

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Kariérové poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let

Bakalářská práce

Autor: **Olga Branná**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, PhD.

2019

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Olga Branná, DiS.

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let

Název anglicky

Career Guidance and Counseling for Parents Caring for Children under 15 Years

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zmapování nabídky kariérového poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let – které služby a aktivity se nabízí, jakou formou, které organizace a instituce v Praze a okolí během roku 2018. Na základě provedené analýzy budou navržena doporučení pro vzdělávací akce pro tuto cílovou skupinu a pilotní ověření zájmu o navržený vzdělávací program prostřednictvím dotazníkového šetření.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena rešerše odborné literatury, budou definovány základní pojmy jako kariéra, kariérové poradenství, role rodiče, rodičovství, kariéra žen a sladění osobního a pracovního života. V praktické části práce bude proveden analýza možností a nabídek kariérového poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let, na jejímž základě budou navržena doporučení pro vzdělávací akce pro tuto cílovou skupinu a pilotní ověření zájmu o navržený vzdělávací program prostřednictvím dotazníkového šetření.

Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

kariéra, kariérové poradenství, poradce, rodičovská dovolená, vzdělávání

Doporučené zdroje informací

BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. V Praze: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-.

DRAPELA, J. V. a J. V. DRAPELA. *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie : skripta pro posluchače pedagogické fakulty Univerzity Karlovy. Dotisk. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-718-4011-4.*

SVOBODOVÁ, D. *Profesní poradenství : vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5092-7.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie : dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2019

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 3. 2019

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 28. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let

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 její obhajoby.

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

V Praze dne 28. 3. 2019

.....

Olga Branná

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Jitce Jirsákové, PhD. za konzultace, užitečné rady a ochotu při psaní této práce. Dále děkuji své spolužačce Bc. Mgr. Lucii Turzové za cenné rady ohledně programů kariérového poradenství pro ženy a také svému manželovi a dětem za podporu a trpělivost.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá kariérovým poradenstvím pro rodiče, kteří pečují o děti do 15 let. Je zaměřena na vybrané instituce poskytující kariérové poradenství v Praze a blízkém okolí a na analýzu jejich nabídek v roce 2018. Na základě analýzy je navržen vlastní vzdělávací program a následným dotazníkovým šetřením je ověřen zájem o tento program.

Práce je tvořena teoretickou a praktickou částí. Teoretickou část tvoří 3 kapitoly. Jsou v nich vysvětleny základní pojmy, tzn. co je kariéra, jak se během našeho života mění a jaký je rozdíl v kariéře mužů a žen. Dále se zabývá kariérovým poradenstvím, kdo může být poradcem a fázemi poradenského procesu. V poslední kapitole je vysvětleno, kdy se stáváme rodiči, je definována rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek a flexibilní formy práce na podporu sladění profesního a rodinného života.

Praktická část se zabývá popisem 5 vybraných institucí, které v roce 2018 nabízely programy pro rodiče pečující o děti do 15 let a rozbohem jejich nabídek. Následuje návrh obsahu vlastního vzdělávacího programu a pilotní ověření zájmu o něj prostřednictvím dotazníkového šetření.

Klíčová slova

kariéra, kariérové poradenství, poradce, rodičovská dovolená, vzdělávání

Abstract

The bachelor thesis deals with career counseling for parents who care for children under 15 years of age. It is focused on selected institutions providing career guidance in Prague and its surroundings and on the analysis of their offers in 2018. Based on the analysis is designed its own educational program and interest in this program is verified on the basis of questionnaire survey.

The thesis consists of theoretical and practical part. The theoretical part consists of 3 chapters. In these chapters are explained the basic concepts, such as career, how it changes during our lives and what is the difference in the career of men and women. It also deals with career counseling, who can be an advisor and individual stages of advisory process. In the last chapter is explained when we become parents, the definition of parental leave, state support during this period and flexible forms of work to promote reconciliation of work and family life.

The practical part deals with the description of 5 selected institutions, which in 2018 offered programs for parents caring for children under 15 and analyzing their offers. This is followed by the proposal of the content of the educational program itself and the pilot verification of the interest in it through a survey.

Key words

career, career counseling, counselor, parental leave, education

Obsah

ÚVOD	10
1 CÍL A METODIKA	11
1.1 CÍL PRÁCE.....	11
1.2 METODIKA	11
2 TEORETICKÁ ČÁST	12
2.1 KARIÉRA.....	12
2.1.1 Kariérové cykly.....	12
2.1.2 Ženská profesní role.....	13
2.1.3 Kariéra žen	14
2.2 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ.....	15
2.2.1 Kariérový poradce.....	15
2.2.2 Faktory důležité v kariérovém poradenství.....	17
2.2.3 Fáze poradenského procesu	19
2.2.4 Vybrané poradenské aktivity	20
2.2.5 Systém a organizace kariérového poradenství.....	21
2.3 RODIČ A RODIČOVSTVÍ	22
2.3.1 Období mladé dospělosti.....	22
2.3.2 Partnerství a manželství.....	23
2.3.3 Rodičovská dovolená	25
2.3.4 Sladění pracovního a rodinného života	26
2.3.5 Co může stát udělat pro lepší sladění rodiny a zaměstnání.....	27
2.3.6 Rodina nebo zaměstnání?.....	28

3	PRAKTICKÁ ČÁST.....	29
3.1	ANALÝZA NABÍDKY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ PRO RODIČE	29
3.1.1	Shrnutí nabídek.....	29
3.1.2	Česká asociace kariérového poradenství.....	31
3.1.3	EKS.....	32
3.1.4	Fond dalšího vzdělávání.....	34
3.1.5	GLE	37
3.1.6	Channel Crossings	38
3.2	NÁVRH VLASTNÍHO VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU	40
3.2.1	Kvantitativní výzkum.....	41
3.2.2	Vyhodnocení pilotního šetření	42
4	ZÁVĚR.....	47
5	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	48
5.1	TIŠTĚNÉ ZDROJE.....	48
5.2	ELEKTRONICKÉ ZDROJE	49
6	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	51
7	SEZNAM ZKRATEK.....	52
8	SEZNAM PŘÍLOH	53

Úvod

Kariérovým poradenstvím pro rodiče pečující o děti do 15 let se zabývá stále více organizací, což bylo umožněno hlavně díky dotacím z operačního programu Zaměstnanost. Rodiče, kteří jsou delší dobu doma, mají nižší sebevědomí, neorientují se v nových trendech v oblasti informačních technologií a postupem času i ztrácejí pracovní návyky. Právě programy zaměřené na kariérové poradenství pro rodiče jim mohou pomoci tyto bariéry odstranit a najít vhodné zaměstnání. Některé organizace mají v rámci svých programů také kariérové poradce a kouče, kteří mají větší prostor pro rozhovor a práci s rodiči.

Cílem bakalářské práce je zmapování nabídky kariérového poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let, tomu je věnována praktická část práce. Na zmapování nabídky navazuje návrh obsahu vlastního vzdělávacího programu pro rodiče a pilotní ověření zájmu o něj.

Praktické části předchází část teoretická, která je zaměřena na rešerši odborné literatury a definici základních pojmů.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala proto, že je mi blízké. Sama jsem na rodičovské dovolené a zanedlouho budu řešit otázku, zda se vrátit do původního zaměstnání nebo zda se vydat úplně jinou cestou. Během studia jsem se dověděla o možnostech kariérového poradenství a tomuto tématu jsem se chtěla věnovat i v bakalářské práci. Jedná se o stále aktuální téma, protože v České republice v rámci pracovního trhu není nabízeno tolik částečných úvazků, jako v jiných zemích Evropy a většina rodičů tak má problém skloubit zaměstnání s péčí o rodinu. Rodiče si nemohou dovolit hned po rodičovské dovolené začít pracovat na plný úvazek a tak se stávají ohroženou skupinou na trhu práce.

1 Cíl a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zmapování nabídky kariérového poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let - které služby a aktivity se nabízí, jakou formou, které organizace a instituce je nabízely v Praze a okolí během roku 2018. Na základě provedené analýzy budou navržena doporučení pro vzdělávací akce pro tuto cílovou skupinu a pilotní ověření zájmu o navržený vzdělávací program prostřednictvím dotazníkového šetření.

1.2 Metodika

V teoretické části práce bude provedena rešerše odborné literatury, budou definovány základní pojmy jako kariéra, kariérové poradenství, role rodiče, rodičovství, kariéra žen a sladění osobního a pracovního života.

V praktické části práce bude provedena analýza možností a nabídek kariérového poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let, na jejímž základě budou navržena doporučení pro vzdělávací akce pro tuto cílovou skupinu a pilotní ověření zájmu o navržený vzdělávací program prostřednictvím dotazníkového šetření.

2 Teoretická část

Teoretická část bakalářské práce je tvořena rešerší odborné literatury. Jednotlivé kapitoly jsou zaměřeny na vysvětlení základních pojmů jako kariéra, kariérové poradenství, systém a organizace kariérového poradenství, rodič, rodičovství a sladění pracovního a rodinného života.

2.1 Kariéra

Kariéra je dráha odehrávající se na časové ose. Začíná nástupem do školy nebo zaměstnání a prochází řadou stádií, na konci by měla mít stanoven cíl. Každý člověk hodnotí tuto dráhu jinak – posuzuje svou kariéru vůči ostatním, srovnává, čeho dosáhl a čeho dosáhli druzí nebo kde se nachází dnes ve srovnání s minulostí. Pro někoho je důležitý plat a za kariéru považuje jeho navyšování, pro jiného to je získávání nových zkušeností a osobní rozvoj. (Bělohlávek, 1994, s. 9)

„Kariéru definujeme jako dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“ (Bělohlávek, 1994, s. 11)

Bělohlávek (1994, s. 11 – 12) dále dělí kariéru na vnější a vnitřní. Vnější kariéru sleduje personální oddělení v materiálech nebo životopisech uchazečů o zaměstnání. Jedná se hlavně o přehled absolvovaných škol a kurzů a předchozích pracovních zkušeností. Oproti tomu vnitřní kariéra je subjektivní záležitost, která řeší důležitost jednotlivých událostí z hlediska jednotlivce, jeho postoj, zkušenosti a osobní růst.

2.1.1 Kariérové cykly

S kariérou souvisí také i psychický a fyzický vývoj a soukromý a rodinný život, proto se při jejím rozboru nemůžeme omezovat pouze na profesní kariéru. Jinak vnímá změnu pracovního místa mladý jedinec, který je plný energie a těší se na nové výzvy a jinak člověk ve středním věku nebo před důchodem.

Na začátku kariéry se člověk vypořádává s řadou změn hlavně v osobním životě. Stěhuje se

od rodičů a zakládá vlastní rodinu. Během prvních pracovních zkušeností po opuštění školy zjišťuje, že je na práci připraven hlavně teoreticky. Může se těžko smířovat s myšlenkou, že se k náročnějším úkolům dostane třeba až po několika měsících, někdy i letech.

Lidé ve středním věku už za sebou většinou mají založení rodiny a práci mohou věnovat více energie. V tomto období obvykle dosahují stálého a jistého pracovního postavení. Někdy může být toto období spojeno i s nenaplněním cílů. Lidé pak hledají jiné způsoby seberealizace nebo například úplně změni zaměstnání, což je nazýváno druhou kariérou. Tato změna je běžná např. ve Spojených státech, u nás se začala šířit počátkem devadesátých let.

