

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2019–2022

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Barbora Samková**

**Neformální vzdělávání matek na mateřské a  
rodičovské dovolené**

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2019–2022**

**BACHELOR THESIS**

**Barbora Samková**

**Non-formal and informal education of mothers on  
maternity and parental leave**

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská/diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval(a) samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal(a), v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 16. února 2022

Barbora Samková .....

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Janě Neusarové, Ph.D., za všestrannou pomoc, množství cenných a inspirativních rad, podnětů, doporučení, připomínek a zároveň za velkou trpělivost a ochotou při konzultacích poskytnutých ke zpracování této práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá neformálním vzděláváním matek na mateřské a rodičovské dovolené. Hlavním cílem práce je pomocí analýzy neformálního vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené identifikovat klíčové hodnoty, motivaci a směry v oblasti neformálního vzdělávání. Dílčím cílem praktické části je prostřednictvím dotazníkového šetření poukázat na aktuální možnosti, motivaci a bariéry ve vzdělávání matek na mateřské nebo rodičovské dovolené. Práci tvoří dvě stěžejní části. První část je teoretická, ve které jsou pomocí analýzy literárních zdrojů zpracovány pojmy, jež jsou základem pro teoretický podklad v dalších částech práce. Dále práce pokračuje v teoretickém vymezení od obecného pojetí celoživotního vzdělávání až ke konkrétním formám neformálního vzdělávání a směřování do oblasti problematiky matek na mateřské nebo rodičovské dovolené. V praktické části jsou vyhodnocena data, která jsou získána prostřednictvím dotazníkového šetření, a potvrzeny či vyvráceny hypotézy. Závěrem práce je výstup, který poukazuje na motivace, bariéry a jednotlivé možnosti neformálního vzdělávání, které v současné době mají matky na mateřské nebo rodičovské dovolené.

## **Klíčová slova**

Andragogika, bariéry, celoživotní vzdělávání, mateřská dovolená, motivace, neformální vzdělávání, rodičovská dovolená, vzdělávání, vzdělávání dospělých, zájmové vzdělávání.

## **Annotation**

The bachelor thesis deals with non-formal and informal education of mothers on maternity and parental leave. The main objective of the thesis is to identify key values, motivations and directions in the field of non-formal and informal education through an analysis of non-formal and informal education of mothers on maternity and parental leave. The sub-objective of the practical part is to highlight the current opportunities, motivations and barriers in the education of mothers on maternity or parental leave through a questionnaire survey. The work consists of two main parts. The first part is theoretical, in which the concepts that form the basis for the theoretical background in the following parts of the thesis are elaborated through the analysis of literature sources. Then the thesis continues the theoretical definition from the general concept of lifelong learning to specific forms of non-formal and informal education and towards the issue of mothers on maternity or parental leave. In the practical part, the data collected through the questionnaire survey are evaluated and the hypotheses are confirmed or refuted. The thesis' conclusion highlights the motivations, barriers and different non-formal and informal education options currently available to mothers on maternity or parental leave.

## **Keywords**

Adult education, andragogy, barriers, informal education, leisure education, lifelong learning, maternity leave, motivations, non-formal education, parental leave.

# OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>7</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</b> .....	<b>10</b>
<b>2 TEORIE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ</b> .....	<b>12</b>
2.1 Formy celoživotního učení .....	13
<b>3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO FORMY</b> .....	<b>18</b>
3.1 Zájmové vzdělávání dospělých .....	22
3.2 Profesní vzdělávání .....	25
3.3 Občanské vzdělávání .....	27
<b>4 MOTIVACE VE VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>30</b>
4.1 Motivace žen na mateřské a rodičovské dovolené ve vzdělávání .....	32
4.2 Bariéry ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené .....	33
<b>5 ŽENY NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ</b> .....	<b>35</b>
5.1 Mateřská a rodičovská dovolená .....	35
5.2 Role ženy jako matky na mateřské a rodičovské dovolené .....	36
<b>6 EMPIRICKÁ ČÁST</b> .....	<b>38</b>
6.1 Vlastní průzkumné šetření .....	39
6.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	41
6.3 Vlastní výzkumné otázky a hypotézy .....	56
6.4 Závěrečné shrnutí empirické části .....	60
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>63</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>65</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ</b> .....	<b>70</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>72</b>

## ÚVOD

Tématem bakalářské práce je Neformální vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené. Problematika vzdělávání je velmi rozsáhlé a stále aktuální téma. Společnost jako taková se mění a s tím i postavení žen v ní. Daleko větší pozornost je nyní věnována kariéře a rozvoji. Žena na mateřské nebo rodičovské dovolené často přichází o většinu svých aktuálních kontaktů, její společenský život se změní a značně omezí. Dalo by se říct, že se jedná o určitou sociální izolaci, která je k tomu všemu doplněna ještě o menší přísun financí a ztrátu pracovních dovedností. Velmi často se pak může stávat, že se matky dostávají do frustrujících pocitů, které mohou vyústit v tíživé myšlenky, v pocity méněcennosti apod. Z tohoto důvodu je velmi důležité, aby matky na mateřské a rodičovské dovolené měly možnost rozvoje, vzdělávat se a věnovat se svým zálibám.

Cílem bakalářské práce je pomocí analýzy neformálního vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené identifikovat klíčové hodnoty, motivace a směry v oblasti neformálního vzdělávání. Dílčím cílem praktické části je prostřednictvím dotazníkového šetření, poukázat na aktuální možnosti, motivaci a bariéry ve vzdělávání matek na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí, a to teoretické a praktické. Teoretická část je zaměřena od obecného vymezení pojmů, charakteristik a druhů vzdělávání až po konkrétní zaměření na matky na mateřské a rodičovské dovolené.

Na úvod první kapitola rozebírá, v základním okruhu, hlavní pojmy, které jsou nezbytnou součástí této problematiky. Další kapitola je věnována celoživotnímu vzdělávání, kde je poukázáno na důležitost tohoto aspektu. Jedná se o určitý segment v rámci vzdělávání dospělých. Je vymezen základní okruh celoživotního vzdělání, jeho formy, kde je první zmínka o neformálním vzdělávání.

Třetí kapitola je zaměřena konkrétně na další vzdělávání a jeho druhy. Jedná se o vzdělávání zájmové, profesní a občanské. Nedílnou součástí celé problematiky je motivace a bariéry ve vzdělávání a jelikož je práce v užším pojetí zaměřena na cílovou skupinu matek na mateřské a rodičovské dovolené, tak je již kapitola motivace směřována konkrétně k matkám a jejich motivacím, k jejich nové roli v domácnosti, v péči o dítě apod.

Práce plynule přechází do praktické části, kde je vyhodnoceno dotazníkové šetření.



Součástí empirické části je také stanovení výzkumných problémů a hypotéz, které jsou závěrem praktické práce vyhodnoceny, a hypotézy potvrzeny či vyvráceny.

V rámci metodologie je v práci využita zejména metoda komparace při studiu odborné literatury a následné práce s textem. Metoda dedukce je využita v úvodní teoretické části, kdy je práce pojata od obecného vymezení, jako jsou pojmy, základní rámec vzdělávání až po konkrétní formy a zúžení na problematiku neformálního vzdělávání matek. V praktické části je zvolen kvantitativní výzkum pomocí sestaveného dotazníku. V rámci vyhodnocení se pracuje s metodou analýzy a syntézy.

V závěru práce je shrnuta celá problematika, vyzdvihnuta její aktuálnost, potřeba matek na mateřské a rodičovské dovolené se vzdělávat. V práci je kladen důraz na jednotlivé možnosti, které se objevují ve vzdělávání. Shrnuty jsou i problémy, se kterými se matky musejí setkávat, řešit překážky a bariéry.

Práce je zaměřena pouze na ženy, které mají početnější zastoupení v dané problematice.

# 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

V této kapitole jsou vymezeny základní pojmy, které jsou hlavní součástí problematiky neformálního vzdělávání matek na mateřské, nebo rodičovské dovolené. Zde jsou uvedeny základní definice, které jsou v následujících kapitolách detailněji rozepsány a vysvětleny.

## **Andragogika**

Beneš (2019, s. 7) definuje pojmem andragogika jako *„vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zabývající se veškerými aspekty vzdělávání a učení se dospělých; studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící k přípravě odborníků v oblasti vzdělávání dospělých.“* Jedno z prvních použití pojmu andragogika je možné vidět u učitele Alexandra Kappa. V jedné části, která se věnuje andragogice neboli vzdělávání v dospělém věku, jsou zakotveny základy pro vymezení andragogiky a její terminologii. Současně se snažil charakterizovat samostatnou andragogiku, pojmout ji jako nauku o vzdělávání dospělých, která se zároveň bude odlišovat od klasické pedagogiky. (Palán a Langer In Veteška, 2016, s. 16).

## **Vzdělávání**

*„Je proces, v němž si jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením – přetváří ve vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky“* (Veteška, 2016, s. 79). Celý proces vzdělávání, který je pojat ve formální a neformální rovině a pracuje mezi dvěma činiteli, a to vzdělavatelem (což je například lektor, učitel) a vzdělávaným (žák, účastník apod.) Z pohledu prvního činitele jde o princip vyučování a z pohledu toho, kdo se vzdělává, jde o učení. (Veteška, 2016, s. 79–80).

## **Vzdělávání dospělých**

*„Můžeme charakterizovat jako vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity uskutečněné dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání“* (Veteška, 2016, s. 88). Člověk byl vždy předurčen k tomu, aby se stále učil. Jednalo se zejména o rychlou reakci na určité vývojové, biografické a zejména společenské situace. Jedna z nejvyšších potřeb učení vzniká v době, kdy ve společnosti dochází k určitým společenským změnám, případně krizím. *„Dnešní systémy vzdělávání dospělých mají svůj počátek v přechodu od feudálních k liberálně a tržně konstituovaným společnostem.“* (Beneš, 2019, s. 15)

### **Mateřská dovolená**

Představuje institut pracovního práva, pracovním volnem poskytnutým zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o novorozence. Za primární cíl klade ochranu zdraví matky a dítěte. (Vysokajová, 2018) „*V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.*“ (§ 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

### **Rodičovská dovolená**

Taktéž náleží do roviny pracovněprávní, když poskytuje zaměstnanci pracovní volno z důvodu péče o dítě (Vysokajová, 2018). „*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.*“ (§ 196, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

### **Motivace**

„*Motivací rozumíme souhrn činitelů, který jedince podněcuje, podporuje, aktivizuje, nebo naopak utlumuje a brzdí.*“ (Gillernová, Buriánek, 2010, s. 39) Motivace přináší chování určitou jednotnost, důraz a význam a dohromady s poznávacími procesy určuje jednání tak, že dochází k plnění smysluplných aktivit (Nakonečný, 2014, s. 12). Motivace je „*souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka.*“ (Beneš, 2019, s. 54).

### **Shrnutí**

Kapitola vymezení základních pojmů pojednávala o základních pojmech, které jsou stěžejní pro další porozumění textu celé práce. Bylo důležité vymezit pojmy jako andragogika, mateřská a rodičovská dovolené, vzdělávání a další podobné pojmy, které neodmyslitelně souvisí s problematikou a budou v dalších částech práce detailněji zpracovány.

## 2 TEORIE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ

Kapitola celoživotního vzdělávání je úvodem do celé problematiky. Vymezuje základní formy, ze kterých vyplývá rozdělení na neformální vzdělávání, které je podstatným pro téma celé práce. Kapitola pojednává o hlavním významu celoživotního vzdělávání, ukazuje pohled několika autorů a jejich individuální přístupy.

Dnešní doba je významná svou rychlostí, technologickým pokrokem, rozvojem obchodu, služeb apod. Velkou roli v pokroku hrálo samotné vzdělání, které je určitou zárukou dalšího rozvoje. Velkým trendem v posledních letech se stal pojem celoživotního vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je možné chápat jako určitou činnost, která je plánovaná, institucionalizovaná, cílevědomá. Při tomto procesu docházelo k realizaci toho, co společnost považuje za důležité. (Beneš, 2019, s. 22). V poslední době bylo možné se setkat i s pojmem celoživotní učení. Celoživotní učení *„se vztahuje ke všem aktivitám, které přinášejí znalosti, dovednosti a kompetence pro oblast osobního života, stejně jako pro občanskou, sociální nebo profesní sféru“*. (Kopecký, 2004, s. 12).

