forma štúdia: Kombinované štúdium

Názov práce: Ženy po rodičovskej dovolenke a ich ďalšie vzdelávanie

Rok: 2017

Počet strán textu bez príloh: 43

Celkový počet strán príloh: 4

Počet titulov slovenských použitých zdrojov: 3

Počet titulov zahraničných použitých zdrojov: 9

Počet internetových zdrojov: 2

Vedúci práce: PhDr. Iva Borská, CSc.