Starší lidé mají obecně málo pružnosti a energie, ale na druhou stranu disponují zkušenostmi a rozhledem. Někteří lidé v tomto období se těší do důchodu, jiní si neumějí představit život bez zaměstnání a s tím souvisejícím sociálním kontaktem. I přes vysoké intelektuální kvality a množství zkušeností se pro důchodce stává běžný pracovní poměr vyčerpávajícím. (Bělohlávek, 1994, s. 39 – 45)

2.1.2 Ženská profesní role

Od muže se profesně očekává více než od ženy - ekonomické zabezpečení rodiny, vyšší pozice v práci, společností je hodnocen dle své úspěšnosti. Role otce a manžela takovou váhu nemá. Naopak u ženy má profesní role jiný význam. Za tradiční roli se u ženy považuje péče o rodinu a o děti. Profesní role je u ženy chápána jako něco navíc, je to její další sociální ohodnocení a potvrzení kompetencí. Žena tak není ekonomicky ani sociálně závislá a v případě potřeby dokáže zabezpečit sebe i své děti. Profesní role u ženy v podstatě podporuje její sebevědomí a potvrzuje její rovnoprávnost s mužem.

Ženy mají ke své profesi různý postoj. Ten souvisí hlavně s jejími hodnotami a očekáváním, ale i s intenzitou mateřské potřeby a se vztahem v partnerství. Vztah žen k profesi má tyto základní varianty (Vágnerová, 2000, s. 321 – 323):

- **Zaměstnání je méně významný doplněk k roli manželky a matky** – zaměstnání má pouze ekonomickou hodnotu. Obvykle je to způsobeno brzkou svatbou a mateřstvím, někdy i nižší kvalifikací. Tato role mívá nižší sociální status a pro muže není

konkurencí. Role manželů tedy zůstávají klasicky rozdělené.

- **Zaměstnání je stejně významné jako role manželky a matky** – v tomto případě žena musí řešit koordinaci obou rolí, týká se převážně žen s vyšším vzděláním. Mužská a ženská role není tolik rozdělena, je větší tlak na dělbu práce v domácnosti, hrozí riziko soupeření partnerů a s tím spojených konfliktů.
- **Zaměstnání je významnější než role manželky a matky** – tato situace je vzácná a není v souladu s biologickou potřebou ani se sociálním standardem. Týká se žen s vysokými ambicemi, které preferují kariéru před rodinou.

Když se žena zabývá rozhodnutím, jestli se věnovat rodině nebo kariéře, hodnotí své dosavadní výsledky a s rozumem i citem hodnotí obě role i ve vztahu k budoucnosti. Toto rozhodování je však časově omezené, protože roli matky žena nemůže odkládat neomezeně. Při rozhodování je důležitá i osobnost ženy. Žena orientovaná na rodinu má typicky ženské vlastnosti jako je dělání kompromisů, submise, citlivost a zaměření na mezilidské vztahy. U ženy preferující profesní kariéru převládají typicky mužské vlastnosti jako dominantnost, asertivita, individuální prosazování. (Vágnerová, 2000, s. 321 – 323)

2.1.3 Kariéra žen

Některá zaměstnání jsou typicky ženská, jako například střední zdravotnický personál, učitelky ve školkách a školách, prodavačky nebo manuální výroba v textilním průmyslu. Na druhou stranu mezi politiky, manažery, vojáky nebo řidiči najdeme žen velmi málo. Oproti USA nebo Velké Británii, kde se uplatňuje zákon o poskytování stejné příležitosti k zaměstnání, u nás často dostávají muži při obsazování volných pozic přednost před ženami se stejnou kvalifikací. Ženy tak dosahují méně významné postavení než muži a i jejich mzda bývá nižší než u mužů na stejné pracovní pozici.

Zaměstnání žen může firmě přinést jisté nevýhody. Jedná se hlavně o mateřství, mateřskou a rodičovskou dovolenou a častou nepřítomnost v práci, pokud mají malé děti. (Bělohlávek, 1994, s. 95)

2.2 Kariérové poradenství

Kariérové neboli profesní poradenství je odborná činnost a pomoc vykonávaná během života jedince v oblasti práce, zaměstnání, povolání. Je dostupné už od školních let, kdy ho ve školách uskutečňují výchovní poradci nebo školní psychologové. Mimo školství má své místo na úřadech práce, v neziskových organizacích i v soukromém sektoru. (Vendel, 2008, s. 50)

„Nejširší definici kariérodního poradenství používá Evropská komise a Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD). Kariérodní poradenství podle této definice 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 (včetně linek pomoci nebo na principu WEB služeb). Kariérodní poradenství zahrnuje poskytování informací (tištěných, elektronických nebo jiných), diagnostických nástrojů, poradenských rozhovorů, kariérodních vzdělávacích programů (na ohodnocení svých schopností, možností a získání dovednosti řídit vlastní kariéru), testovacích programů, programů pro podporu hledání práce a poradenství v období životních změn.“ (Vendel, 2008, s. 51)

Podle Svobodové (2015, s. 10) se stává vznik odborných poradenských služeb a institucí, jejichž cílem je uspokojení potřeb klientů a řešení jejich složitých situací, pro společnost objektivní nutností. Pojem poradenství je třeba definovat jako metodu poradenské práce s klientem a do poradenské činnosti vnášet odborné přístupy.

2.2.1 Kariérový poradce

Národní soustava povolání (dále jen NSP) definuje kariérového poradce takto:

„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)

Mezi základní pracovní činnosti kariérového poradce dle NSP patří (NSP, Online, 2017):

- Základní kariérová diagnostika a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta.
- Podpora klienta, která vede k rozpoznání jeho osobnostního a profesního potenciálu a kariérních možností.
- Výběr vhodných kariérových nástrojů vedoucích k hodnocení a sebehodnocení klienta.
- Trénink dovedností klienta v oblastech řízení kariéry a kariérového rozvoje.
- Čerpání a předávání informací z prezentací služeb kariérového poradenství, veletrhů, praxe a další.
- Vyhledávání a předávání odborných informací o trhu práce klientům pro ně srozumitelným způsobem.
- Kontakt s poskytovateli kariérového poradenství ve veřejném, neziskovém, soukromém i komerčním sektoru.

Podle Národní soustavy kvalifikací (dále jen NSK) je povolání kariérového poradce rozděleno na další specializace (Národní kvalifikace, online, 2017):

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

Svobodová (2015, s. 81) charakterizuje kariérového poradce jako pracovníka profesně poradenských služeb, který je v pravidelném kontaktu s klienty a při své práci uplatňuje nezávislý úsudek.

V pozici kariérového poradce se stejně dobře uplatňují ženy i muži. Povahové vlastnosti potřebné k úspěšné poradenské práci by tedy měly být jak ryze ženské, jako silná emotivní schopnost, citlivost a pochopení pro potřeby druhých, tak ryze mužské, jako objektivnost, analytický postoj a rozhodnost. Mimo tyto povahové vlastnosti by to měla být plně integrovaná a vyrovnaná osobnost s jasnou hierarchií životních hodnot, otevřená novým

myšlenkám a podnětům. Z toho vyplývá, že ne každý se pro práci poradce hodí.

Z odborné kvalifikace je třeba znalost psychologie, hlavně teorií osobnosti a teorií poradenských metod. Teorie osobnosti poskytne poradci jasný obraz dynamických sil působících v nitru klienta, teorie poradenských metod pomůže poradci v rozhodnutí, kterých terapeutických intervencí má v konkrétním případě použít. (Drapela, 1995, s. 8)

2.2.2 Faktory důležité v kariérovém poradenství

Aby byl poradce při své práci úspěšný a dokázal klienta posunout správným směrem, musí umět rozpoznat faktory, které nejvíce ovlivňují vývoj člověka. Jsou to schopnosti, výkonnost, zájmy, hodnoty, osobnostní vlastnosti a temperament.

Schopnosti

Při hledání nejvhodnějšího zaměstnání je důležité pochopit své přirozené schopnosti. Většina lidí si myslí, že ví, v čem jsou dobří. Často se ale mýlí. Nepochopení a nevyužití přirozených schopností člověka vede k nenaplnění a nespokojenosti v zaměstnání. Každý člověk se narodí s nadáním pro nějakou oblast. Toto nadání je třeba rozpoznat, rozvíjet a dále využívat.

Schopnosti, které se osvědčily při praktickém vyhodnocení předpokladů uchazečů pro výkon povolání, jsou tyto – řídicí schopnosti, technické schopnosti, schopnost matematického myšlení, prostorová představivost, jazykové schopnosti, administrativní schopnosti, sociální schopnosti, umělecké schopnosti a schopnost vědeckého myšlení.

Minulé výkony

Týkají se široké oblasti činností, kterých se člověk během života zúčastňoval a ve kterých něco dokázal. Můžeme je rozdělit do třech typů:

- Prvním typem jsou školní výkony obvykle vyjadřované známkami.
- Do druhého typu jsou zahrnuty pracovní úspěchy.
- Třetí typ se týká testů a je využíván při přijímání do zaměstnání nebo při závěrečných zkouškách, kde se získává osvědčení.

Zájmy a výběr povolání

Zájmy člověka mají vliv na výběr jeho povolání a spokojenost v něm. Zájmy lze poznávat několika způsoby - měřenými zájmy (zájmové dotazníky), testovanými zájmy (testy, například vědomostí), projevenými zájmy (zkoumání oblíbených činností) a vyjádřenými zájmy (informace, které poradci sdělí klient).

Pro kariérové poradenství je také důležitá otázka, jak moc souhlasí zájmy se schopnostmi. Na rozdíl od všeobecného mínění je mezi zájmem o určitou práci a schopnostmi člověka pouze malý vztah.

Pracovní hodnoty

Pracovní hodnoty jsou v kariérovém poradenství považovány za důležitý motivační faktor a mohou předpovídat spokojenost v zaměstnání. Pro poradce jsou obtížně měřitelné a je lepší je pochopit z rozhovorů s klientem. Mezi nejčastější pracovní hodnoty patří výkon (pocit člověka, že dělá něco významného), status (jak člověka vnímají ostatní), altruismus (jak může člověk pomoci ostatním), jistota zaměstnání (touha po stálém zaměstnání), samostatnost (nezávislost), pestrost (různorodá činnost) a výdělek (dobré platové ohodnocení).

Pracovní hodnoty dělíme do tří skupin - vnitřní (vztahují se k vlastní pracovní činnosti), vnější (vztahují se k prospěchu z práce) a průvodní (vztahují se k doprovodným jevům práce).

Osobnostní vlastnosti

Povahové vlastnosti člověka je třeba zohlednit při jeho pracovním zařazení. Jako nejznámější dělení lidských povah se používá dělení na introverty (upřednostňují vnitřní svět) a extroverty (upřednostňují vnější svět).

V pracovní oblasti mají introverti rádi činnosti, které jim umožňují čas na soustředění. Upřednostňují zaměstnání jako účetní nebo vědci, ve kterém mohou pracovat samostatně, nerušeně a nepotřebují být členem skupiny. Naopak extroverti preferují kontakt s lidmi, práci v týmu, často pracují v obchodě, službách nebo v oblasti sociální práce.