Mužík (2004, s. 17) vysvětluje pojem celoživotního vzdělávání jako *„zásadní změnu pojetí celého vzdělávání. Tradiční formalizovaný školský systém tvoří pro vzdělávání jen základnu, jen jeho část. Člověku by v současné společnosti měla být poskytována možnost se dále vzdělávat v různých stádiích jeho vývoje, realizovat rozmanité přechody mezi vzděláváním, učením a zaměstnáním. Jde o zajištění přístupu ke vzdělávání po celý život, možnosti učení se až do úrovně osobnostních možností a mezí.“*

Dle Beneše (2019, s. 23–24) sahala historie celoživotního vzdělávání až do antiky a židovské kultury. Setkat se s ním můžeme ale i v neevropských kulturách, filozofiích a náboženstvích. Důležitou ikonou je J.A. Komenský a jeho významné dílo, ve kterém dává dohromady filozofické představy s pedagogikou a didaktikou. Ve 20. letech 20. století přichází moderní pojetí celoživotního vzdělávání. Za zakladatele mohou být bráni Eduard Lindeman a Basil Yeaxlee. Lindeman přišel s definicí toho, že učení je nikdy nekončícím procesem a konkrétně k celoživotnímu vzdělávání je nutné, aby se podílel celý vzdělávací systém. (Veteška, 2016, s. 94). Následně v 60. a 70. letech vznikly organizace na mezinárodní úrovni, které formulovaly koncepty celoživotního

učení – jedná se zejména o UNESCO<sup>1</sup>, OECD<sup>2</sup>. Jednotlivé organizace měly v zájmu sledovat kulturní a sociální cíle v rámci rozvoje společnosti skrz vzdělávání, které je přístupné pro každého bez rozdílu – tzn. bez jakékoli diskriminace (Veteška, 2016, s. 94–95).

Illich poukázal na jednoznačný rozdíl mezi učením a vzděláváním. V procesu učení vyzdvihuje to, že probíhá celoživotně. Kritizuje pohled toho, když se vzdělávání bere jako styl vyučování. Jedna z nejdůležitějších sociálních aktivit je právě vzdělávání, a to jakým způsobem bude pojato, má velký vliv nejen na následující život jedince, ale i na celou společnost. Podle Illicha je tedy velmi důležité dojít k tzv. „odškolení“. Přichází s velmi zajímavou myšlenkou, aby se z učitelů stali něco jako rádci, poradci a aby se vyrovnal vztah učitele a učícího, aby došel do stavu rovnocennosti (In Beneš, 2019, s. 36).

V novodobém pojetí se po většinou hovoří již jen o celoživotním učení, které představuje významnou inovativní a kvalitativní změnu. Učení se bere jako psychický proces, který je možné řídit, aby bylo dosaženo potřebného vzdělávacího efektu. A následné změny, které u člověka probíhají, po předchozím učení, se nazývají vzděláváním. Zdůrazňují se tak i vzdělávací aktivity, které nemají organizovaný ráz – sebevzdělávání (Veteška, 2016, s. 97).

Celoživotní vzdělávání a učení má své již všeobecně uznávané dělení. Nejvíce se využívá dělení na formální, neformální a informální. Všechny tyto formy mají svou nezaměnitelnou hodnotu (Beneš, 2019, s. 24).

## 2.1 Formy celoživotního učení

Existují dvě základní etapy, které rozdělují celoživotní učení, jedná se o fázi počáteční a další vzdělávání. Rozdělení bylo definováno Strategií celoživotního učení (2007, s. 9), která do počátečního učení zahrnuje:

1. základní vzdělávání – nazývané také jako primární, má všeobecný charakter a většinou se kryje s věkem plnění povinné školní docházky,

---

<sup>1</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu.

<sup>2</sup> Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

2. střední vzdělávání – nazývané také jako sekundární, má také všeobecný a pak také odborný charakter, ukončeno je maturitní zkouškou, výučním listem apod.,
3. terciární vzdělávání – jedná se o následující vzdělávání, které následuje po splnění maturitní zkoušky, jedná se již o specializované, odborné nebo umělecké vzdělávání (vysoké školy, vyšší odborné školy).

Další vzdělávání je již konkrétně zaměřené, působí na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí, které jsou nedílnou součástí při uplatnění v pracovním a osobním životě.

Celoživotní učení dále zahrnuje formální, neformální vzdělávání a informální učení a v rámci celého učení se předpokládá prolínání jednotlivých forem v průběhu celého života (Veteška, 2016, 97).

Stěžejní dokumenty v problematice vzdělávání jsou Strategie celoživotního učení z roku 2007. Následně dne 5. 1. 2009 schválila vláda usnesením č. 8 Implementační plán Strategie celoživotního učení, ve kterém byla Strategie CŽU doplněna o řadu konkrétních prováděcích opatření, kterými jsou cíle v období 2009–2015 naplňovány. A aktuálně se jedná o Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+.

Z předpovědí, jakým směrem se společnost vyvíjí, z důvodu vyššího využívání technologií, autonomních systémů, ale i v rámci nových výzev v environmentální, ekonomické a sociální oblasti, je zřejmé, že celoživotní učení je najednou žádoucím a nezbytným nárokem na člověka v rámci fungování ve společnosti. *„Dle studií OECD dojde k transformaci většiny stávajících pozic, vzniknou nové pozice a některé stávající zcela zaniknou. Bude více než dříve nutné rozvíjet jak všeobecné, tak i odborné dovednosti po celý život.“* Je tedy žádoucí, aby vznikl systém celoživotního vzdělávání, který bude pružný, aktivní, který bude reagovat na změny. Bude možné do něho kdykoli vstoupit, mít prostor k identifikaci potřebných znalostí, dovedností a podle jednotlivých požadavků je doplňovat (Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+, 2020, s. 38).

### **Formální vzdělávání**

- uskutečňuje se v různých vzdělávacích institucích, zejména ve školách,
- jde o druh vzdělávání v rámci kterého člověk absolvuje jednotlivé stupně obvykle navazujícího vzdělávání – základní, střední s výučním listem, střední s maturitní zkouškou, vyšší odborné v konzervatoři, vyšší odborné a vysokoškolské,

- každý stupeň ukončen – osvědčen potvrzením (maturitní vysvědčení, výuční list, diplom apod.).

### **Neformální vzdělávání (učení)**

- jedná se především o různé kurzy, semináře, přednášky, školení,
- takováto forma vzdělávání probíhá většinou v zařízení zaměstnavatelů, různé soukromé vzdělávací instituce současně za přítomnosti někoho proškoleného – jako lektora, učitele, vedoucího apod.,
- jedná se zejména o získávání dovedností, nových vědomostí, zkušeností, díky čemuž si každý může zvýšit své pracovní, případně i společenské postavení,
- do neformálního vzdělávání lze zahrnout např.: autoškolu, rekvalifikační kurzy, jazykové kurzy, ale také povinná školení zaměstnanců (Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+, 2020, s. 39–40).

*„Neformální vzdělávání se vztahuje ke všem plánovaným programům osobního a sociálního vzdělávání lidí, které jsou určeny k rozvíjení celé řady dovedností a kompetencí mimo rámec formálního vzdělávacího kurikula. Neformální vzdělávání je záměrné a dobrovolné.“* (Novosádová a Příšovská, 2019, s. 4).

Podle Novosádové a Příšovské (2019, s. 5) má neformální vzdělávání důležité znaky, které jsou:

1. dobrovolnost (sám účastník se rozhodne, zda se bude účastnit),
2. stanovený cíl a záměr (volí se podle potřeb a zájmu účastníků),
3. vědomé a holistické učení,
4. partnerský vztah mezi účastníky a organizátory,
5. oceňování chyb,
6. role skupiny,
7. odpovědnost za výsledky učení.

Neformální vzdělávání se může vztáhnout k plánovaným programům, které souvisí s osobním a sociálním vzděláváním a rozvíjí spousty dovedností a kompetencí nad rámec formálního vzdělávání (Novosádová, 2019, s. 6–7).

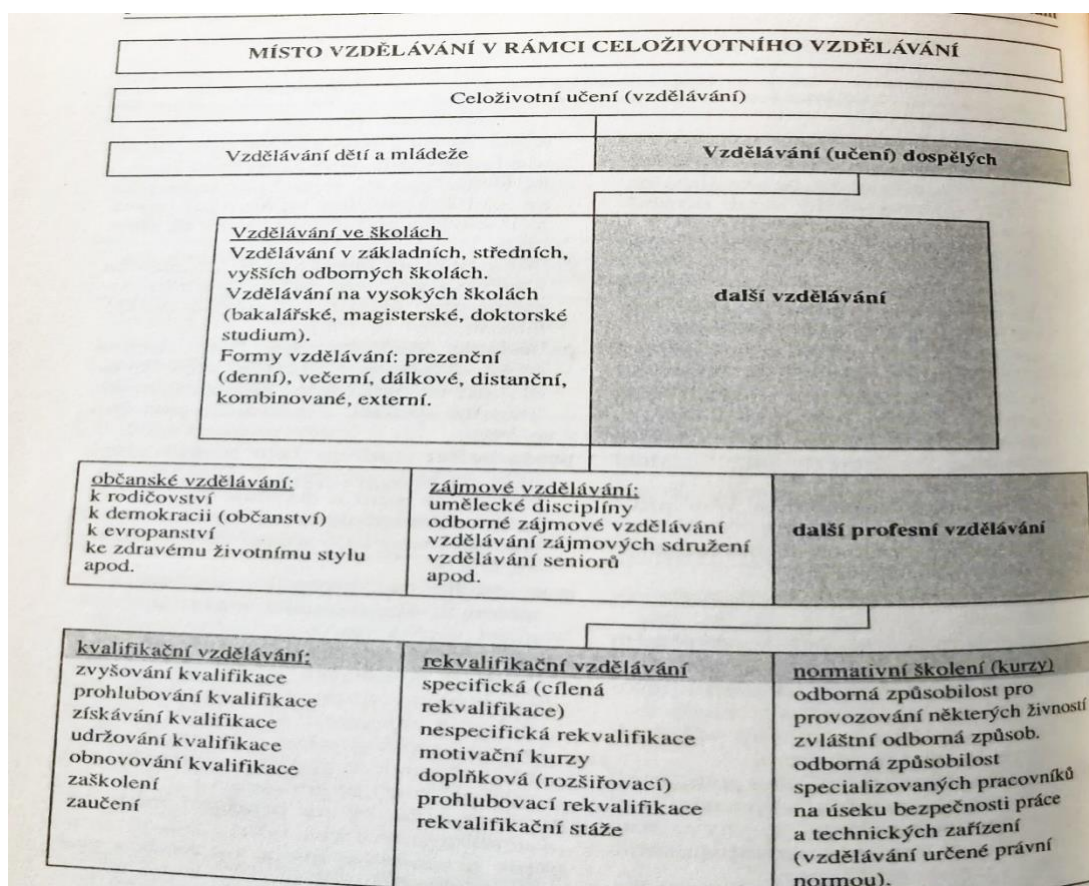
### **Informální učení**

- *„proces získávání vědomostí, osvojování dovedností, postojů a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině a ve volném čase (ze sociálního prostředí a z osobních kontaktů)“* (Veteška, 2016, s. 98),
- jedná se zejména o to, že člověk nemá bezprostřední možnosti si formálním způsobem prověřit nové dovednosti, znalosti,

- není organizované, není zaštitěné institucí, nesystematické.

Názorné dělení celoživotního učení podle Palána a Langer (2002, s. 160). Obrázek 1 ilustrativně znázorňuje jednotlivé formy učení (vzdělávání) a uvádí jeho příklady.

Obrázek 1: Etapy celoživotního učení (vzdělávání)



Zdroj: Palán a Langer, 2002, s. 160

## Shrnutí

Tato kapitola měla za cíl seznámit čtenáře na základní úrovni s problematikou teorie celoživotního vzdělávání. Práce poukazuje na názory jednotlivých autorů a jejich postoje k celoživotnímu vzdělávání, potažmo učení. Mnoho autorů upozorňuje na jednoznačný rozdíl mezi vzděláváním a učením, přičemž učení je proces, který probíhá celoživotně. Samotné celoživotní učení představuje velmi významnou inovativní a kvalitativní změnu.



Neformální vzdělávání probíhá jak v počátečním vzdělávání, tak ve vzdělávání dalším. Vzhledem k zaměření tématu bakalářské práce, která se věnuje neformálnímu vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené, je práce dále zaměřena pouze na neformální vzdělávání v rámci dalšího vzdělávání.

### 3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO FORMY

Tato kapitola je věnována problematice dalšího vzdělávání, které je součástí celoživotního vzdělávání. Jsou zde detailně zpracované definice, rozdělní a jednotlivé druhy. Pojednává se zde nejen o zájmovém vzdělávání, ale i o občanském a profesním, které spadají pod neformální vzdělávání. V zájmovém vzdělávání je kladen důraz na rozdílnost názorů jednotlivých autorů k typům zájmového vzdělávání.

*„Dalším vzděláváním se rozumí vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláváním.“* (Zákon č. 179/2006 Sb., ze dne 30. března 2006, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) ve znění pozdějších předpisů, § 2, písm. b). Tato definice zákonem je považována ze velmi jednoduchou.

Veteška (2016, s. 107) další vzdělávání definuje jako *„jednu ze dvou základních etap v rámci konceptu celoživotního vzdělávání. Vedle počátečního vzdělávání, na které navazuje, tvoří druhou, z časového hlediska však mnohem delší etapu života člověka.“*

Jarvis (2010, s. 52) upozorňuje na to, že mnohdy se pojem další vzdělávání zaměřuje za vzdělávání dospělých. V rámci dalšího vzdělávání vyzdvihuje pouze profesní vzdělávání, kontinuální vzdělávání a celoživotní vzdělávání.

Další vzdělávání se dělí na tři základní vzdělávání, a to je profesní (které je někdy označováno jako další profesní vzdělávání), zájmové vzdělávání a vzdělávání občanské. Strukturu dalšího vzdělávání podle obsahu znázorňuje Palán a Langer (2008, s. 95) přehledně v Tabulce 1.

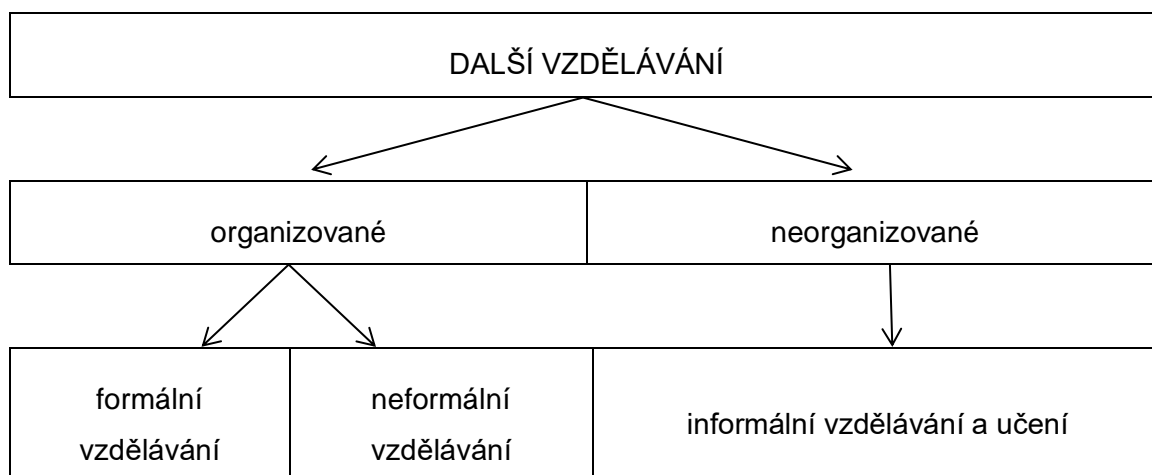
Tabulka 1: Struktura dalšího vzdělávání podle obsahu

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ		
(Další) profesní vzdělávání	Zájmové vzdělávání	Občanské vzdělávání
Kvalifikační		
Rekvalifikační		
Normativní		

Zdroj: Palán a Langer, 2008, s. 95

Další vzdělávání je možné provádět buď v rámci volného času, anebo naopak organizovaným systémem součástí pracovní doby (což se pak jedná o pracovní vzdělávání). Z toho tedy vyplývá, že takové formy vzdělávání mohou být buďto povinné, nařízené, anebo naopak dobrovolné. Jakmile člověk dokončí formální vzdělávání jako součást počátečního vzdělávání, tak má příležitost začít se vzdělávat formou dalšího vzdělávání, a to již celý život. Další vzdělávání tak může být uskutečňováno jak ve formálních institucích, pod čímž je možné si představit např. střední, vysoké školy nebo na druhé straně v institucích neformálního vzdělávání, což jsou všechny instituce, které nejsou součástí škol (Veteška, 2016, s. 108). Pro přehlednější orientaci je celá struktura vyobrazena v Tabulce 2.

Tabulka 2: Struktura dalšího vzdělávání podle forem vzdělávání



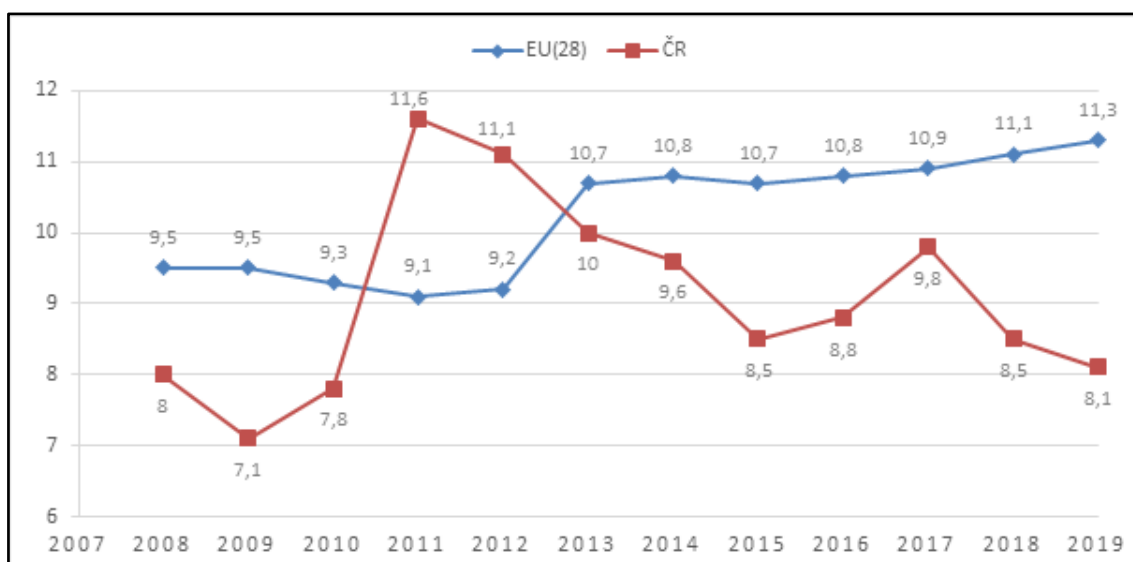
Zdroj: Veteška, 2016, s. 108

Další vzdělávání vychází z počátečního vzdělávání, obě formy jsou vzájemně propojené. Jelikož je zásadní v průběhu života získávat stále nové zkušenosti, znalosti, dovednosti je kladen velký důraz na další vzdělávání a jeho význam. *„Ochota a schopnost zvyšovat průběžně svoji kvalifikaci a osvojovat si nové dovednosti jsou předpokladem efektivního celoživotního vzdělávání.“* (MŠMT, s. 87, online, cit. 2022-02-06).

Na Obrázku 2 je znázorněn podíl populace na dalším vzdělávání až do roku 2019. Znázorňuje i srovnání s Evropskou unií (EU). Jedná se o výsledky výzkumu Labour

Force Survey.<sup>3</sup> Obrázek 2 zobrazuje, jak se postupně mění účast v rámci procesu vzdělávání dospělých. Na modré křivce patřící státům Evropské unie je od roku 2011 zřejmý trend zvyšování průměrné úrovně účasti v dalším vzdělávání. Naopak červená křivka reprezentuje Česko a v letech 2011 až 2015 je vidět značný pokles. V následujících letech se úroveň opět navýšila, ovšem od roku 2017 zase klesá. Pro rok 2020 ještě nejsou publikovaná data pro celou EU, nicméně Eurostat (2021) uvádí, že v Česku tento rok hodnota dosahovala 5,5 %, tudíž stále dochází ke klesající tendenci. (MŠMT, 2019–2023, s. 88–89, online, cit. 2022-02-06).

Obrázek 2: Podíl dospělé populace na dalším vzdělávání v ČR a EU v letech 2008–2019



Zdroj: MŠMT, Eurostat, s. 88, online, cit. 2022-02-06

### Cílové skupiny dalšího vzdělávání

Bezděková (2011, s. 5–6) považuje za účastníka dalšího vzdělávání takového člověka, který by měl výstupem z dalšího vzdělávání získat určité dovednosti, nové znalosti, návyky, které budou mít za výsledek změnu chování – zejména pak takovou změnu, která se odrazí v pracovním výkonu.

*„Cílovými skupinami mohou být zaměstnanci, nezaměstnaní, migranti, senioři, občané v různých sociálních a komunitních rolích.“* (Veteška, 2016, s. 109–110). Z této definice

<sup>3</sup> Výběrové šetření pracovních sil realizované Eurostatem. Eurostat je statistický úřad Evropské unie se sídlem v Lucembursku. Jeho posláním je poskytovat vysoce kvalitní statistiky pro Evropu. Účast na dalším vzdělávání je v rámci výzkumu definována jako počet osob ve věku 25 až 64 let, které se vzdělávaly v posledních čtyřech týdnech před realizací šetření.

je patrné, že problematika dalšího vzdělávání je zaměřena na široký okruh cílových skupin a skupiny účastníků jsou mnohdy pestré a složené z různých sociodemografických částí. Cílovou skupinou dalšího vzdělávání jsou tedy i matky na mateřské a rodičovské dovolené.

Podobně jako cílových skupin je i celá řada institucí, které poskytují možnosti dalšího vzdělávání. Veteška (2016, s. 110) je rozděluje na veřejné (což jsou instituce, které jsou zřízeny orgány státní správy a samosprávy) a na soukromé (odborné organizace, neziskové, komunitní organizace, komerční vzdělávací instituce apod.).

### **Dokumenty související s dalším vzděláváním**

S pohledem do minulosti je důležitý dokument z roku 1972, který vydala komise UNESCO nazvaný „Learning to be“. Je v něm obsaženo několik doporučení v rámci problematiky vzdělávání dospělých. Celoživotní vzdělávání byla vnímána jako hlavní bod společnosti, která se učí.

V roce 1996 vydalo UNESCO další zprávu, tentokrát s názvem „Učení: Dosažitelný poklad“. Hovoří se o ní také jako o Delorově zprávě.

V tomtéž roce vychází také Bílá kniha EU. Tento dokument pojednává zejména o společnosti, která se učí. Objevuje se zde určitý systém na uznávání znalostí a dovedností jako prvku pracovní mobility a celoživotního vzdělávání.

Do budoucnosti celoživotního učení se pouští dokument Memorandum o celoživotním učení. Jsou v něm obsaženy dva hlavní úkoly, a to podporovat aktivní občanství a také podporovat zaměstnatelnost. Hovoří také o vymezení kategorií učení na formální, neformální a informální.

V roce 2003 vzniká dokument Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR a věnuje se změnám ve vzdělávání, firemnímu vzdělávání, hovoří o nárocích, které jsou kladeny na lidi. V neposlední řadě se jedná o Strategii celoživotního učení v ČR, která byla schválena vládou v červenci 2007. (MŠMT, Dokumenty ke vzdělávání, online, cit. 2022-01-21)

### 3.1 Zájmové vzdělávání dospělých

Zájmové vzdělávání je jednou z oblastí dalšího vzdělávání dospělých. Je charakteristické hned několika znaky, které jsou typické pro tento druh vzdělávání a zároveň mohou být tím, co tuto oblast vzdělávání odlišuje od ostatních. Pro správné uchopení problematiky zájmového vzdělávání, je nutné definovat pojmy, které jsou zásadní pro jeho význam, a to jsou **potřeba a zájem**.

U pojmu potřeba je možné se setkat s výkladem v několika rovinách např. kriminalistická, ekonomická, fyziologická a zejména pak psychologická. *„Potřeby vyjadřují výchozí motivační stav, který je vývojem (zkušeností) zpředměťuje, tj. nachází určitý objekt činnosti a s ním spojený instrumentální vzorec chování.“* (Nakonečný, 1997, s. 29). Šerák (2009, s. 48) hovoří o potřebě jako o nějakém vyjádření nedostatku, něčeho potřebného, nezbytného.

*„Zájem je druh motivační síly související s celkovým zaměřením osobnosti na hodnotově zvýrazněné objekty, s relativně trvalou snahou zabývat se předměty, nebo činnostmi, které člověk upoutávají po stránce citové nebo poznávací.“* (Šerák, 2009, s. 49). Vymezení pojmu zájem, je důležité nejen pro teoretickou analýzu v rámci zájmového vzdělávání, ale má vliv i na jeho praktickou stránku. Jestliže má člověk potřeby, které jsou reálné a které existují, tak na základě těchto potřeb se rozvíjí zájmy (Krystoň, 2011, s. 29–30).

Neusarová (2019, s. 48) definuje zájem jako *„konstantní motivačně-postojové zaměření (orientace) osobnosti člověka ke konkrétním oblastem, věcem, jevům a aktivitám. Patří mezi významné součásti motivační struktury osobnosti v návaznosti na potřeby, vloh, schopnosti, citové vazby a příhodné podmínky prostředí.“*

Jak je již výše uvedeno, pojem zájem má multidisciplinární charakter. Nejblíže má ale k psychologii. Krystoň (2011, s. 54–55) o pojmu zájem z pohledu psychologie hovoří jako o zaměření osobnosti, jenž se zabývá určitými předměty, anebo jevy. Zásadním znakem zájmu je jejich ucelený vliv na osobnost. Je možné uvést příklady, kdy v rovině inteligence jsou zájmy pozorností, zvědavostí, v rovině emocionální jsou vždy společně s pozitivní emocí i v případě, že by bylo potřeba překonat nějaké překážky.

Zájmové vzdělávání lze chápat jako soubor, který vychází z výchovných, poznávacích aktivit. Dále i z jednorázových a systematických činností, jež jsou zaměřené k jednoznačnému naplnění volného času a pomocí nich lze získat vědomosti a zkušenosti mimo organizovanou výuku (Šerák In Krystoň, 2011, s. 32).