Temperament

Temperament má také důležitou roli při vhodném pracovním zařazení člověka. Někdo je aktivní a má rád pohyb, tak nebude hledat sedavé zaměstnání. Jiný naopak dobře snáší

rutinní a opakující se činnosti, tak bude preferovat práci u počítače s dokumenty nebo jako pokladní. (Vendel, 2008, s. 55 – 73)

2.2.3 Fáze poradenského procesu

Je třeba zdůraznit, že každá fáze poradenského procesu je vybudována na dobrém výsledku předchozích fází.

1. fáze: Seznámení, vytvoření kladného vztahu s klientem

Při prvním rozhovoru získá poradce základní informace o klientovi, jeho rodině a prostředí, ve kterém žije. Důležité je, aby poradce vytvořil vhodnou atmosféru, vzbudil v klientovi důvěru a pocit bezpečí a seznámil ho s hlavními zásadami poradenského procesu. Poradce se poté snaží zjistit důvod návštěvy klienta. Někteří klienti řeknou důvod otevřeně, u jiných to chvíli trvá, protože musejí k poradci získat důvěru. Poradce též klientovi sdělí, jak dlouho bude poradenský proces trvat a domluví se s ním na termínu další návštěvy.

2. fáze: Diagnóza klientova problému

V této fázi poradce pokračuje ve sbližování s klientem, shrne obsah prvotního rozhovoru a naváže na něj. Pokračuje otevřenými otázkami, aby od klienta získal citlivým způsobem co nejvíce informací. Diagnóza problému má být výsledek společného rozhovoru mezi poradcem a klientem. Proto poradce nikdy nesmí klientovi podsouvat svůj názor.

3. fáze: Volba cíle a alternativy řešení problému

Cíl poradenského procesu musí být jasně vymezen a poradce i klient k němu postupně směřují. K cíli vedou různé cesty s použitím různých prostředků. Je třeba všechny tyto cesty analyzovat a zvolit tu, která má největší naději na úspěch a která je zároveň v souladu s klientovými možnostmi, podmínkami a situací.

4. fáze: Klientovo rozhodnutí a zhodnocení výsledku

Rozhodnutí klienta je konečným výsledkem poradenského procesu, na kterém se podílel jak klient, tak poradce. Klient opouští svou cestu, která mu způsobovala potíže, ale dobře ji znal a vydává se na novou neznámou cestu, které mu dává naději na lepší život. Poradce ještě

zůstane s klientem nějaký čas v kontaktu, aby mu mohl poskytnout případnou psychologickou podporu a zhodnocení výsledku jeho rozhodnutí. (Drapela, 1995, s. 10 – 13)

2.2.4 Vybrané poradenské aktivity

Poradenská aktivita je činnost zaměřená na uspokojení potřeb klienta. V oblasti profesního poradenství jsou tyto aktivity vedoucí k utváření profesní orientace klientů (Svobodová, 2015, s. 24 – 28):

Vedení (guidance)

Vedením je činnost, ve které probíhá poradenský proces, učení, rekvalifikační kurzy, samostudium nebo výcvik. Vedení klienta zahrnuje teorie, modely, plány, metodiky a předpisy ovlivňující poradenský proces. Zásadou fungujícího vedení je důvěryhodnost a rozumný odstup poradce od klienta.

Videokonzultování (videocounselling)

Videokonzultování je běžná aktivita v poradenském procesu s klienty. Spočívá v tom, že poradce natáčí části ze setkání s klientem na video a ty si pak s klienty prohlíží a reagují na ně. Poradce klientům dává vysvětlení, rady a doporučení a vede je k samostatnosti při řešení problémů.

Mentorování (mentoring)

Mentorování se využívá hlavně na začátku profesní kariéry, jeho účelem je poskytování rad a zkušeností. Mentor působí jako pozitivní vzor, podporuje nového pracovníka, začleňuje ho do pracovního procesu a dává mu příležitost k osobnímu a profesnímu rozvoji.

Koučování (coaching)

Koučování je aktivita pro klienty, kteří na sobě chtějí pracovat a kouč jim na cestě sebepoznání působí jako průvodce. Koučování od klientů požaduje ochotu dívat se na věci jinak, vystoupit ze svých stereotypů a mít vůli zkusit nové cesty. Tím může přinést rychlé změny v profesní kariéře. Je vhodné jednak pro klienty s vysokými pracovními výkony, tak i pro ty, kteří ve své výkonnosti stagnují nebo klesají. (Svobodová, 2015, s. 24 – 28)

2.2.5 Systém a organizace kariérového poradenství

Svobodová (2015, s. 17 – 18) říká, že organizace profesního poradenství v České republice neposkytuje klientům ucelené služby. Jedná se o rozvětvený systém se samostatnými segmenty služeb. Poradenské služby pro klienty najdeme v resortech Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMT ČR).

V kompetenci resortu MŠMT ČR jsou tyto poradenské služby (Svobodová, 2015, s. 18 – 19):

- Výchovné poradenství na středních školách zaměřené na nabídku studijních oborů vysokých škol.
- Studijní oddělení na fakultách vysokých škol, která poskytují informace o možnostech výběru studijního oboru.
- Akademická poradenská centra poskytující informace o studiu a stážích v zahraničí.
- Střediska pro ekvivalenci dokladů o vzdělávání při Centru pro studium vysokého školství v Praze, která se zabývají uznáním platnosti dokladů o vzdělání.

V kompetenci resortu MPSV ČR jsou tyto poradenské služby (Svobodová, 2015, s. 18):

- Informačně-poradenská střediska (dále jen IPS) úřadu práce (dále jen ÚP) nabízející informace o studijních programech, studijních oborech vysokých škol.
- Poradenské odbory ÚP pro specifické skupiny klientů.
- Poradenské odbory ÚP zaměřené na zprostředkování odborné praxe a volných pracovních míst.
- Regionální poradenská a informační centra a Podnikatelská a inovační centra poskytující poradenské a informační služby pro malé a střední podniky v regionech.

Poradenské služby IPS

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání je součástí ÚP. Jednotlivá střediska můžeme najít pod krajskými pobočkami na internetových stránkách Úřadu práce České republiky, fungují bezplatně.

IPS podává informace o středních, vyšších odborných a vysokých školách v České republice, o uplatnění absolventů škol na trhu práce, dále poskytuje informace o rekvalifikacích a o trhu

práce. IPS nabízí možnosti individuálního a skupinového poradenství pro žadatele o zaměstnání, žáky základních škol a jejich rodiče, studenty a absolventy, školská zařízení a pro širokou veřejnost.

Mezi další činnosti IPS patří pořádání besed pro žáky základních a středních škol ohledně možností dalšího studia nebo zaměstnání, prezentace služeb poskytovaných ÚP na výstavách jako Schola Pragensis nebo Gaudeamus, testování profesních zájmů ve vztahu k budoucímu povolání, poradenství pro rekvalifikace nebo další studium a popis jednotlivých profesí včetně jejich ukázek na DVD. (MPSV, online, 2019)

Služby kariérového poradenství dále zajišťují instituce ve veřejném i soukromém sektoru, neziskové organizace nebo mateřská centra. Podrobnějšímu přehledu bude věnována praktická část bakalářské práce.

2.3 Rodič a rodičovství

„Rodičovská role je důležitou součástí identity dospělého člověka. Je to role primárně biologicky podmíněná, ale zároveň i psychicky a sociálně významná. Její vliv na osobnost člověka, jeho uvažování a emoční prožívání, další role i mezilidské vztahy je značný. Rodičovství je považováno za zcela přirozené, ne-li samozřejmé vyústění manželství. Rodičovská, zejména mateřská role, je sociálně vysoce ceněna. V rámci této role společnost od rodiče očekává přijetí rozumově akceptované osobní zodpovědnosti a emoční zainteresovanost na dítěti.“ (Vágnerová, 2000, s. 344)

2.3.1 Období mladé dospělosti

Jako období mladé dospělosti označujeme období od 20 do 35 let. Dospělost též znamená ochotu k přijmutí a zvládnutí dalších rolí – profesní, manželské a rodičovské. Je to období plné nadějí, plánů, sociálních proměn, nových zážitků a zkušeností. Mladí lidé jsou otevřeni novým věcem a přijímají nové role. Významnou roli ve vývoji mladého člověka a přijetí jeho vlastní dospělosti hrají zkušenosti s dospělými lidmi v dětství. Vzory, které člověk potkal jako

malý, ho ovlivňují i v pozdějším věku. Tato fáze dospělosti je velmi důležitá. Rozhodnutí, která člověk udělá, mají důsledky i pro nadcházející období a mohou nastartovat nezvratné změny. Role dospělého proto nemusí být pro všechny mladé lidi atraktivní, vnímají dvojitou hodnotu vlastní dospělosti a uvědomují si výhody i nevýhody.

Jako výhodu obvykle chápeme samostatnost a nezávislost. Mladý člověk si volí svůj styl života, na druhou stranu vnímá tlak okolí k tomu, aby přijal určitou společenskou pozici a závazky (usadit se, najít si pořádné místo).

Dospělost je též spojována s ekonomickou samostatností a možností sám hospodařit se svými penězi. Na druhou stranu mladý člověk nemusí mít peněz dostatek a může cítit nepříjemný sociální tlak (např. ohledně šetření nebo myšlenek na budoucnost).

V neposlední řadě je dospělost spojována se svobodnou volbou vztahů – partnerských i přátelských, ale také s postupným tlakem na uzavření manželství a rodičovství. (Vágnerová, 2000, s. 304 – 305)

Raná dospělost je dynamické a aktivní období od 20 do 32 let. Je to období stabilizace osobnosti, výběru profese a plánování manželství a rodiny. V citové oblasti nastává zklidnění, stabilizace a výběr životního partnera. Významným krokem je vstup do manželství. To je spojováno s uspokojením sexuálních potřeb a touhou zplodit dítě. Na manželství má vliv zralost obou partnerů a také vliv jejich rodin. Mladé manželství je charakteristické vzájemným přizpůsobováním a hledáním. Vyžaduje trpělivost, toleranci a snížení nároků na partnera. Hodně těchto manželství končí neúspěchem a hledáním dalšího vhodného partnera. Období rané dospělosti je i obdobím největšího množství sňatků a porodů. Narození a výchova dítěte se stává posláním rodičů na celý život. V tomto období dochází také ke společenskému a pracovnímu uplatnění. Hlavně muži mají silnou touhu uspět v práci. U žen tuto touhu snižuje mateřství a péče o rodinu. (Novotná, Hříchová, Miňhová, 2012, s. 59 – 61)

2.3.2 Partnerství a manželství

Partnerství je oblast, ve které v období mladé dospělosti dochází k zásadní změně. Jako hlavní úkol mladé dospělosti je považováno dosažení intimity, protikladu k anonymním vztahům. Prožití plnohodnotného intimního vztahu je zkušeností, která v budoucnu ovlivní

ostatní vztahy k blízkým lidem. Také ovlivňuje rozvoj osobnosti a její harmonizaci, porozumění ostatním lidem a pomáhá k sebepoznání.