Je několik charakteristik, které jsou nedílně spjaté se zájmovým vzděláváním. Šerák (2009, s. 52) jmenuje zejména:

- zájem,
- dobrovolnost,
- volný čas,
- uspokojení potřeb,
- svoboda výběru,
- místní příslušnost,
- otevřenost,
- aktivita.

Hlavní rysy, které jsou zásadní v zájmovém vzdělávání, jsou dobrovolnost a neformálnost. Pro zájmové vzdělávání dospělých je dále velmi důležité vymezení pojmu volný čas. Dumazediera (In Knotová 2011, s. 28) volný čas charakterizuje jako určitý prostor, kde dochází k vlastnímu rozvoji pomocí činností, které jsou svobodně zvoleny. Z pohledu kvantity je volný čas chápán jako čas, který má člověk, jakmile si splní své pracovní, ale i mimopracovní povinnosti, z tohoto důvodu bývá označován jako tzv. zbytková kategorie času. Z pohledu kvality se pak jedná o prostor, který je tvořen uceleně takovou činností činnostmi, které si člověk sám vybere a je o nich přesvědčený.

### **Typy zájmového vzdělávání**

Podle obsahu je možné zájmové vzdělávání členit (Šerák, 2009, s. 137–138):

1. kulturní a estetická výchova – vzdělávající směr je buď výchovou uměním, nebo výchovou k umění,
2. pohybová a sportovní výchova – péče o fyzický i psychický stav formou pohybu. Pohybová rekreace, vrcholový sport atd.,
3. cestování a turistika – kombinace pohybové a kulturní činnosti, uspokojuje potřeby jako je odpočinek, poznávání. Uplatňuje se zde kulturní a sportovní vyžití),
4. zdravotní výchova – rozvoj zdravotní uvědomělosti,
5. environmentální výchova,
6. vědecko-technické vzdělávání,
7. jazykové vzdělávání,
8. náboženská a duchovní výchova.

U problematiky typů zájmového vzdělávání je nutné podotknout fakt, že k tomuto vymezení přistupují autoři individuálně. Jednotlivé segmenty zájmového vzdělávání jsou vzhledem k terminologické stránce značně nesourodé, tudíž rozdělení se může vyskytovat v různých typech. Například zdravotní výchova a environmentální výchova jsou typy, které se nyní značně přesouvají do občanského vzdělávání. V dělení zájmového vzdělávání tak mezi autory nepanuje úplná shoda.

Neusarová (2019, s. 51–59) jako typy zájmového vzdělávání uvádí následující:

1. kulturní a estetická výchova,
2. pohybová a sportovní výchova,
3. gender studies,
4. cestování, turismus a průvodcovství,
5. chataření a chalupaření,
6. kutilství a hand made,
7. vědeckotechnické vzdělávání a průmysl 4.0 (digitalizace a robotizace),
8. jazykové vzdělávání,
9. duchovní a náboženská výchova.

Neusarová naopak zdravotní výchovu, připravenost na mimořádné události, právní, sociální a ekonomické vzdělávání zařadila pod občanské vzdělávání, jelikož jsou některé typy vzdělání, které by měl znát a umět každý jedinec. Pod občanské vzdělávání řadí ještě environmentální a ekologické vzdělávání.

*„Toto vzdělávání, které se uskutečňuje ve sféře volného času, zahrnuje poměrně rozsáhlou oblast jak organizovaných, systematických vzdělávacích aktivit, tak individuální učení, sebeřízené učení, sebevzdělávání. V systematickém, organizovaném zájmovém vzdělávání je základem respekt k autonomii jedince, k individuální motivaci a osobní zaměřenosti.“* (Rabušicová a Rabušic, 2008, s. 173).

Jde o typ vzdělávání, které naplňuje vlastní individuální potřeby, jež ještě nebyly uspokojeny jiným druhem vzdělání. V poslední době bývá velmi populární zájmové vzdělávání zahrnout i do personální politiky u firem. Zaměstnanci mají různé možnosti vzdělávání, které jsou mnohdy zaměřeny i na osobnostní rozvoj, např. různé meditace, umění, sportovní a pohybové aktivity (Šerák, 2009, s. 50–51).

### **Organizace podílející se na zájmovém vzdělávání**

Aktivity jednotlivých organizací, které se zapojují do zájmového vzdělávání dospělých je velmi pestrá. Tudíž jakýkoli pokus o rozřazení či kategorizace těchto zařízení



nebude úspěšný a dokonalý. Do toho vstupuje ještě fakt, že speciální vzdělávací instituce tvoří pouze menšinu nabídky.

Solarczyk (In Šerák, 2009, s. 96) uvádí jedno z možných rozdělení organizací zájmového vzdělávání – dělení podle nabídky:

- instituce, pro které je vzdělávání na prvním místě (příkladem jsou obory historie, technika, astronomie apod.),
- instituce, kde vzdělávání hraje doplňkovou, sekundární činnost (muzea, knihovny, zoologická zahrada, planetária apod.),
- instituce, ve kterých je vzdělávání pouze jednou z oblastí jejich zájmu a zabývají se jím pouze paralelně s další činností (kroužky, kulturní domy, spolky apod.).

Šerák (2009, s. 96–97) popisuje ještě další možnosti dělení, kde hlavním faktorem je:

- zřizovatel:
  - stát, orgán státní správy,
  - kraj (obec),
  - nadace,
  - náboženské společnosti,
  - soukromé subjekty.
- typ organizace, která zajišťuje činnosti:
  - škola,
  - nezisková organizace (odbory, církve, politická strana),
  - komerční vzdělávací instituce,
  - jednotlivé podniky (vzdělávání zejména pro vlastní zaměstnance).
- územní působnost:
  - teritoriálně vymezené oblasti,
  - s širší působností (např. krajskou),
  - s celostátní působností.

### **3.2 Profesionální vzdělávání**

Profesionální vzdělávání může být v literatuře označováno vícero pojmy. Velmi často je možné se setkat s názvem další odborné vzdělávání, další profesionální vzdělávání. Méně častější, ale také zařaditelné pod profesionální vzdělávání jsou názvy jako kvalifikační vzdělávání dospělých nebo druhá vzdělávací šance. Palán (2002, s. 36) k dalšímu

profesnímu vzdělávání a dalšímu odbornému vzdělávání jako pojmu uvádí, že se zde pracuje s oblastí, kam patří „všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu“.

Pod termínem profesního vzdělávání dospělých je v rámci širšího výkladu možné spatřovat určitou oblast zájmu v rámci učení se a vzdělávání dospělých, která je neoddělitelně spojena s pracovištěm, povoláním či příslušnou profesí, kterou jedinec aktuálně vykonává, případně v minulosti vykonával, nebo dokonce teprve bude vykonávat. „Profesní vzdělávání dospělých představuje širokou škálu vzdělávacích aktivit, učení a úsilí o rozvoj pracovníka v nejširším slova smyslu.“ (Rabušicová, 2008, s. 114–115).

Další profesní vzdělávání se většinou pojí s určitou profesí, resp. pracovní pozicí, rolí dospělého jedince a s tím související jeho finanční aktivita. Hovoří se o kvalifikaci objektivní (nároky na výkon spojené s konkrétní pozicí), kvalifikaci subjektivní (reálná způsobilost jednotlivce) a rekvalifikačním vzděláváním (případy, kdy člověk potřebuje v průběhu svého profesního života měnit původní kvalifikaci). Zásadní podstatou dalšího profesního vzdělávání je všechny tyto aspekty udržovat v co největším souladu (Mužík, 2012, s. 43).

V rámci dalšího profesního vzdělávání je nutné neopomenout pojem osvěta. V případě osvěty se jedná o určité vzdělávací činnosti, které jsou cílené a uspořádané. Takovéto aktivity vedou k tomu, aby se lidem osvětlily některé problémy a životní situace, s kterými se setkávají. Cílem je těmto osobám, skupinám poskytnout takové informace, díky kterým bude možné změnit, naučit se stávající způsoby jednání a chování tak, aby vyhovovaly společensky žádoucím normám. Osvěta se může provádět v rámci rodičovství, zdravotnictví, zdravého životního stylu apod. Často bývá řazena spíše k zájmovému nebo občanskému vzdělávání (Mužík, 2012, s. 44–45).

### **Podnikové (firemní) vzdělávání**

Veteška (2016, s. 118) klade důraz na znalost podnikového (firemního) vzdělávání a označuje ho jako určitý soubor vzdělávacích činností, které jsou pod záštitou samotných firem a ty jej realizují za účelem doplnění, rozšíření, prohloubení nebo zvýšení kvalifikace v řadách zaměstnanců. Tureckiová (in Průcha, 2009, s. 508–513)

uvádí, že cílem podnikového vzdělávání je to, aby se odstranil rozdíl mezi výše zmíněnou subjektivní a objektivní kvalifikací a došlo tak k jejich optimálnímu vyrovnání.

Podnikové vzdělávání má určité formy, cíle a stanovenou dobu trvání (Tureckiová, In Průcha, 2009, s. 508):

- orientační vzdělávání pracovníků (školení se na nové pracovní místo),
- normativní vzdělávání pracovníků (zaštiťuje odbornou způsobilost na pracovišti),
- kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání (jedná se o změnu, případně rozšíření kvalifikace),
- kariérové vzdělávání (důraz na individuální rozvoj),
- jiné podnikové vzdělávání (např. studium cizích jazyků).

### 3.3 Občanské vzdělávání

Občanské vzdělávání si klade jeden hlavní cíl. Jde především o to, aby člověk byl připraven na aktivní účast v české a evropské společnosti, ve které jsou zakotveny křesťanské a demokratické principy (Veteška, 2016, s. 133).

*„Občanské vzdělávání má žákovi nebo i dospělému jedinci získávat vše potřebné k tomu, aby se mohl aktivně podílet na řešení problémů, které trápí jeho oko a společnost. Proto v současné době vidíme nárůst zájmu o tuto oblast vzdělávání ze strany mnohých významných aktérů v oblasti vzdělávání.“* (Protivínský a Dokulilová, 2012, s. 12).

V dokumentech, které se zabývají českou a evropskou vzdělávací politikou má občanské vzdělávání velmi důležitý význam. Evropským cílem není pouze ekonomická stránka společnosti, ale také inkluze a soudržnost, která se odráží v aktivních občanech, kteří mají možnost se sami realizovat. Cílem občanského vzdělávání jsou občané, kteří jsou aktivní a odpovědní a mají především své kompetence. Tento cíl lze naplnit několika způsoby. Je možné ho realizovat cestou formálního vzdělávání, které je často vnímané spíše jako výchova k občanství<sup>4</sup>, nebo cestou občanského

---

<sup>4</sup> „Výchova k občanství je vnímána jako nástroj, jehož pomocí se v dětech a mládeži vypěstují předpoklady k odpovědnému aktivnímu občanství“ (Výchova, 2006).

vzdělávání, které je pak spojené spíše s dospělými, kteří se realizují v neformálním vzdělávání. (Rabušicová, 2008, s. 190).

Občanské vzdělávání obsahuje i vzdělávání ve veřejných otázkách, které jsou zaměřené na to, aby uspokojovaly společenské zájmy a potřeby, což by mělo vést ke zkvalitnění života a vytváření skupinové celistvosti. Zdokonaluje jedince jako občana, zlepšuje, rozvádí jeho občanské postoje a v neposlední řadě reaguje a připravuje ho na různě se měnící podmínky v oblasti politiky, sociální, kulturní a ekonomické sféry. Občanské vzdělávání by mělo vést k vzájemnému pochopení a toleranci, a to jak mezi jednotlivci, tak ve skupinách. Z toho plyne, že hlavním výsledkem tohoto vzdělávání by měla být plná sociální integrace a aktivní občanství (Veteška, 2016, s. 134-135).

Občanské vzdělávání se rozděluje na dvě hlavní oblasti (Veteška, 2016, s. 137):

1. občanské vzdělávání dětí a mládeže (součástí počátečního vzdělávání),
2. občanské vzdělávání dospělých (v rámci dalšího vzdělávání jako celoživotní učení).

Beneš (2014, s. 176) definuje občanské a politické vzdělávání dospělých jako organizované vzdělávání, které má hlavní účel v rozumovém uchopení politického dění a možnosti vytvořit si takové kompetence, které člověku umožní se v této oblasti orientovat a aktivně se podílet na veřejném životě.

Veteška (2016, s. 137) občanské vzdělávání řadí do několika oblastí:

- etická,
- estetická,
- právní,
- ekologická,
- všeobecně vzdělávací,
- zdravotnická,
- tělovýchovná,
- filozofická,
- náboženská,
- politická,
- ekonomická,
- komunitní,
- sociální.

Beneš (2014, s. 176–177) přichází s tím, že se v poslední době problematika občanského vzdělávání značně rozšiřuje a člověk by si díky němu měl mít možnost

vytvořit podmínky a současně umět rozeznat a vysvětlit, jak funguje společnost, vnímat a chápat rozdíly a souvislosti mezi osobními, politickými, společenskými a sociálními událostmi.

### **Shrnutí**

V této kapitole bylo poukázáno na hlavní charakteristiky dalšího vzdělávání dospělých. Další vzdělávání vychází z počátečního vzdělávání, obě formy jsou vzájemně propojené. V rámci kapitoly jsou představeny i nejnovější statistické údaje, které vypovídají o podílu dospělé populace na dalším vzdělávání v ČR a EU. Nedílnou součástí je rozdělení na tři hlavní formy dalšího vzdělávání, a to zájmové, profesní a občanské vzdělávání. Jedná se o vymezení základních poznatků a pohledů jednotlivých autorů k danému tématu. V rámci zájmového a občanského vzdělávání bylo upozorněno na fakt, že k typům zájmového vzdělávání se autoři staví nesourodě, a tak v jejich vymezení nepanuje vždy úplná shoda. Jedná se zejména o zařazení zdravotní výchovy a environmentální výchovy, které se spíše přesouvají do problematiky občanského vzdělávání. Nedílnou součástí všech druhů vzdělávání je motivace, kterou se detailněji zabývá následující kapitola.

## 4 MOTIVACE VE VZDĚLÁVÁNÍ

Tato kapitola je seznámením s problematikou motivace ve vzdělávání, která je nedílnou součástí i v problematice vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené. Na úvod je vysvětlen pojem motivace z psychologického hlediska, který následně přechází do vysvětlení motivace ve vzdělávání až konkrétně k motivaci matek. Nedílnou součástí je i problematika bariér.

Pojem motivace pochází z latinského slova *movere*, což je možné překládat jako pohyb, hýbat se. Jedná se o určitý vnitřní stav člověka, který je směřován jedním určitým směrem, tento směr ho i aktivuje a následně uvádí do pohybu (Nakonečný, 1997, s. 4–6).

Beneš (2019, s. 54) uvádí několik faktorů, které mají vliv na další vzdělávání jedince:

- důležité je společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení,
- převratná témata a výzvy,
- okolí a vztahy,
- aktuální životní situace,
- osobnostní charakteristika.

Motivovat dospělého člověka k učení lze podle Vetešky a Vacínové (2011, s. 71) dvojitou formou:

1. motivace je spojená s výukou, která vychází z dominantních potřeb v subjektivní hierarchii jedince – může se jednat například o volbu tématu, které je blízké člověku toužícímu po učení,
2. motivace vytvářená vnějšími podmínkami, kde jsou stanoveny tak silné iniciativy pro konkrétní skupiny potřeb – jedná se například o možnost vytvořit určitou spolupráci za daných podmínek v rámci řešení nějaké úlohy tak, aby se bez této spolupráce nebylo možné dobrat se úspěchu.

Dalším rozlišením motivace je na motivaci vnitřní a motivaci vnější (Graham In Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97–98). Jak z názvu vyplývá, tak vnitřní motivace je stav, který je přímo uvnitř jedince a v určité činnosti nachází radost, příjemný pocit. Naopak vnější motivací se chápe souhrn vnějších okolností, kdy jedinec vstupuje do procesu vzdělávání, aniž by si to přímo on tolik přál. Motivace v rámci vzdělávání je obohacena analogicky jak z motivace vnitřní, tak vnější.

Beneš (2019, s. 54–55) uvádí souhrn poznatků z velkých výzkumů, které byly provedeny v různých zemích, s rozdílnou kulturou a díky kterým se dá velmi dobře určit určitá kostra, typologie motivů, která je součástí dalšího vzdělávání:

- sociální kontakt – účastníci se snaží o skupinové činnosti, chtějí rozšířit své kontakty, vyhledávají spřízněné duše, přátele,
- jednotlivci se pokouší získat určitý prostor, který nebude zatížený frustrací, nebo jinými okolními tlaky,
- profesní důvody – rozšíření vlastní pozice u svého zaměstnavatele,
- spolupráce na komunálním a politickém životě,
- vnější očekávání – vliv zaměstnavatele, přátel, sociálních pracovníků,
- kognitivní zájmy – jedná se o motivaci, která vychází z klasického pojetí vzdělávání dospělých, kde je důležitá vlastní hodnota znalostí a jejich získání.

Mezi lidmi existují motivační rozdíly. Mladší ročníky jsou motivováni spíše pragmaticky a prospěchářsky, často taková motivace bývá spojená s profesním výkonem, naopak u starší generace se objevuje motivace, kde důležitou roli hraje volný čas. Čím vyšší věk, tím více dochází k uspokojení vyšších potřeb, podle všeobecně známé Maslowovy<sup>5</sup> hierarchie.

Dle Rabušicové a Rabušice (2008, s. 98–99) je značný rozdíl ve vnímání motivace mezi formálním a neformálním typem vzdělávání. U motivace na účasti v neformálním vzdělávání převládají mimopracovní argumenty naopak u formálního vzdělávání převládá motivace spojená s profesním hlediskem.

Je velmi důležité zmínit, že každý účastník vzdělávání dospělých je určitým způsobem veden motivací, ale hodně z nich z nějakých důvodů neuspěje. „*Andragogika se nemůže spokojit jen s analýzou motivů, ale musí je zařadit do širšího komplexu cílů, účelů, plánování programů, výběru metod a přípravy učitelů.*“ (Beneš, 2019, s. 55).

---

<sup>5</sup> Abraham Maslow byl prominentní psycholog, který ve 40. letech 20. století identifikoval jednoduchý a velmi dobře pochopitelný soubor potřeb, které motivují jedince dál. Příkladem může být potřeba dýchání a potřeba jídla, je ale i potřeba střechy nad hlavou. Jakmile jsou tyto základní potřeby uspokojeny, tak se postupuje k dalšímu souboru potřeb, které již nejsou prioritní pro okamžité přežití. Další patra Maslowovy pyramidy jsou právě potřeby finanční jistoty, pocit bezpečí v našem zaměstnání, sociální potřeby, potřeba být součástí skupiny. V neposlední řadě jsou to potřeby, které souvisí s respektem, s postavením a vrcholem pyramidy je potřeba vlastní seberealizace (King, 2010, s. 4).

#### 4.1 Motivace žen na mateřské a rodičovské dovolené ve vzdělávání

Jakmile do manželství přijde dítě, tak se hodně věcí mění. Ze dvou lidí se stává rodina, a to s sebou přináší mnoho změn, radosti, ale i starostí. Pro matku velmi ubývá volného času a prostoru jen pro ni samotnou. Je proto velmi důležité, aby i v tomto období žena nezapomínala na sebe jako na ženu a na člověka, který má a měl své cíle a sny. V době, kdy je žena matkou na mateřské a rodičovské dovolené má zcela jiné zájmy, povinnosti, a to co dříve věnovala do kariéry a svého zaměstnání se přesunulo do péče o své dítě.

Jak plyne čas na mateřské a rodičovské dovolené, tak se jednotlivé povinnosti a nové zkušenosti postupně automatizují, ustálí a velmi často se stává, že se matka začne věnovat i novým věcem, které dříve neznala nebo nedělala. Některé ženy začnou šít, psát texty, vyšívat. Najdou si činnosti, které souvisejí s mateřstvím, kreslí pohádky, šijí dětské oblečení, háčkují plyšová zvířátka apod. Vytváří něco, co je naplňuje, uspokojuje, přináší jim to odpočinek nebo naopak pocit úspěchu, růstu. Dojdou k myšlenkám, že mohou začít budovat něco, v čem by mohly pokračovat po skončení mateřské a rodičovské dovolené. Najednou dochází k přehodnocení svých cílů, svých hodnot. Žena zjistí, že ji baví a jde něco, na co by nikdy nepomyslela. Nezbytným faktem je zde právě ona motivace, která je důležitým vodítkem při celém procesu vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené.

Na základě výzkumu Kooperace z roku 2005 Šimečková (2015, s. 18) uvádí, že většina žen, konkrétně 89 %, je ochotna pracovat zcela mimo svůj obor. Kuchařová a kol. (In Šimečková, 2015, s. 18) uvádí, že matky, které mají nižší kvalifikaci mají větší problém s následným uplatněním než matky, které mají vyšší vzdělání, jsou kvalifikovanější.

Matky na mateřské a rodičovské dovolené jsou motivovány v rámci neformálního vzdělávání zejména mimopracovními důvody, současně pak může platit vzorec, kdy čím je vyšší vzdělání, tím větší a silnější je mimopracovní motivace (Vágnerová, 2007, s. 102–103).

Motivace ve vzdělávání pro matky na mateřské a rodičovské dovolené je velmi důležitým faktorem. Ženy mají potřebu se vzdělávat i v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Převážně v pozdější době čerpání dovolené bývá touha a motivace po vzdělání silnější. Ženy velmi často sahají i po změně zaměstnání na podnikání, kdy právě nedostupnost flexibilních úvazků a následných službách péče



o dítě je nutí a motivuje k tomu, mít svůj vlastní časový harmonogram a mít větší možnost starat se o dítě/děti a zároveň pracovat. *„Mezi motivace pro vstup do podnikání podle výpovědí žen patří zejména nedostatek pracovních příležitostí, nedostatek flexibilních pracovních míst, která by bylo možné kombinovat s péčí o děti, a ohrožení nezaměstnaností. Návrat z rodičovské do pracovního procesu je často problematický v souvislosti s dlouhou absencí na trhu práce“* (Hašková, Křížková a Dudová, 2015, s. 12).

## **4.2 Bariéry ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené**

V rámci motivace ve vzdělávání je nutné neopomenout bariéry. Jestliže dochází k pocitu toho, že je nízká pravděpodobnost úspěchu a získání cíle, tak motivace klesá, a právě do popředí vstupují tzv. bariéry. To, jak člověk jednotlivé bariéry vnímá a jak s nimi pracuje, je zásadní při zpracování motivace ke vzdělávání (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 105).

Jednotlivé bariéry, které pociťuje dospělý jedinec v rámci vzdělávání jsou závislé na několika faktorech. Jde zejména o jeho věk, pohlaví, dosažené vzdělání aj. (Desjardines, Rubenson, a Milana, 2006, s. 55). Jiné bariéry bude mít matka na mateřské a rodičovské dovolené a jiné student, který právě dokončil střední školu. Matka, která pečuje o své dítě a zároveň se stará o domácnost, může mezi své hlavní bariéry zařadit zejména nedostatek času. To, aby se matka zapojila do procesu vzdělávání, vyžaduje velké množství energie, času a zejména motivace.

Bariéry je možné rozdělit do tří skupin podle Crossové (In Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 98):

1. situační bariéry – odráží aktuální situaci jedince, např. matka na mateřské a rodičovské dovolené bude mít aktuálně minimum času,
2. institucionální bariéry – např. nevyhovující rozvrh,
3. osobnostní bariéry – své vlastní vnímání, postoje, přesvědčení, např.: „Jsem matka na mateřské a rodičovské dovolené, tak není potřeba se více v čemkoli vzdělávat, nebo jako matka si nevěřím, že bych se mohla nyní vzdělávat.“

Problematika bariér je nedílnou součástí motivace. Bariéry ovlivňují vzdělávání ve všech formách a je důležité s nimi pracovat, aby nepřevýšily motivaci a člověk by se

pak vzdělání vzdával pro věc v jeho očích nevyřešitelnou, a přitom by mohla být zcela banální.

### **Shrnutí**

V této kapitole šlo o shrnutí názorů různých pohledů na dospělého a jeho motivaci k učení, potažmo pohledů na matky na mateřské nebo rodičovské dovolené a jejich specifické motivaci. Motivace dospělého k učení je závislá na mnoha vlivech a je ovlivňována společenskými faktory. Nedílnou součástí problematiky motivace jsou překážky, tzv. bariéry ve vzdělávání. S novou rolí ženy jako matky pak vznikají nové a specifické překážky ke vzdělávání, které souvisí zejména s péčí o dítě a o domácnost. Na to reaguje i motivace, kdy jsou matky mnohdy motivovány právě novou situací a dostávají se k jiným možnostem vzdělávání, než byly zvyklé nebo je samotné napadlo. Velmi často se ve vzdělávání vydávají cestou, která jim inklinuje rodičovství, mateřství a celkovou péči o dítě.

## 5 ŽENY NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Tato kapitola pojednává o základním rámci problematiky mateřské a rodičovské dovolené. Hlavní vymezení bylo uvedeno v kapitole základní pojmy (viz výše), v této kapitole jsou jednotlivé pojmy více rozebrány a detailně zpracovány v rámci vzdělávání matek.

### 5.1 Mateřská a rodičovská dovolená

Pojem mateřská dovolená se vztahuje pouze k ženám. Jedná se o důležitou osobní překážku. Z tohoto uvedeného vyplývá, že žena musí být současně zaměstnancem, jinak se na ní podmínky pro čerpání mateřské dovolené nevztahují (jako jsou např. OSVČ<sup>6</sup>, lidé vedení v evidenci úřadu práce apod.). Zaměstnavatel má tudíž povinnost omluvit takovouto nepřítomnost zaměstnance. (Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 26. dubna 2006, zákoník práce, § 191).