Pro dosažení intimity je třeba rozvíjet vlastní identitu mladého dospělého. Identita by měla být schopná další vývojové proměny. Člověk se stabilní identitou je pak jistější a více vyrovnaný a v citovém vztahu se vzdává části své vlastní identity ve prospěch partnerství. Vztah je kvalitnější než dřívější milostné zkušenosti, má perspektivu dalšího rozvoje a slovo my má větší váhu než já. Základem intimity partnerského vztahu je potřeba vzájemné blízkosti, vzájemné poznávání a důvěra, vnímání intimity jakou soukromé záležitosti páru a plánování budoucnosti. (Vágnerová, 2000, s. 326 – 327)

„Manželství je trvalý svazek muže a ženy vzniklý způsobem, který stanoví tento zákon. Hlavním účelem manželství je založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc. Manželství vzniká svobodným a úplným souhlasným projevem vůle muže a ženy, kteří hodlají vstoupit do manželství, že spolu vstupují do manželství.“ (zákon č. 89/2012 Sb., § 655 a 656)

Dle Vágnerové (2000, s. 333 – 334, 337 - 339) je manželství nejstarší sociální institucí v historii lidstva. Vstup do manželství s sebou nese nové výhody a povinnosti, které jsou zakotveny i v zákonech. Na druhé straně je dnešní manželství vcelku volnou institucí, která nemá striktně určená pravidla chování ani vymezené role.

Uzavřením sňatku získává člověk novou sociálně žádoucí roli, což má hlavně u ženy větší prestiž, než kdyby byla svobodná. Manželství se tak stává významnou součástí vlastní identity a vytváří nové rodinné zázemí.

Uzavřením manželství se mění většina sociálních vztahů muže i ženy. Je třeba si vytvořit vztah s rodinou partnera a s ostatními příbuznými a nastavit pravidla vzájemných kontaktů a hranic soukromí.

Manželství bývá zpočátku bezdětné a je to období postupného zvykání si na novou roli. Toto období můžeme rozdělit na 2 na sebe navazující fáze. V první fázi se partneři poznávají během společného soužití, což může postupně přinést i komplikace a neshody. Někdy se mohou projevit i dosud nepoznané kvality partnera. Ve druhé fázi manželé budují hnízdo a postupně si vymezují pravidla společného života. K jistému ustálení dochází zpravidla po

4 letech. V této době může přijít i krize a odloučení. V počáteční fázi je manželství obvykle bez dětí a vyváženost rolí muže i ženy se považuje za samozřejmost. K většímu rozdělení rolí obvykle dojde až po narození dětí. (Vágnerová, 2000, s. 333 – 334, 337 - 339)

2.3.3 Rodičovská dovolená

„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“ (zákon č. 262/2006 Sb., § 196)

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je sociální dávka, která obvykle navazuje na výplatu peněžité pomoci v mateřství (ta je vyplácena z nemocenského pojištění obvykle ještě před narozením dítěte) a vyplácí ho ÚP. Oba tyto příspěvky nemohou být čerpány současně.

Rodičovský příspěvek je vyplácen rodiči dítěte (otci nebo matce) na nejmladší dítě v rodině. Podmínkou výplaty příspěvku je zajištění celodenní péče o dítě. Může se o něj starat babička, chůva nebo může navštěvovat předškolní zařízení. Pokud navštěvuje dítě mladší 2 let jesle nebo školku, pak doba v nich strávená nesmí být vyšší než 46 hodin měsíčně. Splněním těchto podmínek může rodič pracovat i na hlavní pracovní poměr.

Příspěvek je pro všechny stejný – max. 220 000 Kč a rodič si může vybrat různé varianty jeho vyplácení. Maximální doba čerpání rodičovského příspěvku jsou 4 roky. Pokud si žena před porodem neplatila nemocenské pojištění, má pouze 1 variantu výplaty. (ČSSZ, online, 2014)

Nejčastější výše rodičovského příspěvku

Od ledna 2018 byla zrušena horní hranice výše měsíčního rodičovského příspěvku. Původně byla 11 500 Kč, nyní to je až 36 750 Kč za měsíc. Celková výše rodičovského příspěvku může

být vyčerpána už za půl roku. Rodiče nejčastěji volí částku v rozmezí 6 000 – 7 600 Kč za měsíc a příspěvek čerpají průměrně 3 roky. V červnu 2018 čerpalo rodičovský příspěvek celkem 284 846 lidí, z toho pouze 24 z nich zvolilo nejvyšší možnou částku. Jednalo se o 18 žen a 6 mužů. Nejčastěji zvolený příspěvek v rozmezí 6 000 – 7 600 Kč čerpalo 145 887 lidí. (Tisková zpráva ÚP ČR, online, 2018)

2.3.4 Sladění pracovního a rodinného života

Při návratu do práce ke stejnému zaměstnavateli po rodičovské dovolené má zaměstnanec právo na to, aby byl zařazen na pracovní místo dle pracovní smlouvy. Může při tom využít jednu z flexibilních forem práce.

Částečný úvazek – rodič pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena zaměstnankyně mají právní nárok na kratší pracovní dobu. Zaměstnavatel má povinnost žádosti zaměstnance vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Částečný úvazek může mít různý rozsah, například polovinu nebo třetinu pracovní doby a jakékoliv denní rozvržení. Důležitá je dohoda se zaměstnavatelem.

Pružná pracovní doba – rodič pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena zaměstnankyně mají nárok na pružnou pracovní dobu a musí se na ní se zaměstnavatelem domluvit. Zaměstnanec musí být na pracovišti v době, kterou určí zaměstnavatel jako pevnou. Příchod a odchod si může zaměstnanec zvolit sám. Tento typ pracovní doby je vhodný pro všechny, kteří chtějí sladit práci, rodinu, studium nebo další aktivity.

Sdílení pracovního místa – jedná se o moderní způsob práce a jeho podstata je v tom, že dva nebo více zaměstnanců sdílejí jedno pracovní místo. Tuto formu neupravuje zákoník práce, podmínky jsou na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je třeba stanovit náplň práce každého zaměstnance a vymezit odpovědnost za pracovní úkoly i za používanou techniku a pracovní vybavení.

Práce z domova – je ideální pro rodiče malých dětí, ale zaměstnavatel nemá povinnost žádosti zaměstnance o práci z domova vyhovět. Výhodou je, že si zaměstnanec sám určí začátek a konec pracovní doby i přestávky. (Materskarodicoska, online, 2011)

2.3.5 Co může stát udělat pro lepší sladění rodiny a zaměstnání

Opatření, která umožňují sloučit rodičovskou a pracovní roli, jsou populárním tématem na konferencích nebo seminářích. Často neoddělují tyto dva úhly pohledu (Rodiny, online, 2014):

- Zájmem státu je zavádět tato opatření hlavně proto, že v jeho zájmu je snižovat nezaměstnanost a sociální vyloučení.
- Zaměstnavatel na straně druhé není prvotně odpovědný za rodinný život zaměstnanců. Na fungování společnosti se podílí prosperitou svojí firmy.

Stát sleduje širší škálu svých zájmů. V rámci toho by měl být schopný vytvořit podmínky k jednání zaměstnavatelů takovým způsobem, aby mohli při plnění své strategie být ve shodě se zájmy státu. V České republice se nabízí zhruba třetina částečných úvazků oproti průměru Evropské unie. Částečné úvazky a flexibilní formy práce jsou však nezbytné pro udržení zaměstnatelnosti pečující matky nebo otce a současnému plnění jejich úkolů v rodině. Jedním z důvodů, proč na trhu práce není větší množství částečných úvazků, je přínosnost takového pracovního úvazku pro zaměstnance ve srovnání s časem stráveným cestou do a z práce a s dalšími náklady. Mezi další náklady, se kterými musí zaměstnanec počítat, je například stravování nebo náklady na péči o dítě. Zaměstnavatel může tyto náklady zaměstnance snížit například umožněním práce z domova. Zaměstnavatel, který umožní práci na částečný úvazek, by měl také brát v úvahu další opatření, jako například přístup zaměstnance k informacím, účast na poradách a samozřejmostí by měl být i profesní růst. V některých organizacích, jako třeba ve státní správě, není možné vytvářet částečné úvazky. Je to hlavně z finančních důvodů, protože pak by muselo mít více úředníků zkoušku odborné způsobilosti nebo by například muselo být nakoupeno více licencí na software. Pro zaměstnavatele není vždy samozřejmost dělat opatření, která usnadňují skloubení rodiny a práce. Respekt zaměstnavatele k pracujícím rodičům a vnímání jejich zájmů a povinností mu však přináší loajalitu, motivovanost a odpovědnost zaměstnance – rodiče. Role státu spočívá ve sledování dlouhodobého horizontu zájmu společnosti tak, že bude udržovat v rovnováze nároky politiky zaměstnanosti a zároveň i cíle rodinné politiky. (Rodiny, online, 2014)

2.3.6 Rodina nebo zaměstnání?

Autorka Eva Mitchell (2010, s. 79) uvádí, že mladí lidé odkládají založení rodiny na pozdější dobu ve srovnání s dobou před 20 lety. Jako první důvod uvádí změnu hodnot ve společnosti a více možností pro mladé lidi, jako druhý důvod uvádí ekonomický, konkrétně náklady spojené s výchovou dětí, řešení bydlení a udržitelnost zaměstnání. Oba tyto důvody se prolínají. Narozením dítěte přijde jeden z rodičů o zaměstnání na několik let a plánování rodiny je tímto faktem ohroženo. Možností, jak zajistit mladé rodině s dětmi dostatek peněz, je návrat rodiče do zaměstnání a s tím spojené sdílení péče o dítě s druhým rodičem.

Z evropských zemí má větší rozdíl mezi zaměstnaností žen a mužů hlavně Španělsko, Řecko a Itálie, což je dáno nízkou účastí vdaných žen v pracovním procesu. Česká republika se nachází zhruba uprostřed. Jedno dítě snižuje zaměstnatelnost žen ve většině zemí Evropy. U dvou a více dětí je pokles ještě výraznější. V tomto ohledu zaznamenává Česká republika společně s Německem nebo Irskem nejvyšší pokles zaměstnanosti žen ve srovnání s ženami bez dětí. Mezi státy, kde počet dětí má nejmenší vliv na zaměstnanost žen, patří tradičně Skandinávie a země jižní Evropy. Ve Skandinávii je to díky široké a finančně dostupné síti předškolních zařízení pro děti, naopak na jihu Evropy je to způsobeno tím, že zaměstnanost žen je zde všeobecně nízká. Zvýšení zaměstnanosti žen s dětmi znamená sloučení pracovního a rodinného života. I když muži pomáhají s více činnostmi v domácnosti než dříve, dělba práce není stále rovnoměrná a ženy musejí zastávat jak práci, tak péči o domácnost. Výjimkou jsou skandinávské země, kde je uplatňována politika rovných příležitostí. (Chaloupková, Hamplová, Mitchell, Vítečková, 2010, s. 80)

Řešením na sladění práce a rodinného života mohou být zkrácené úvazky. První místo v jejich podílu mají Nizozemsko, Velká Británie a Německo. Díky kratším pracovním úvazkům mohou ženy lépe sladit péči o domácnost a děti s prací. V České republice a v zemích bývalého východního bloku toto bohužel typické není, protože je zde velmi malá nabídka prací na částečný úvazek. V roce 2004 byl podle OECD podíl žen ve věku 25 – 54 let, které pracovaly na částečný úvazek, jen 4 %. (Chaloupková, Hamplová, Mitchell, Vítečková, 2010, s. 80 – 81)

3 Praktická část

Cílem bakalářské práce je zmapování nabídky kariérového poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let - které služby a aktivity se nabízí, jakou formou, které organizace a instituce je nabízely v Praze a okolí během roku 2018. Na základě provedené analýzy budou navržena doporučení pro vzdělávací akce pro tuto cílovou skupinu a pilotní ověření zájmu o navržený vzdělávací program prostřednictvím dotazníkového šetření.