Délka mateřské dovolené dle zákoníku práce činí 28 týdnů. Nástup na mateřskou dovolenou je vždy plánovaný nejpozději 6 týdnů před plánovaným porodem a nejdříve 8 týdnů. Při čerpání mateřské dovolené má matka nárok dle České správy sociálního zabezpečení při splnění dvou podmínek, čerpat peněžitou pomoc v mateřství.

Rodičovská dovolená byla dříve pojmenovaná jako další mateřská dovolená. Rodičovskou dovolenou může čerpat jak matka, tak otec. Jestliže matka nemá nárok na mateřskou dovolenou, tak ihned po porodu může začít pobírat rodičovskou dovolenou. Jestliže naopak matka byla na rodičovské dovolené a pobírala peněžitou pomoc v mateřství, tak rodičovský příspěvek začíná pobírat ihned po skončení mateřské dovolené.

V rámci společnosti by se daly matky na mateřské a rodičovské dovolené vymezit jako specifická skupina, která plní zásadní funkci, a to je právě výchova dětí. (Šimečková, 2015, s. 15). V Česku má matka/otec možnost volby při stanovení si délky rodičovského příspěvku. Existuje tedy i možnost např. dvouleté mateřské dovolené,

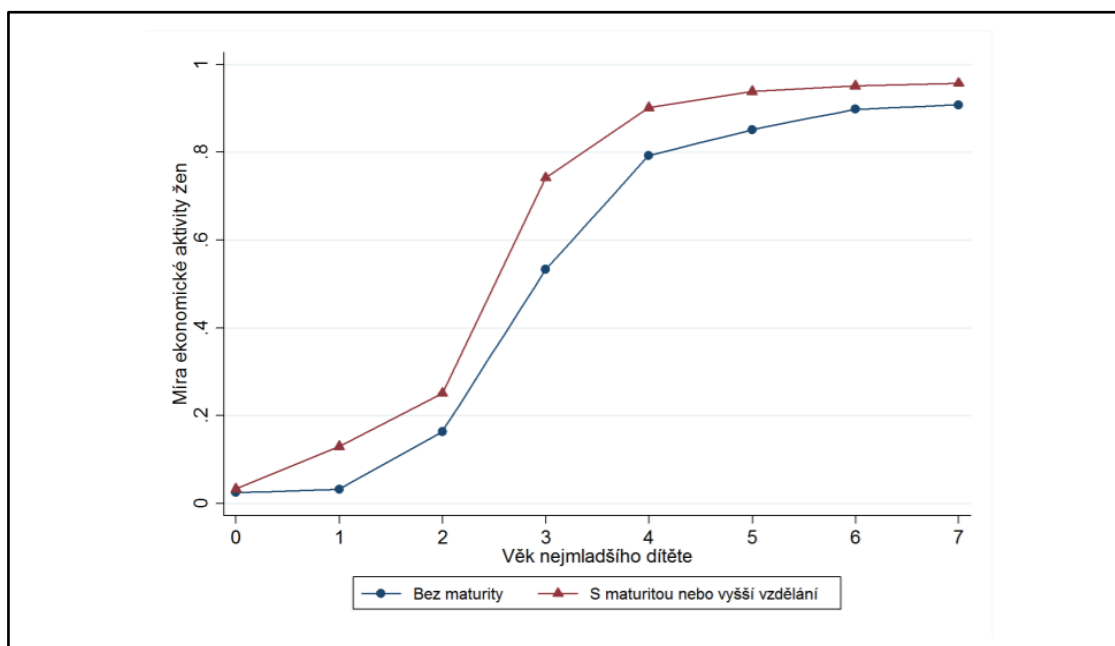
---

<sup>6</sup> Osoby samostatně výdělečně činné.

nicméně dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí, dominantní stále zůstává nastavení délky do třech let věku dítěte.

Z Obrázku 3 je možné vyčíst, jaký je podíl ekonomicky aktivních žen v rámci všech žen v populaci podle věku jejich nejmladšího dítěte a vzdělání ženy.

Obrázek 3: Míra ekonomické aktivity žen podle věku nejmladšího dítěte a podle vzdělání



Zdroj: Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 10

## 5.2 Role ženy jako matky na mateřské a rodičovské dovolené

Jakmile se žena stává matkou, tak má zcela jasně daná svá práva a povinnosti. Stále převažuje názor, že role matky, která je pečovatelkou o rodinu je dána již z biologického hlediska a jedná se zejména o hlavní ženské poslání. S mateřstvím souvisí určitá nutnost potlačit vlastní potřeby ve prospěch svého dítěte (dětí), někdy se může hovořit i o tzv. sebeobětování. Mateřství je na jedné straně zdrojem určitého uspokojení a pozitivních zážitků. Na druhé straně je obrovsky náročné, takže většina dalších aktivit a zájmů jde do pozadí a je utlumena. Žena se určitým způsobem izoluje v domácnosti v omezeném okruhu přátel, nebo dalších matek na mateřské a rodičovské dovolené. Dochází k přerušení profesního uplatnění. (Vágnerová, 2007, s. 103).

*„Bez ohledu na vývojově podmíněnou proměnu chování, role matky v této době většinou saturuje potřebu seberealizace mladé ženy v dostatečné či alespoň přijatelné míře. (Pokud tomu tak není, její nespokojenost se projeví hledáním lepší alternativy ve formě částečného pracovního úvazku či jiné mimorodinné aktivity, ať už vzdělávací či volnočasové.)“ (Vágnerová, 2007, s. 132).*

Rodičovství z pohledu vývojové psychologie spadá do střední dospělosti, kdy s narozením dítěte vzniká rodina a začíná tak role matky a otce (Langmeier a Krejčířová, 2006, s. 180–181). V dnešní době je velké množství publikací a dostupných informací, kde si žena může nastudovat, jak dobře pečovat o potomka. Ne vždy je ale realita je shodná s příručkami a mnohdy je velmi těžké pro matku skloubit svůj život před dítětem s aktuálním životem s dítětem. Postupně, jak si matka osvojuje svou roli a spousty věcí se stávají rutinou, je daleko pravděpodobnější, že si žena uspořádá své potřeby a zorganizuje svůj čas natolik dobře, aby mohla zvládat i další zájmy, případně pracovní povinnosti spolu s výchovou dítěte. *„Volný čas přináší svobodu, je to doba, kdy člověk žije jen sám pro sebe a může se svobodně realizovat. Významu nabývá s postupným dospíváním jedince a s vyhraňujícím zájmem.“ (Šerák, 2009, s. 37).*

*„Potřeba učit se vyvstává v lidském životě vždy, kdy internalizované vědění neumožňuje jedinci vyrovnat se s aktuální zkušeností.“ (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97).* Takovéto uvedené situace nastávají zejména v období, kdy člověk prochází nějakými individuálními či společenskými změnami.

## **Shrnutí**

V kapitole ženy na mateřské a rodičovské dovolené šlo o shrnutí pohledu na ženy jako matky. Základní pojmy mateřská a rodičovská dovolená jsou rozvedeny do detailnějšího zpracování. Spolu s grafem o míře ekonomické aktivity žen podle věku nejmladšího dítěte a podle vzdělání je pojednáno o problematice návratu matek po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Ještě stále převládá názor takový, že žena je zejména matka a pečovatelka a mít rodinu a starat se o ní je její poslání. Na druhou stranu dnešní doba přináší nové a větší možnosti pro matky i v době, kdy čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Nemusí tedy vždy docházet k maximálnímu potlačení všech potřeb a plánů, které měla žena ještě před založením rodiny. Na toto téma následně navazuje empirická část práce, kde byly kvantitativní metodou dotazníku osloveny matky na mateřské a rodičovské dovolené.

## 6 EMPIRICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na dotazníkové šetření a vymezení stanovených výzkumných otázek a z nich vycházejících hypotéz. Dílčím cílem této části je prostřednictvím dotazníkového šetření, poukázat na aktuální možnosti, motivaci a bariéry ve vzdělávání matek na mateřské nebo rodičovské dovolené. Součástí této kapitoly je popis metody, cíle práce, okruhu respondentů, a zejména pak vyhodnocení jednotlivých otázek, které byly součástí dotazníku a následně vyhodnocení výzkumných problémů a hypotéz.

Realizace výzkumu s sebou nese kvalitní přípravu a organizaci. Výzkum má několik etap, které mohou jít jedna za druhou, anebo se naopak i překrývat. Nelze ho urychlit, proto jeho realizace trvá i několik týdnů, případně měsíců.

Gavora (2010, s. 18–19) popisuje jednotlivé etapy výzkumu:

1. stanovení výzkumného problému,
  - formulace toho, co se dá zkoumat,
  - stanovení si, kdo bude zkoumaný, kdy a v jakých situacích,
2. informační příprava výzkumu,
  - studium literatury, konzultace s odborníky,
3. příprava výzkumných metod,
  - výběr vhodné výzkumné metody a výzkumného nástroje,
  - výběr tohoto nástroje je nutné si nacvičit a formou předvýzkumu ho vyzkoušet na malém souboru lidí,
  - je potřeba zjistit, zda zvolený nástroj funguje podle očekávání,
4. sběr a zpracování údajů,
  - reálné využití zvoleného výzkumného nástroje, sběr dat a jejich vyhodnocení do tabulek, grafů,
5. interpretace údajů,
  - závěrečné vysvětlení, využití v praxi apod.

### **Výzkumné metody**

*„Výzkumná metoda je všeobecný název pro proceduru, se kterou se získávají data v terénu. V rámci každé výzkumné metody je možno vytvořit konkrétní výzkumný nástroj – např. systém na pozorování neverbální činnosti ve třídě, dotazník pro rodiče nebo schéma interview se zaostávajícími žáky.“ (Gavora, 2010, s. 85).*

Mezi nejčastější výzkumné metody lze uvést:

- pozorování,
- škálování,
- dotazník,
- interview,
- obsahová analýza textu,
- experiment.

Základem každého výzkumného nástroje je potřeba předat žádoucí množství objektivních, resp. nezkreslených dat. Každý nástroj má mimo to ještě i další vlastnosti, a těmi jsou validita a reliabilita. „**Validita** znamená schopnost výzkumného nástroje zjišťovat to, co zjišťovat má. Validita je nejdůležitější vlastností výzkumného nástroje.“ (Gavora, 2010, s. 86). Častěji než o validitě se však hovoří o určitém stupni validity. Jednotlivý nástroj může být buď méně, anebo naopak více validní. Gavora (2010, s. 86) rozlišuje validitu obsahovou a konstruktovou.

„**Reliabilita** znamená přenos a spolehlivost výzkumného nástroje. Některé zjišťovací nástroje se vyznačují vysokou, jiné nízkou reliabilitou.“ (Gavora, 2010, s. 89).

### **Dotazník**

Dotazník je jednou z nejčastěji využívaných metod, která zjišťuje údaje. Jak je již z názvu patrné, tak je spojen s dotazy, s pokládáním otázek. Jedná se o písemný projev, kde jsou uvedené otázky a získávají se přímé odpovědi. Cíl dotazníku nikdy nesmí chybět, musí být jednoznačný, konkrétní. Jestliže cíl dotazníku nesplňuje tato základní pravidla, jeho struktura není zřejmá a domyšlená, tak se vše projeví na získaných odpovědích a jejich výstupu. V každém dotazníku se rozlišují otázky uzavřené, polootevřené a otevřené (Gavora, 2010, s. 121–127).

## **6.1 Vlastní průzkumné šetření**

Teoretická stránka bakalářské práce pojednává o neformálním vzdělávání dospělých, které je konkrétněji zaměřeno na matky na mateřské nebo rodičovské dovolené. Na základě zvoleného dílčího cíle práce, byl sestaven dotazník, který byl elektronickou formou rozeslán a byly k jeho vyplnění osloveny matky, které aktuálně čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Na základě sesbíraných dat jsou jednotlivé

otázky vyhodnoceny a vhodnou formou zpracovány. Spolu s cílem praktické části byly stanoveny i výzkumné problémy a hypotézy.

### **Cíl praktické části**

Dílčím cílem je prostřednictvím dotazníkového šetření poukázat na aktuální možnosti, motivaci a bariéry ve vzdělávání matek na mateřské nebo rodičovské dovolené.

### **Metoda a respondenti**

Metoda zvolená ke sběru dat je dotazník (viz Příloha A). Dotazník byl elektronicky, prostřednictvím aplikace Google Forms, rozeslán mezi matky na mateřské a rodičovské dovolené. Obsahoval celkem 14 otázek, součástí byly otázky polootevřené a uzavřené. Celkem se vrátilo 104 dotazníků. Dotazník byl rozeslán 12. 1. 2022 a dne 31. 1. 2022 byla ukončena možnost odpovědí. Odpovědi byly sbírány po dobu 15ti dnů.

Získaná data byla vyhodnocena systémem Google Forms a současně pomocí systému Microsoft Excel.