3.1 Analýza nabídky kariérového poradenství pro rodiče

Kapitola se věnuje rozboru a zhodnocení 5 konkrétních organizací poskytujících kariérové poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let v Praze a blízkém okolí.

3.1.1 Shrnutí nabídek

Všechny nabízené projekty jsou velmi zajímavé a plní svůj účel. Ženy, které tráví delší čas na rodičovské dovolené, mají možnost si vybrat z poměrně široké nabídky a připravit se tak na opětovný vstup na trh práce nebo dokonce úplně změnit zaměstnání. Jednotlivé kurzy jim pomohou hlavně zvednout sebevědomí, které pobytem doma ženy ztrácí. Velkou výhodou je i to, že většina projektů nabízela hlídání dětí.

Jednotlivé kurzy se zaměřují na řešení obvyklých záležitostí jako tvorba životopisu, komunikační dovednosti, práce s nervozitou, příprava na pohovor nebo rozvoj vlastních kompetencí, ale v rámci projektu Flexikariéra je něco navíc, a to vzdělávací program digitální kompetence. Orientace ve světě digitálních technologií je v dnešní době nutností. Proto bych doporučila toto téma zahrnout i do ostatních projektů.

Hodně zajímavý a přínosný je i projekt Vzdělávání praxí, kdy se lidé dostanou do reálné firmy, poznají její prostředí a v případě delší doby bez zaměstnání si ožíví pracovní návyky.

Všechny projekty však mají z mého pohledu jednu velkou nevýhodu, a tou je to, že pokud člověk neví, že existují, těžko to zjistí. Sama jsem na mateřské a rodičovské dovolené 5 let a o podobných projektech jsem se dozvěděla až díky psaní této bakalářské práce. Po zadání

slovního spojení *kariérové poradenství pro rodiče* do internetového vyhledávače vyběhnou primárně nabídky na kariérové poradenství na základních školách.

V následující tabulce je uveden stručný přehled nabízených projektů:

Tabulka 1 - Přehled projektů

	ČAKP	EKS	FDV	GLE	CHANNEL CROSSINGS
název projektu	Kariéra pro ženy	Hledejme po-volání	Vzdělávání praxí	Po dětech do práce	Flexikariéra
cílová skupina	ženy po MD/RD	sociálně vyloučené osoby	osoby ohrožené na trhu práce	ženy po MD/RD a ohrožené na trhu práce	ženy pečující o děti do 15 let
období	11/16 - 10/18	8/16 - 7/19	4/16 - 7/19	2/17 - 1/19	1/17 - 12/18
místo konání	Praha	Loděnice u Prahy	celá ČR	Praha	Dobříchovice u Prahy
cena	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma; vratná kauce 2 000 Kč
podmínky účasti	účast na min. 8 kurzech + domácí úkoly	absolvování všech lekcí v rámci kurzu	splnění docházky	splnění vstupních podmínek	docházka min. 80 %, plnění požadavků
hlídání dětí	ano	ne, ale zaplatí	ne	ano	ano

Zdroj: autorka

3.1.2 Česká asociace kariérového poradenství

Česká asociace kariérového poradenství z.s. (dále ČAKP) je neziskové sdružení kariérových poradců, koučů, mentorů, personalistů a dalších lidí, kteří se zajímají o oblast kariérového poradenství v České republice. Sdružuje fyzické osoby, firmy a organizace, které se zabývají kariérovým poradenstvím. Posláním ČAKP je vzdělávání odborníků a veřejnosti v dovednostech nezbytných k řízení kariéry, sdílení zkušeností a novinek, spolupráce se soukromými a veřejnými institucemi v oblasti kariérového poradenství a propagování činnosti vlastních členů směrem k veřejnosti.

ČAKP pořádá různé semináře a tréninkové workshopy, které mají k dispozici na svých internetových stránkách v sekci Kalendář akcí. Dále pořádá vzdělávací programy pro odborníky i pro veřejnost, informace k nim jsou též dostupné na internetových stránkách v sekci vzdělávání. (ČAKP, online, 2017)

PROJEKT KARIÉRA PRO ŽENY (ČAKP)

Kariéra pro ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené byl samostatný dvouletý projekt, který probíhal od listopadu 2016 do října 2018. Projekt byl pro 50 žen a jeho cílem byla podpora žen při návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené do práce. Projekt byl podporován Evropskou unií v rámci Operačního programu Zaměstnanost a mezi ženami měl velký úspěch. Během 2 let proběhlo více vzdělávacích modulů. Jednotlivé kurzy se konaly v sídle organizace na Praze 5 a bylo během nich zajištěno hlídání dětí. Účastnice projektu měly aktivity v rozsahu 40 hodin zdarma. Projekt vycházel ze situace na pracovním trhu v roce 2016 a dříve, při vytváření obsahu kurzů byla důležitá aktuální situace na trhu práce a očekávání žen vstupujících do projektu. (ČAKP, online, 2018)

Cílová skupina: ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené.

Podmínky účasti: povinností bylo účastnit se min. 8 kurzů a plnit domácí úkoly.

Program kurzů:

1. Úvod – principy trhu práce (povinná účast), zaměření na požadavky firem, nábor, přijímací pohovor.

2. Práce se stresem a nervozitou, sebmotivace a rozvoj sebevědomí u přijímacího řízení.
3. Aktivní cesty hledání práce, vytvoření vlastního profilu.
4. Time management, sladění pracovního a rodinného života.
5. Příprava životopisu, motivačního dopisu a videorozhovoru.
6. Komunikační a vyjednávací dovednosti, verbální a neverbální komunikace.
7. Příprava na pohovor, jak uspět při pohovoru, nejčastější chyby.
8. Psychologie osobnosti.
9. Principy sebekoučinku.
10. Pracovně-právní a finanční minimum.
11. Závěr – jak uspět na trhu práce (povinná účast).

Projekt Kariéra pro ženy byl velmi úspěšný a od začátku o něj byl takový zájem, že bohužel nemohlo být vyhověno všem zájemkyním. Zúčastnilo se ho 53 žen a 40 % z nich si našlo práci již během projektu.

3.1.3 EKS

EKS je vzdělávací a poradenská organizace, která vznikla v Praze v roce 2002 a zpočátku se inspirovala vzděláváním dospělých v západní Evropě. Později se zaměřila i na kariérové poradenství. Klientům pomáhá najít správné povolání, provádí je změnou zaměstnání nebo je podporuje v novém směru kariéry. Usiluje o růst jednotlivců, ale i o rozvoj společnosti, ve které budou příležitosti k uplatnění.

EKS má interní lektorský a poradenský tým, který je zaměřený na zkušenostní učení, tvoří vlastní metodiky na základě odbornosti a praxe. Klienti brzy vidí pokroky ve svém rozvoji.

EKS nabízí:

- Individuální i skupinové poradenství (hledání nebo změna zaměstnání, osobní rozvoj, sladování soukromého a pracovního života).
- Vzdělávání pro jednotlivce a organizace (např. odborné lektorské kurzy, teorie a praxe v kariérovém poradenství, kurzy pro ženy).

- Vzdělávání migrantů a migrantek (např. orientace na pracovním trhu, kurzy komunikace).
- Projekty zaměřené na rozvoj kariérového poradenství v ČR, prosazování rovných příležitostí a podporu migrantů a migrantek při integraci do společnosti.
- Metodickou a výzkumnou činnost (např. učebnice pro vzdělávání dospělých, odborné studie na téma flexibilní formy práce, vývoj inovativních metod ve vzdělávání).
- Mezinárodní spolupráci.

(EKS, online, 2013)

PROJEKT HLEDEJME PO-VOLÁNÍ (EKS)

Projekt je podpořen z prostředků Evropské unie v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Probíhá od srpna 2016 do července 2019. Je zaměřen na podporu sociálně vyloučených osob – dlouhodobě nezaměstnaných nebo rodičů včetně samoživitelů. Probíhá formou skupinového kariérového poradenství ve 3 krajích – Královéhradeckém, Pardubickém a Středočeském. Projekt reaguje na dlouhodobé dopady nezaměstnanosti u osob pečujících o malé děti, rodičů samoživitelů nebo osob dlouhodobě nezaměstnaných, kteří mají omezenou schopnost prosadit se na trhu práce. Realizace projektu je ve spolupráci s ÚP v daných krajích, které jsou samy ochotny na projektu spolupracovat.

Projektové aktivity:

- Rozvojový program, postavený na metodě CH-Q, určený k diagnostice a doložení vlastních kompetencí a kvalit získaných v průběhu života.
- Nácvikový program se zpětnou vazbou na vlastní kompetence.
- Individuální konzultace jako doprovodná služba pro předchozí 2 aktivity.
- Hodnocení a sdílení na závěrečném semináři. (EKS, online, 2016)

Objevte své silné stránky

Jedná se o kurz, který proběhl v rámci projektu Hledejme po-volání a byl primárně určen pro Středočeský kraj.

Termín – kurz probíhal během 2 prodloužených víkendů, a to 5. - 7. 10. a 2. - 4. 11. 2018 (vždy od pátku 17:00 h do neděle 16:00 h).

Místo konání – penzion Ve Století, Loděnice u Prahy (zajištěny 2 + 2 noci a plná penze začínající páteční večeří a končící nedělním obědem).

Cena – zdarma, na kurz je třeba se přihlásit a absolvovat všechny lekce.

Kapacita kurzu – 15 osob.

Doplňující informace – v případě potřeby je možnost proplacení hlídání a jízdného (toto je třeba domluvit předem).

Co se na kurzu naučíte:

Objevte s námi své silné stránky, zjistěte jak si více věřit a najít co Vás naplňuje. Budete sami překvapeni, kolik toho umíte!

Kurz vychází ze švýcarské metody pro uznávání neformálních kompetencí CH-Q. Tato metoda je unikátní právě pro své zaměření na kvality a dovednosti získané v průběhu celého života. Učíme se totiž i mimo školní lavice či v zaměstnání a řadu zkušeností jsme nabrali mimochodem například při péči o děti či volnočasových aktivitách. Na kurzu se společně podíváme na to, jak veškeré naše kvality najít, pojmenovat a využít jak při hledání práce, tak i pro náš další rozvoj. Objevíte své silné stránky, naučíte se je vědomě a efektivně používat, posílíte sebevědomí a budete vědět, jak se prosadit, zjistíte jak zvládat práci, rodinu a koníčky a najdete si práci, která vás bude naplňovat.

Projekt stále trvá a další termín kurzu je naplánován na únor 2019 v Praze.

3.1.4 Fond dalšího vzdělávání

Fond dalšího vzdělávání (dále jen FDV) je státní příspěvkovou organizací MPSV ČR. Je veřejnou institucí, která zastřešuje projekty podporující vzdělávání dospělých. Sdružuje informace, znalosti a odborníky a pomáhá lidem uplatnit se na trhu práce i ve společnosti. Funguje v Praze od roku 2011.

Hlavní činnosti FDV jsou:

- Poskytování dalšího profesního vzdělávání.
- Pomoc při získávání potřebných znalostí a dovedností pro pracovní i soukromý život.
- Podpora integrace cizinců.
- Šíření informací v oblastech digitálního vzdělávání a digitální gramotnosti.
- Tvorba a rozvoj nástrojů dalšího vzdělávání.
- Osvěta v oblasti dalšího vzdělávání.
- Poskytování poradenství. (FDV, online, 2015)

MPSV ČR rozhodlo o zrušení fondu k 30. 6. 2019.

PROJEKT VZDĚLÁVÁNÍ PRAXÍ (FDV)

Projekt Vzdělávání praxí je určen těm, kteří chtějí zlepšit svoji pozici při hledání práce, a to tak, že získají potřebnou praxi. Týká se osob ohrožených na trhu práce, což jsou hlavně rodiče na nebo po mateřské a rodičovské dovolené, lidé se zdravotním postižením, lidé nad 50 let nebo lidé s nízkou kvalifikací. Je určen i pro absolventy, kteří mají teoretické znalosti, ale praxe jim chybí. Praktické zkušenosti získají účastníci v reálném prostředí jimi vybrané firmy. Zvýší si tím nejen kvalifikaci, ale i sebevědomí. Po absolvování praxe může účastník v dané firmě získat práci.

Projekt je realizován v období 1. 4. 2016 – 31. 7. 2019 ve všech 14 krajích České republiky a je podpořen z prostředků Evropské unie v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím vzdělávání praxí. Účastníkům jsou po celou dobu k dispozici pracovníci regionálních kanceláří projektu v krajských městech v ČR a je jim nabízeno také individuální poradenství.

Výhody pro účastníky jsou zlepšení stávajících pracovních zkušeností a dovedností, získání nových znalostí a orientace v současných požadavcích trhu práce, získání sebevědomí a atraktivity pro zaměstnavatele.

Do projektu jsou zapojeni i poskytovatelé vzdělávání praxí, tedy firmy a neziskové organizace, kteří poskytnou účastníkům projektu možnost absolvovat praxi ve svém provozu. Výhodami pro ně je spolupráce s člověkem, který má chuť se vzdělávat, možnost navázání dlouhodobého pracovního vztahu a kompenzace nákladu souvisejících se vzděláváním. (FDV, online, 2016)

Realizace vzdělávání praxí:

K propojení účastníků, poskytovatelů a FDV slouží databáze. Účastníci se hlásí k aktuálním nabídkám, aktualizují svůj profil, získávají informace o výběru uchazečů, vyplňují deník a evaluační dotazníky a mají zde k dispozici potřebné dokumenty.

Poskytovatelé zde vkládají své nabídky, vybírají si vhodné kandidáty a schvalují deníky.

Veškeré služby jsou poskytovány zdarma a účastník projektu nemá nárok na finanční odměnu. Účelem projektu je výhradně další vzdělávání účastníka. Poskytovatel může, ale nemusí účastníka po ukončení praxe zaměstnat a během trvání vzdělávání praxí mezi nimi nesmí být uzavřen pracovní poměr.

Nezbytným předpokladem ke splnění podmínek projektu je docházka. Vzdělávání praxí je možné vykonávat v rozmezí 1 až 6 měsíců. Účastník musí každý den absolvovat minimálně 4 hodiny souvislé docházky.

Účastníkovi je možné proplatit náklady na cestovné, ubytování a případnou vstupní zdravotní prohlídku dle stanovených podmínek.

Po úspěšném absolvování projektu obdrží účastník od FDV certifikát.

Projektu se do konce roku 2018 zúčastnilo více než 1 200 lidí, 81 % z nich ocenilo získané dovednosti a 79 % by se ho zúčastnilo znovu, když by to bylo možné. (FDV, online, 2018)

V současné době již není možné se do projektu zapojit. Z důvodu zrušení FDV byl projekt zkrácen o 1 měsíc a bude ukončen k 30. 6. 2019.

3.1.5 GLE

GLE je nezisková organizace sídlící v Praze, která byla založena v roce 2007. Její hlavní činností je realizace projektů na téma integrace znevýhodněných skupin zpět na trh práce.

Mezi hlavní hodnoty GLE patří:

- Podpora rozvoje jednotlivce.
- Rozvíjení dovedností a schopností potřebných k dosažení cílů.
- Posilování motivace.
- Pomoc překonávat strach ze změny.

Pro jednotlivce nabízí kariérové konzultace, pomoc při hledání práce, přípravu na pohovor, individuální koučink a také zprostředkování zaměstnání (aktuální nabídky volných míst jsou inzerovány na internetových stránkách). Všechny tyto služby jsou placené. Služby zdarma jsou nabízeny v rámci probíhajících projektů, které jsou k dispozici na internetových stránkách organizace.

Pro firmy nabízí individuální péči o zaměstnance, výběr a nábor zaměstnanců a kurzy na míru.

GLE dále nabízí školu spotřebitele zaměřenou na orientaci ve spotřebitelských právech. (GLE, online, 2019)

PROJEKT PO DĚTECH DO PRÁCE (GLE)

Jedná se o projekt zaměřený na ženy s dětmi do 15 let ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Projekt byl zahájen v únoru 2017 a jeho cílem byla podpora žen při návratu na trh práce a pomoc nalézt zaměstnání. Projekt nabízel kombinaci skupinových aktivit (workshopů) a individuálního přístupu. I tento projekt byl podpořen z prostředků Evropské unie v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Cílová skupina: ženy ohrožené na trhu práce, ženy vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené.

Termín realizace: 1. 2. 2017 – 31. 1. 2019.

Lokalita: hlavní město Praha.

Podmínky vstupu do projektu:

- Mám dítě do 15 let věku.
- V současné době nepracuji (jsem registrovaná na ÚP nebo doma s dětmi).
- Jsem na rodičovské dovolené a plánuji návrat do práce.

Pro ženy splňující podmínky projektu jsou všechny služby včetně hlídání dětí zdarma.

Během 2 let trvání projektu proběhly 4 cykly bilanční diagnostiky a workshopů. V rámci bilanční diagnostiky absolvuje každá klientka 3 setkání. První z nich je skupinové a vyplňují se testy, následuje schůzka s psychologkou a jako poslední osobní pohovor, během kterého jsou klientce prezentovány výsledky bilanční diagnostiky. Workshopy probíhaly 1x týdně a témata byla následující:

- V čem jsem jedinečná?
- Jak najít práci a uspět při pohovoru.
- Time management.
- Manipulace a jak se jí bránit.
- Efektivní komunikace.
- Příprava na pohovor.
- Assessment centrum.
- Sebe prezentace.
- Emoce v pracovním a osobním životě. (GLE, online, 2019)

Dle ředitelky organizace paní Michaely Čapkové, která mi poskytla bližší informace, se do projektu zapojilo 87 žen. Do aktivity zprostředkování (GLE jim aktivně hledalo práci) se zapojilo celkem 49 klientek. Z nich nakonec 22 našlo práci (získaly pracovní smlouvu), 13 si našlo práci samo (přes svůj kontakt, nebo když oslovily zaměstnavatele samy) a zbylé buď stále hledají, nebo jsme s nimi ztratili kontakt.

3.1.6 Channel Crossings

Channel Crossings je jazyková agentura působící na českém trhu od roku 1993. Jejím posláním je přinášet zákazníkům kvalitní jazykové služby a podporovat jejich úspěch, růst

a sebevědomí. Hlavní činností je jazyková škola (kurzy pro firmy i pro veřejnost), překlady a tlumočení a zprostředkování studia v zahraničí. Mimo jazykovou školu se zaměřuje na různé vzdělávací projekty. (Chc, online, 2018)

Dlouhodobě také podporuje rodiče pečující o malé děti a další osoby znevýhodněné na trhu práce. Díky podpoře z Evropského sociálního fondu jsou aktivity pro rodiče bezplatné. Jedná se hlavně o vzdělávací kurzy, koučink a kariérové poradenství. (Flexikariera, online, 2017 – 2018)

PROJEKT FLEXIKARIÉRA (Channel Crossings)

Projekt byl realizován v období 1. 1. 2017 – 31. 12. 2018. Jednalo se o program pro rodiče malých dětí, který měl za cíl podporu žen (i mužů) při návratu do práce, pomoci jim uspět na trhu práce a dát jim příležitost nastartovat osobní i kariérovou změnu. Zahrnoval motivační a vzdělávací program, individuální konzultace s poradcem a setkání s mentory.

Cílová skupina: ženy pečující o děti do 15 let.

Místo konání: Dobřichovice u Prahy.

Časové rozdělení: 3 termíny, každého se účastnilo maximálně 12 žen (únor – září 2017, září 2017 – duben 2018 a duben - listopad 2018). Skupinový program probíhal 1x týdně, individuální poradenství 1x za 14 dní.

Podmínky účasti a cena: projekt byl zdarma a pro ženy bylo zajištěno bezplatné hlídání dětí. Vzhledem k dlouhodobé spolupráci byla vybírána vratná kauce 2 000 Kč, která byla účastnicím po skončení programu a splnění podmínek vrácena. Podmínkou byla docházka min. 80 % a plnění požadavků absolvovaných vzdělávacích modulů min. 80 %.

Náplň projektu:

1. vzdělávací a motivační program – byl rozdělen do 3 modulů, jeho cílem byla podpora žen v osobním i kariérovém restartu a předání specifických kompetencí pro lepší uplatnění na trhu práce.

- Motivační program (moje osobní inventura, kariévní kotvy, orientace na trhu práce, profesní vizitka, pohovor v angličtině, flexi práce a rodina).

- Projektové kompetence (profesní a osobní projekty, projektové desatero, projektová týmová spolupráce, síla networkingu).
- Digitální kompetence (orientace v online světě, virtuální kancelář, spolupráce na dálku a v týmech, netradiční nástroje pro online sebe prezentaci).

Účastnice programu získaly profesionální kariérové portfolio, vlastní projektový záměr a digitální sebe prezentační set.

2. koučing a poradenství – jednalo se o individuální konzultace, které probíhaly současně s motivačním a vzdělávacím programem. Každá z účastnic měla možnost individuálně pracovat s poradcem na svém akčním plánu rozvoje a plnění cílů. Oblasti konzultací byly následující:

- Osobní restart (orientace ve vlastní životní situaci, silné stránky a zdroje, osobní vize a hodnoty, jak sladit práci a rodinu).
- Kariérový restart (profesní předpoklady, kariérní kotvy a hodnoty, orientace na trhu práce, tvorba životopisu a motivačního dopisu).
- Speciální témata (personální a pracovně-právní poradenství).