### **Předvýzkum**

Dotazník byl předložen celkem deseti matkám na mateřské, nebo rodičovské dovolené, které vyplnily všechny otázky, ještě před odesláním do široké veřejnosti, a zpětně hodnotily jejich srozumitelnost a přehlednost. Ze získaných podnětů byl dodatečně více a podrobněji definován pojem neformální vzdělávání, kdy si některé respondentky po přečtení původní definice, nebyly významem zcela jisté.

### **Stanovení výzkumných otázek a hypotéz, vztahujících se k dotazníkovému šetření**

Formulace výzkumného problému:

1. V jaké části čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené se matky začínají vzdělávat a jakou mají motivaci?
  - **H1:** Po roce čerpání dovolené mají matky větší motivaci se vzdělávat než na jejím začátku.
  - **H2:** Matky, které mají vysokoškolské vzdělání mají menší potřebu se vzdělávat než matky se středním vzděláním (maturita i výuční list).
2. Jaké bariéry jsou zásadní a mají vliv na výši motivace matek vzdělávat se na mateřské nebo rodičovské dovolené?
  - **H3:** Matka, která má více než jedno dítě, má více překážek (bariér) ve vzdělávání, a tudíž se nevzdělává jako matka, která má dítě jen jedno.



## 6.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V této kapitole jsou znázorněny otázky a odpovědi, které byly získány v rámci sběru dat pomocí dotazníku. Ke každé otázce a jednotlivým odpovědím je vždy uveden stručný popis, zařazení do grafu, případně tabulky. V závěru jsou vyhodnoceny výzkumné otázky a hypotézy.

### Otázka 1: Čerpáte mateřskou nebo rodičovskou dovolenou?

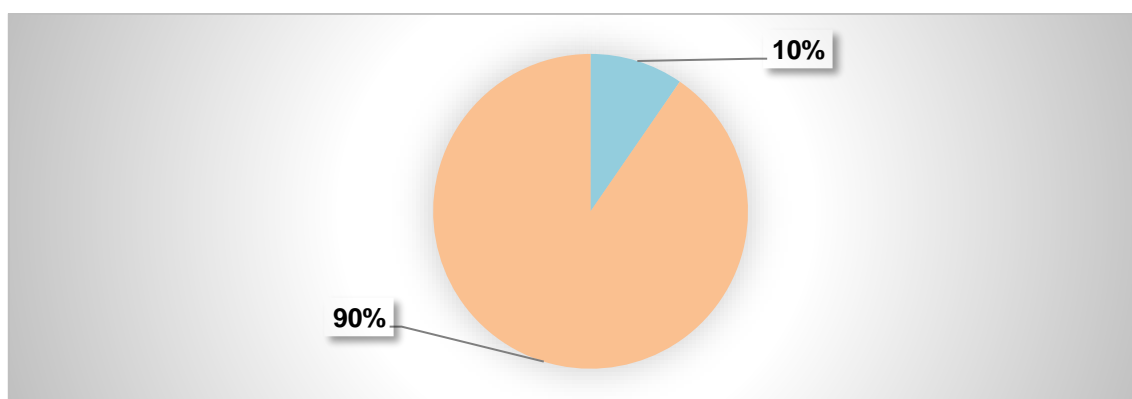
Jednalo se o základní položenou otázku, která je spojena s motivační stránkou při verifikaci hypotéz. Zda matky mají zájem o vzdělávání již v době, kdy čerpají mateřskou dovolenou nebo spíše v pozdějším období. V Tabulce 3 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 1, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 3, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí. Celkem odpovědělo 104 respondentek.

Tabulka 3: Konkrétní odpovědi

Délka čerpání	Počet odpovědí
Mateřská dovolená	10
Rodičovská dovolená	94
<b>Celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 1: Rozdělení mateřské a rodičovské dovolené



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 104 respondentek. Z Grafu 1 je zřejmé, že převažovaly ženy na rodičovské dovolené, kterých konkrétně bylo 90 % a žen na mateřské dovolené bylo 10 %. Vzhledem k tomu, že mateřská dovolená trvá

pouze 28 týdnů, (u narození jednoho dítěte, viz kapitola z teoretické části Vymezení základních pojmů) a zároveň na mateřskou dovolenou nenastupuje každá matka, se dal takovýto výstup predikovat.

### **Otázka 2: Jak dlouho jste aktuálně na mateřské nebo rodičovské dovolené?**

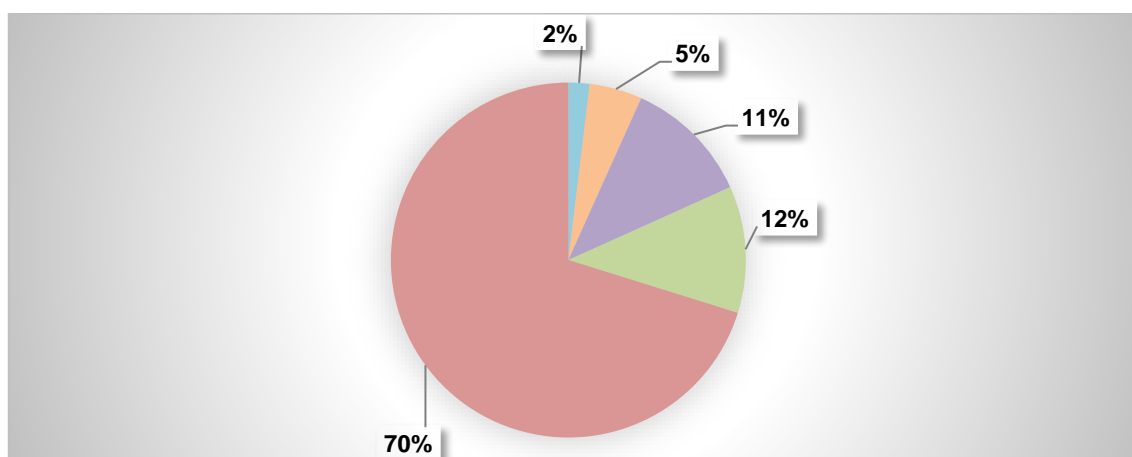
Otázka, která plynule navazuje na otázku č. 1 a v rámci vyhodnocení jednotlivých otázek a hypotéz je zásadní pro srovnání délky trvání mateřské, případně rodičovské dovolené a množství motivace a odhodlání se vzdělávat. Celkem na tuto otázku odpovědělo 104 respondentek. Jednalo se o uzavřenou otázku s možností volby. V Tabulce 4 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 2, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 4, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 4: Konkrétní odpovědi

Délka čerpání	Počet odpovědí
Čerpám první polovinu mateřské dovolené	2
Čerpám druhou polovinu mateřské dovolené	5
Jsem na začátku rodičovské dovolené (max. do půl roka)	12
Jsem na rodičovské dovolené ½ roku až rok	12
Jsem na rodičovské dovolené déle než rok	73
<b>Celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 2: Délka čerpání mateřské a rodičovské dovolené



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Graf 2 vykazuje aktuální délku trvání mateřské a rodičovské dovolené u jednotlivých respondentek. Ze získaných dat je zřejmé, že 70 % odpovídajících žen je na rodičovské dovolené již více jak 1 rok. Pouhá 2 % jsou téměř na úplném začátku, kdy jsou v první polovině mateřské dovolené, dalších 5 % jsou matky, které aktuálně čerpají druhou polovinu mateřské dovolené, 11 % žen je na rodičovské dovolené v začátku, tj. do prvního půl roku a zbylých 12 % je v mezidobí půl roku až rok rodičovské dovolené.

### Otázka 3: Kolik Vám je let?

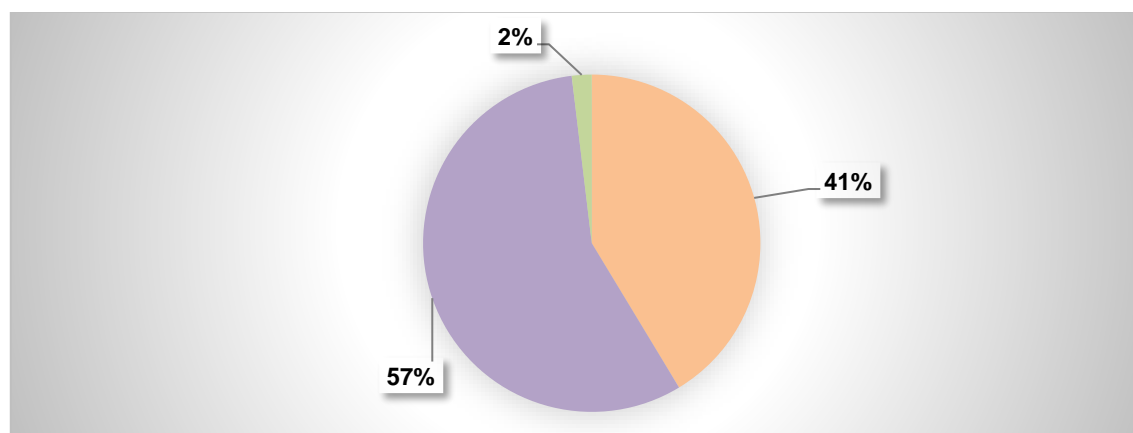
Opakuje se opět jedna ze základních otázek, která směřuje do věkového vymezení respondentek. Jednalo se o uzavřenou otázku, kdy měly respondentky odpovědět pomocí předem stanovených odpovědí. Celkem odpovědělo 104 respondentek. V Tabulce 5 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 3, který barevně rozložením odpovídá Tabulce 5, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 5: Konkrétní odpovědi

Délka čerpání	Počet odpovědí
15-20 let	0
21-30 let	43
31-40 let	59
41 a více let	2
<b>Celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 3: Věk



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Nadpoloviční většinu, jak je zřejmé z Grafu 3, tvořily ženy ve věkové kategorii 31–40 let. Další velmi početnou skupinou byla kategorie 21–30 let v zastoupení 41 % a 41 a více let staré byly pouze 2 % respondentek. Ve věku do 20 let nebyla ani jedna.

**Otázka 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

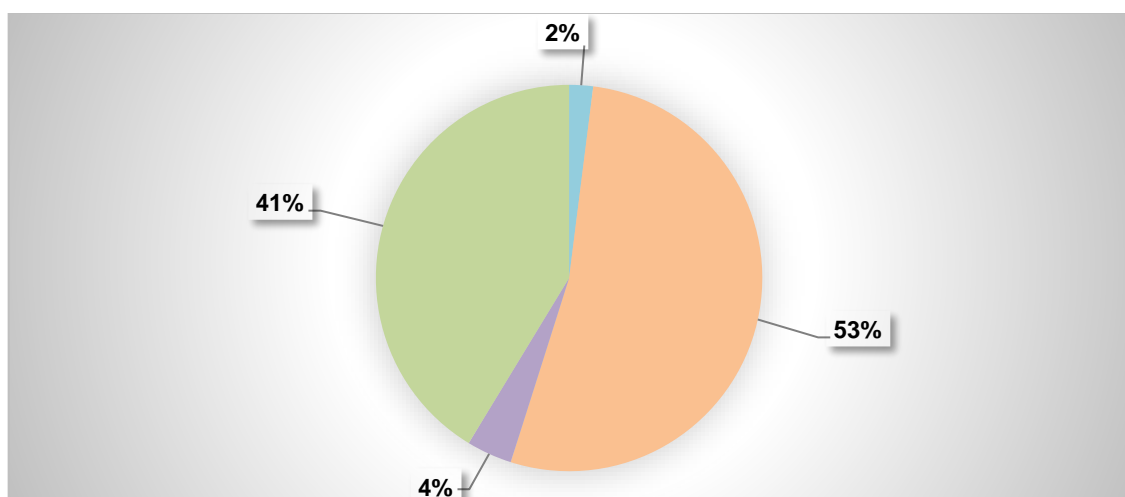
Jednalo se o uzavřenou otázku, kde bylo na výběr několik možností. Tato otázka byla do dotazníku položena, aby bylo možné porovnat, zda např. vysokoškolsky vzdělané matky mají potřebu se stále vzdělávat, nebo naopak zda mají např. větší motivaci než ostatní. Celkem odpovědělo 104 respondentek. V Tabulce 6 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 4, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 6, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 6: Konkrétní odpovědi

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet odpovědí
Základní	2
Střední (maturita i výuční list)	55
Vyšší odborné	4
Vysokoškolské	43
<b>celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Dle Grafu 4 je zřejmé, že největší zastoupení tvořily respondentky se středním vzděláním (53 %) a vysokoškolským vzděláním (41 %). Otázka č. 4 je využita i k vyhodnocení hypotézy, která se zajímá o proměnné mezi vysokoškolským vzděláním a potřebou se ještě dále vzdělávat.