3. mentoring s profesionály – jedinečná šance setkat se s profesionály z různých oborů a také se ženami, které úspěšně nastartovaly svou kariéru po rodičovské dovolené. (Flexikariera, online, 2017 – 2018)

Projekt byl velmi úspěšný a agentura Channel Crossings by ho ráda zopakovala. Záleží to hlavně na dotacích od MPSV ČR, od roku 2020 bude další programovací období. Pokračování projektu by tedy mohlo být nejdříve v roce 2021.

Během 2 let projekt podpořil 35 žen v hlavním programu a dalších 13 žen poradensko-koučovací metodou během individuálních schůzek.

3.2 Návrh vlastního vzdělávacího programu

Na základě analýzy stávajících projektů kariérového poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let jsem navrhla vlastní vzdělávací program. Je navržen na 6 týdnů, jednotlivé kurzy budou probíhat 1 den v týdnu 3 hodiny. Témata kurzů jsou následující:

1. Co umím a v čem jsem dobrá, mé silné stránky?
2. Kde najdu práci, jak napíšu životopis a motivační dopis?
3. Příprava na pohovor. Jak být na pohovoru úspěšná a sebejistá.
4. Efektivní komunikace a asertivita.
5. Time management; jak sladit práci a rodinu.
6. Orientace ve světě digitálních technologií.

Cílová skupina – ženy pečující o děti do 15 let.

Maximální počet účastnic – max. 10

Cíl vzdělávacího programu – uchazečka se umí lépe orientovat na trhu práce, ví kde a jakým způsobem hledat práci, je sebevědomější, dokáže si organizovat svůj čas a orientuje se v novinkách v oblasti digitálních technologií.

V případě realizace navrženého vzdělávacího programu bych zvažovala jeho konání například v mateřském centru, škole, školce nebo v prostorách městského úřadu. Například naše městská část tyto aktivity podporuje a po úředních hodinách na ně má vyhrazené prostory. Nebylo by vhodné program pořádat v komerčních prostorách, kde se platí vysoké nájemné. Dalším důležitým faktorem je cena za kurz. Z analýzy nabídek vyplynulo, že všechny projekty byly financovány z Evropského sociálního fondu, Operační program Zaměstnanost. Díky tomu mohly být zdarma, což je pro rodiče velkou výhodou. Pořádání dalších programů je závislé na příštím dotačním období.

3.2.1 Kvantitativní výzkum

Z důvodu pilotního ověření zájmu o navržený vzdělávací program pro ženy pečující o děti do 15 let proběhl kvantitativní výzkum.

Pro sběr dat byl zvolen dotazník. Podle Gavory (2010, s. 99) je dotazník považován za nejčastěji používanou metodu ke zjišťování informací. Jeho pomocí můžeme získat hodně údajů v relativně krátkém čase. Má písemnou formu.

Předběžný zájem o navržený vzdělávací program byl zjišťován v mém okolí, to znamená u matek dětí v mateřských a základních školách a u těch, které jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené. Distribuce dotazníku proběhla papírovou formou, protože ženám malých dětí je tato forma bližší a je také rychlejší, než hledání a vyplňování dotazníku na internetu.

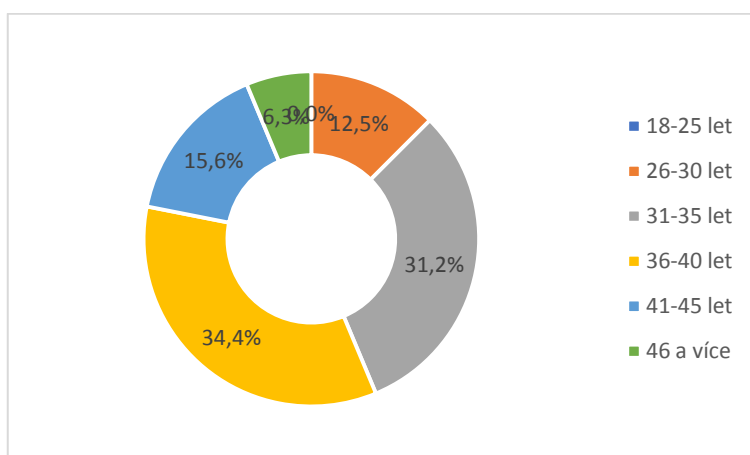
Návratnost dotazníku byla 91 %. Byl rozdán 35 ženám a vrátilo se mi 32 vyplněných dotazníků během 5 dní. Cílovou skupinou byli rodiče pečující o děti do 15 let, šetření probíhalo od 2. do 6. března 2019 a cílem šetření bylo pilotní ověření zájmu o navržený vzdělávací program.

3.2.2 Vyhodnocení pilotního šetření

1. otázka – Váš věk?

Bylo navrženo 6 skupin. Ze 32 respondentek nebyla žádná ve věkové skupině 18 – 25 let, 4 respondentky (12,5 %) byly ve věku 26 – 30 let, 10 respondentek (31,2 %) bylo ve věku 31 – 35 let, 11 respondentek (34,4 %) bylo ve věku 36 – 40 let, 5 respondentek (15,6 %) bylo ve věku 41 – 45 let a v poslední skupině 46 a více let byly 2 respondentky (6,3 %).

Graf 1 - Váš věk

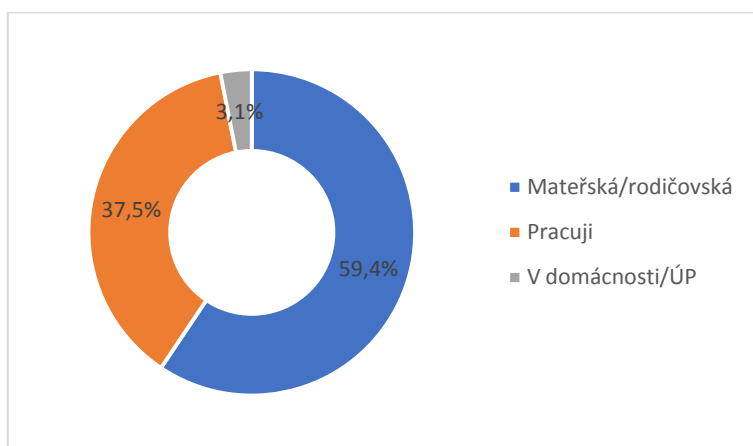


Zdroj: Vlastní šetření

2. otázka – Vaše současná situace?

Byly nabídnuty 3 možnosti. Odpověď Na mateřské nebo rodičovské dovolené zvolilo 19 respondentek (59,4 %). Pracuji uvedlo 12 respondentek (37,5 %) a nepracuji (v domácnosti nebo na ÚP) uvedla 1 respondentka (3,1 %).

Graf 2 - Vaše současná situace

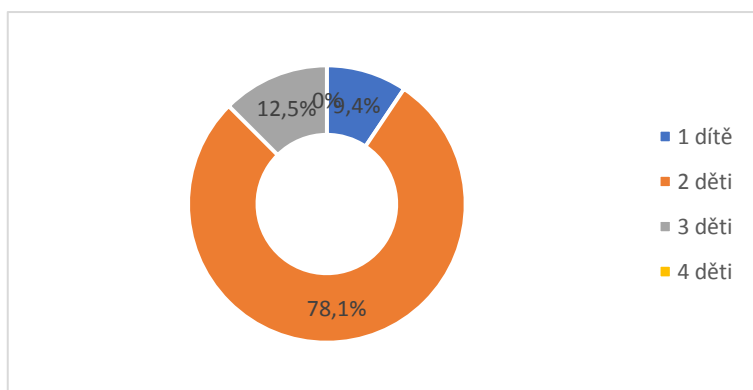


Zdroj: Vlastní šetření

3. otázka – Kolik máte dětí?

Bylo požádáno o doplnění odpovědi. 1 dítě uvedly 3 respondentky (9,4 %), 2 děti 25 respondentek (78,1 %), 3 děti 4 respondentky (12,5 %). 4 a více dětí neuvedl nikdo.

Graf 3 - Kolik máte dětí

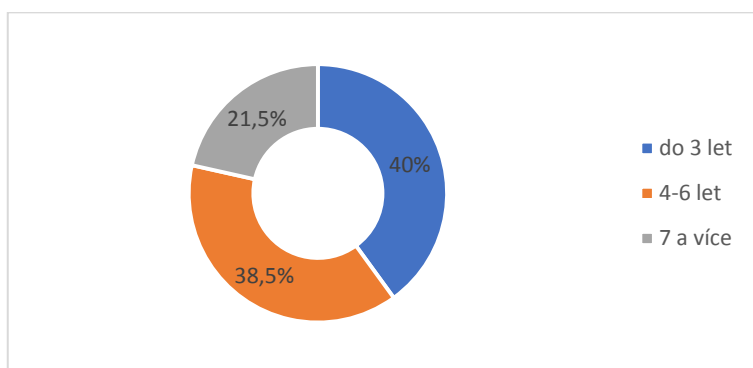


Zdroj: Vlastní šetření

4. otázka – Věk Vašich dětí?

Věk dětí byl rozdělen do 3 skupin. V první skupině do 3 let bylo 26 dětí (40 %), ve druhé skupině 4 – 6 let (mateřská škola) bylo 25 dětí (38,5 %) a v poslední skupině 7 a více let (základní škola) bylo 14 dětí (21,5 %).

Graf 4 - Věk Vašich dětí

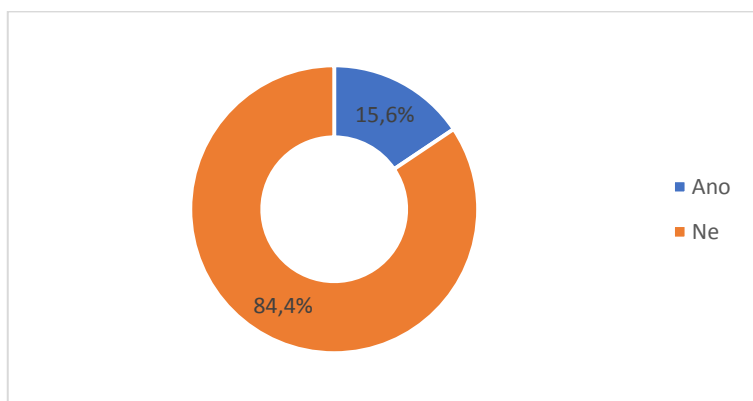


Zdroj: Vlastní šetření

5. otázka – Znáte služby kariérového poradenství?

Ze 32 respondentek odpovědělo 5 ano (15,6 %) a 27 ne (84,4 %).

Graf 5 - Znáte služby kariérového poradenství

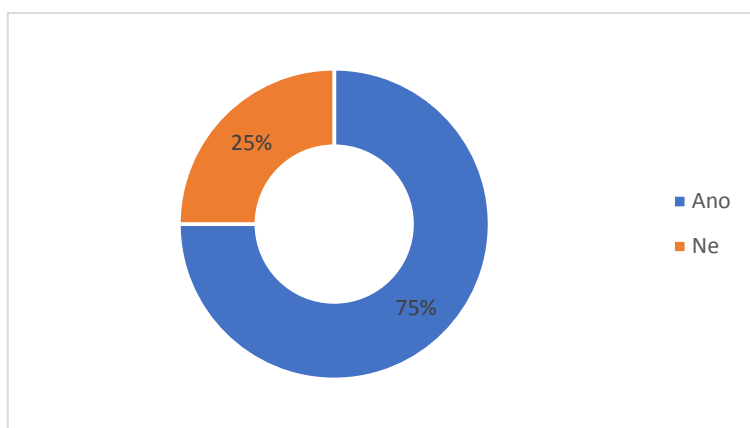


Zdroj: Vlastní šetření

6. otázka – Zúčastnila byste se navrženého vzdělávacího programu?

Ze 32 respondentek odpovědělo 24 ano (75 %) a 8 ne (25 %).

Graf 6 - Zúčastnila byste se navrženého vzdělávacího programu

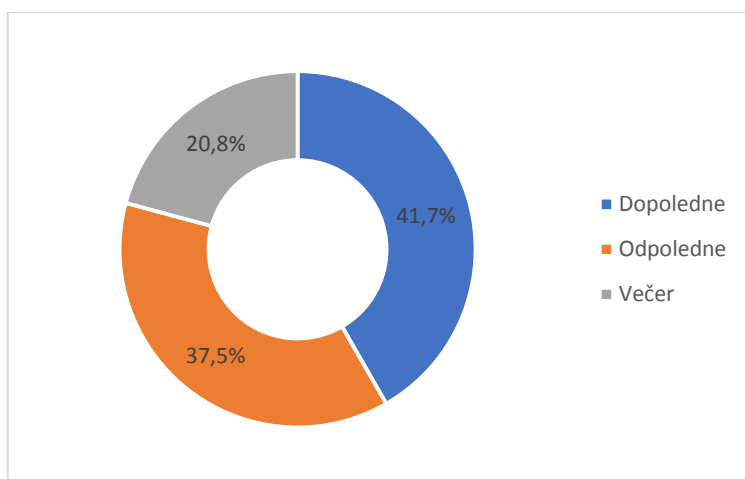


Zdroj: Vlastní šetření

7. otázka – Jaký je pro Vás ideální čas konání vzdělávacího programu?

Odpovědělo pouze 24 respondentek, které na otázku číslo 6 odpověděly ano. Z nich 10 vybralo možnost dopoledne (41,7 %), 9 vybralo možnost odpoledne (37,5 %) a 5 vybralo možnost večer (20,8 %).

Graf 7 - Jaký je pro Vás ideální čas konání vzdělávacího programu



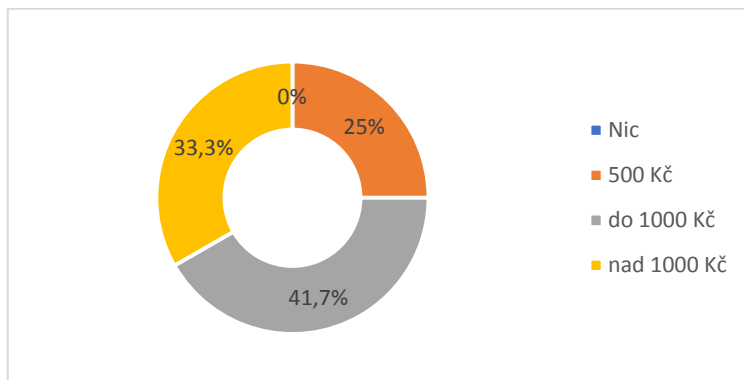
Zdroj: Vlastní šetření

8. otázka – Kolik korun byste byla ochotná si za takový vzdělávací program připlatit?

Odpovědělo pouze 24 respondentek, které na otázku číslo 6 odpověděly ano. Možnost nic

nevybrala žádná z nich, možnost do 500 Kč zvolilo 6 respondentek (25 %), možnost do 1 000 Kč zvolilo 10 respondentek (41,7 %) a možnost nad 1 000 Kč zvolilo 8 respondentek (33,3 %).

Graf 8 - Kolik korun byste byla ochotná si za takový vzdělávací program připlatit



Zdroj: Vlastní šetření

9. otázka – Vaše tipy, co by bylo možné do vzdělávacího programu zahrnout?

Tato otázka nebyla povinná a odpovědělo na ní pouze 6 respondentek. Byla zmíněna témata pracovně-právní poradenství a jak začít podnikat.

Z uvedeného šetření vyplývá, že respondentky ve většině případů neznaly služby kariérového poradenství. V minulosti jsem ani já nevěděla, že programy zaměřené na kariérové poradenství pro rodiče existují. O kariérovém poradenství jsem se dověděla až díky studiu. Programy nejsou dobře propagovány, většinou je doporučují ti, kdo je absolvovali, svým známým. Proto bych doporučila širší osvětu, například prostřednictvím ordinací praktických lékařů pro děti.

Respondentkám, které by se navrženého programu zúčastnily, se líbil jeho obsah. Pouze 6 z nich se vyjádřilo k jeho doplnění. Navrženými tématy bylo pracovně-právní poradenství a jak začít podnikat. Tato témata jsou zajímavá a v případě realizace programu bych je do obsahu doplnila.

4 Závěr

Cílem bakalářské práce Kariérové poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let bylo zmapovat nabídky kariérového poradenství, zjistit, jaké služby a aktivity jsou nabízeny, jakou formou a které instituce je nabízely v Praze a okolí během roku 2018. Na základě provedené analýzy byla navržena doporučení pro vzdělávací akce pro tuto cílovou skupinu a pilotní ověření zájmu o navržený vzdělávací program prostřednictvím dotazníkového šetření.

Teoretická část práce byla vytvořena na základě rešerše literatury a je zaměřena na základní pojmy jako kariéra, profesní role žen a kariérové poradenství. Dále byla popsána fáze života, ve kterém se stáváme rodiči, bylo definováno manželství a rodičovská dovolená.

Praktická část je zaměřena na analýzu 5 nabídek institucí, které nabízely kariérové poradenství pro rodiče pečující o děti do 15 let v Praze a okolí v roce 2018. Na základě této analýzy byl navržen vlastní vzdělávací program a pilotní ověření zájmu o něj prostřednictvím dotazníkového šetření. Všechny instituce nabízely velmi zajímavé programy s podobným obsahem, které mohou rodičům pomoci zvýšit sebevědomí, orientovat se na trhu práce, umět si zorganizovat čas a znovu nastartovat kariéru. Tyto oblasti byly zahrnuty i do vlastního návrhu programu a byly doplněny o v dnešní době nutnou orientaci v oblasti digitálních technologií. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že o službách kariérového poradenství rodiče nevědí a bylo by dobré je lépe propagovat. Jako vhodný způsob propagace byla navržena inzerce v ordinacích praktických lékařů pro děti, kam se během roku dostanou téměř všichni rodiče.

Psaní této práce pro mě bylo přínosné a obohacující. Sama mám přehled v tom, na koho se mohu při plánovaném návratu do práce obrátit a co mohu pro svou budoucí kariéru udělat. Tyto informace mohu poskytnout i ženám ve svém okolí, které před návratem na trh práce řeší stejné problémy.

5 Seznam použitých zdrojů

5.1 Tištěné zdroje

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 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.

HAMPLOVÁ, Dana, Eva MITCHELL a Miluše VÍTEČKOVÁ, KLÍMOVÁ CHALOUPKOVÁ, Jana, ed. *Proměny rodinných a profesních startů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. ISBN 978-80-7330-185-9.

NOVOTNÁ, Lenka, Miloslava HŘÍCHOVÁ a Jana MIŇHOVÁ. *Vývojová psychologie*. 4. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2012. ISBN 978-80-261-0115-4.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Dotisk. Praha: Grada, 2015. *Psyché (Grada)*. ISBN 978-80-247-5092-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-717-8308-0.

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

5.2 Elektronické zdroje

BERÁNKOVÁ, Kateřina. Nejčastější výše rodičovského příspěvku se pohybuje mezi 6 000 – 7 600 Kč. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: Úřad práce [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2019-03-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018_08_10_tz_rodicovsky_prispevek_srpen_2018.pdf

Co může stát udělat pro lepší slučitelnost rodiny a zaměstnání. Národní centrum pro rodinu [online]. Brno: NCR, 2014 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.rodiny.cz/co-muze-stat-udelat-pro-lepsi-slucitelnost-rodiny-a-zamestnani/>

Česká asociace kariérového poradenství [online]. Praha: ČAKP, 2019 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.cakp.cz/o-nas2/>

Evaluace projektu „Kariéra pro ženy“. Česká asociace kariérového poradenství [online]. Praha: ČAKP, 2018 [cit. 2019-03-28]. Dostupné z: <https://www.cakp.cz/>

Hledejme po-volání. EKS [online]. Praha: EKS, 2013 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/hledejme-po-volani>

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/ips>

Jazyková agentura Channel Crossings. Channel Crossings [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.chc.cz/o-nas.html>

Kariérový poradce. Národní soustava povolání [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Kdo jsme. EKS [online]. Praha: EKS, 2013 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <http://www.ekscr.cz/cs/kdo-jsme>

Kdo jsme. Fond dalšího vzdělávání [online]. Praha: FDV, 2015 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <http://www.fdv.cz/kdojsme>

- Národní kvalifikace. Karierní poradce [online]. Praha: Národní ústav vzdělávání, 2014 [cit. 2019-03-25]. 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>*
- O nás. GLE [online]. Praha: GLE, 2019 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://gle.cz/o-nas/>*
- O projektu FLEXI KARIÉRA. Flexi kariera [online]. Praha: Channel Crossings, 2018 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <http://www.flexikariera.cz/o-projektu/>*
- Po dětech do práce. GLE [online]. Praha: GLE, 2019 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://gle.cz/po-detech-do-prace/>*
- Rodičovský příspěvek. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm>*
- Rodina a práce - jak to dohromady zvládnout?. Gender studies [online]. Praha: Gender Studies, 2011 [cit. 2019-03-28]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/>*
- Vzdělávání praxí. Fond dalšího vzdělávání [online]. Praha: FDV, 2015 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <http://www.fdv.cz/vzdelavani-praxi>*

6 Seznam tabulek a grafů

TABULKA 1 - PŘEHLED PROJEKTŮ.....	30
GRAF 1 - VÁŠ VĚK	42
GRAF 2 - VAŠE SOUČASNÁ SITUACE.....	43
GRAF 3 - KOLIK MÁTE DĚTÍ.....	43
GRAF 4 - VĚK VAŠICH DĚTÍ.....	44
GRAF 5 - ZNÁTE SLUŽBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ.....	44
GRAF 6 - ZÚČASTNILA BYSTE SE NAVRŽENÉHO VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU.....	45
GRAF 7 - JAKÝ JE PRO VÁS IDEÁLNÍ ČAS KONÁNÍ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU	45
GRAF 8 - KOLIK KORUN BYSTE BYLA OCHOTNÁ SI ZA TAKOVÝ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM PŘIPLATIT.....	46

7 Seznam zkratk

NSP	Národní soustava povolání
NSK	Národní soustava kvalifikací
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MŠMT ČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
IPS	Informační a poradenské středisko
ÚP	Úřad práce České republiky
ČAKP	Česká asociace kariérového poradenství
FDV	Fond dalšího vzdělávání

8 Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