#### Otázka 5: Kolik máte dětí?

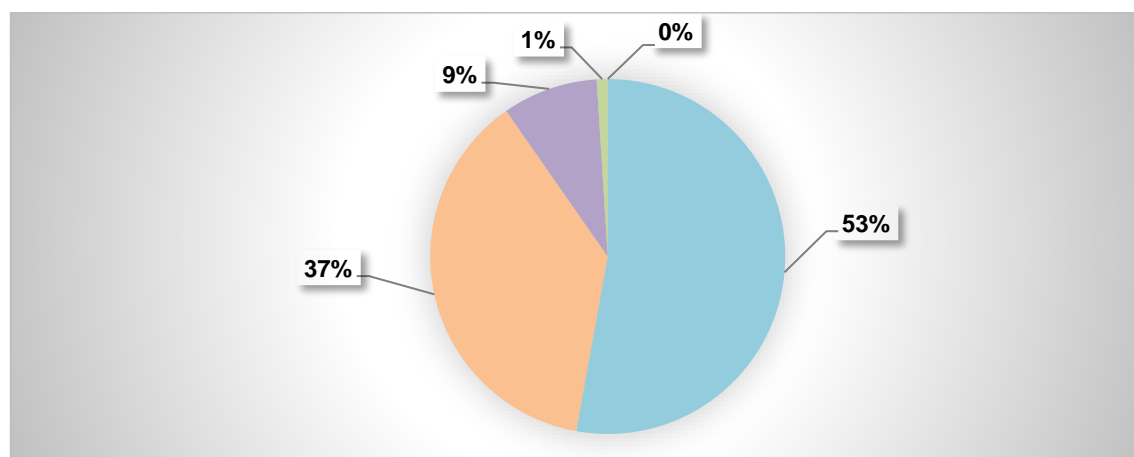
Uzavřená otázka, respondentky vybíraly z pěti možností. Celkem na otázku odpovědělo 104 respondentek. Tabulka 7 znázorňuje konkrétní odpovědi s přesným počtem a následně je v Grafu 5 uveden procentuální poměr jednotlivých odpovědí, jednotlivé části v grafu odpovídají barevným hodnotám v tabulce.

Tabulka 7: Konkrétní odpovědi

Vzdělávání	Počet odpovědí
1 dítě	55
2 děti	39
3 děti	9
4 děti	1
4 a více dětí	0
<b>Celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 5: Počet dětí



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Více jak polovina odpovídajících respondentek, viz Graf 5, má pouze jedno dítě. Dalších 37 % má 2 děti a 9 respondentek (9 %) má děti 3. V rámci průzkumného šetření se jedná o otázku, která je zásadní pro potvrzení či vyvrácení hypotézy.

### Otázka 6: Vzdělávala jste se, nebo vzděláváte se v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené?

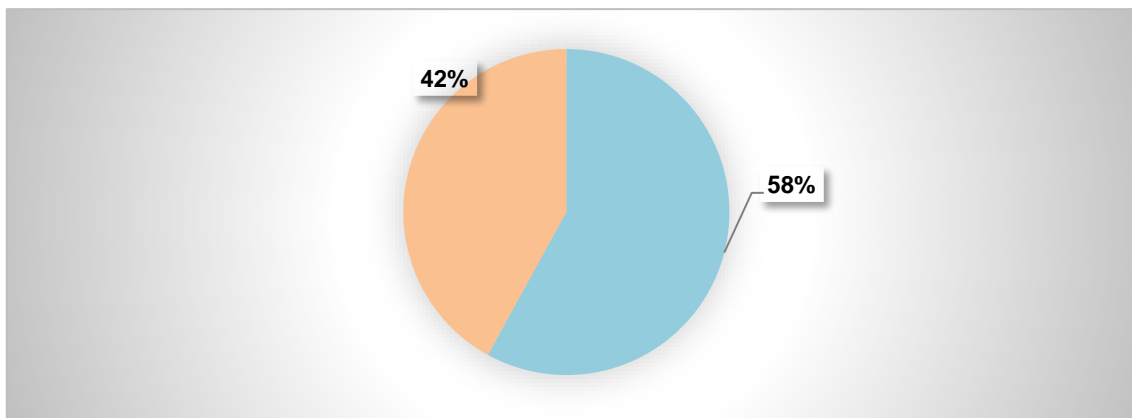
Jednalo se o uzavřenou otázku, která rozdělovala další vyplnění a vyhodnocení dotazníku. V případě, že respondentky odpověděly ne, tak pokračovaly až na otázku č. 13. Celkem odpovědělo 104 respondentek. V Tabulce 8 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 6, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 8, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 8: Konkrétní odpovědi

Vzdělávání	Počet odpovědí
Ano	60
Ne	44
<b>Celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 6: Vzdělávání



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Z Grafu 6 je zřejmé, že více jak 40 % respondentek odpovědělo, že se nikdy v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené nevzdělávalo. V dalších otázkách pokračovalo tedy jen 60 respondentek, které se vyjadřovaly ke konkrétnímu vzdělávání. 42 % respondentek, které se nevzdělávají nebo nevzdělávaly může být vnímáno jako vysoké číslo. K zamyšlení může být otázka, zda všechny respondentky správně pochopily význam neformálního vzdělávání – i přes uvedení definice do úvodu dotazníku se mohlo jednat o složitější pasáž. I v předvýzkumu vyšlo najevo, že prvotní definice byla málo jasná a z toho důvodu byla ještě rozšířena. Nicméně stále více jak polovina žen se vzdělávala a vzdělává, což je hodnoceno pozitivně.

### Otázka 7: Kdy jste se začala vzdělávat?

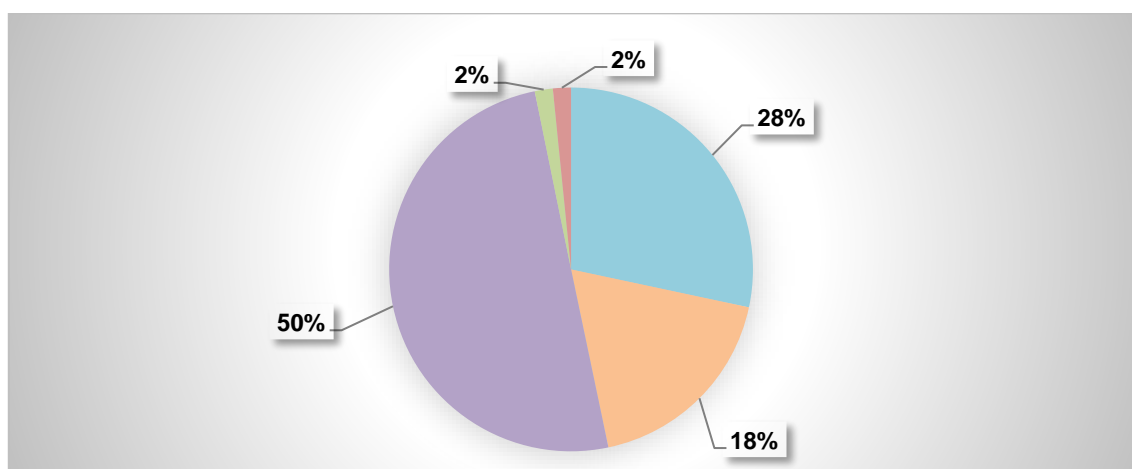
Uzavřená otázka, na kterou odpovídalo již jen 60 respondentek. Otázka byla zásadní při posouzení, v jakém časovém období jsou ženy nejvíce odhodlané se začít vzdělávat. V Tabulce 9 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 7, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 9, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 9: Konkrétní odpovědi

Časový interval	Počet odpovědí
V době čerpání mateřské dovolené	17
V prvním roce čerpání rodičovské dovolené	11
Po prvním roce od nástupu na dovolenou (ať mateřskou nebo rodičovskou)	30
Před koncem rodičovské dovolené	1
Nic z výše uvedeného	1
<b>Celkem</b>	<b>60</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 7: Začátek vzdělávání v časové ose



Zdroj: Autorka práce, 2022

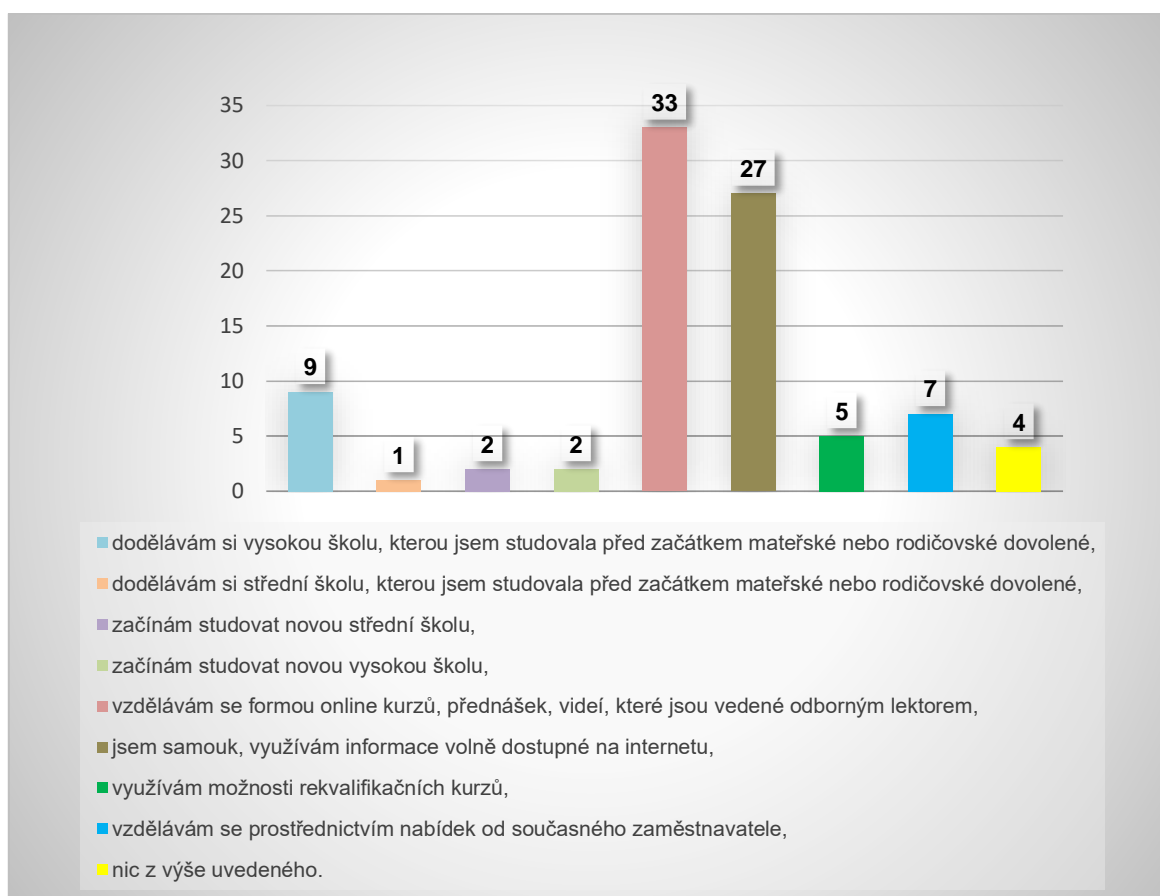
**Odpověď:** Graf 7 zobrazuje, že 50 % dotázaných respondentek se začíná vzdělávat až po prvním roce čerpání rodičovské dovolené. Jedná se o období, kdy jsou ženy již zvyklé na nově nastalou situaci, na novou roli matky a mají tak větší prostor realizovat se ve svých záležitostech. Dalších 28 % respondentek se začalo vzdělávat již v době čerpání mateřské dovolené. Z uvedených 17 žen, které tak odpověděly je zároveň 10,

kteřé dokončují vysokoškolské a střeřoškolské vzdělání, tudíž se může jeeat o stav, kdy je potřeba vzdělávat se nevyhnutelná, a nelze ji tak přerušit na delší dobu.

**Otázka 8: V čem konkrétně jste se vzdělávala, případně se stále vzděláváte?**

Uzavřená otázka, která dávala na výběr několik odpovědí od možností formálního vzdělávání až po neformální. Respondentky mohly zvolit více možností najednou. Celkem odpovědělo 60 respondentek. Každý sloupec v Grafu 8 zobrazuje počet odpovědí u dané možnosti.

Graf 8: Konkrétní vzdělávání



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Pro vyhodnocení této otázky byl využit sloupcový graf, viz Graf 8, na kterém je možné vyhodnotit více-četné odpovědi. Průměrně volily respondentky 1,5 odpovědi. 33 odpovědí bylo označeno u možnosti, že se matky vzdělávají formou online kurzů, přednášek a videí, které jsou pod vedením odborného lektora. Jedná se zřejmě o nejvíc dostupnou možnost vzdělávání, zejména v dnešní době, kdy se velké množství nabídek přesunulo do virtuálního světa. Současně si ve většině případů



mohou takovéto kurzy matky časově přizpůsobit svým časovým možnostem. Další nejvíce vybranou odpovědí bylo, že jsou jen samoukem a využívají informace, které jsou volně dostupné, což také vychází zejména z role matky a jejich reálných možností.

**Otázka 9: Věnovala jste se, případně se věnujete v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené konkrétnímu kurzu nebo programu ke vzdělávání (v rámci neformálního vzdělávání dospělých)? V případě, že ano, tak kterému?**

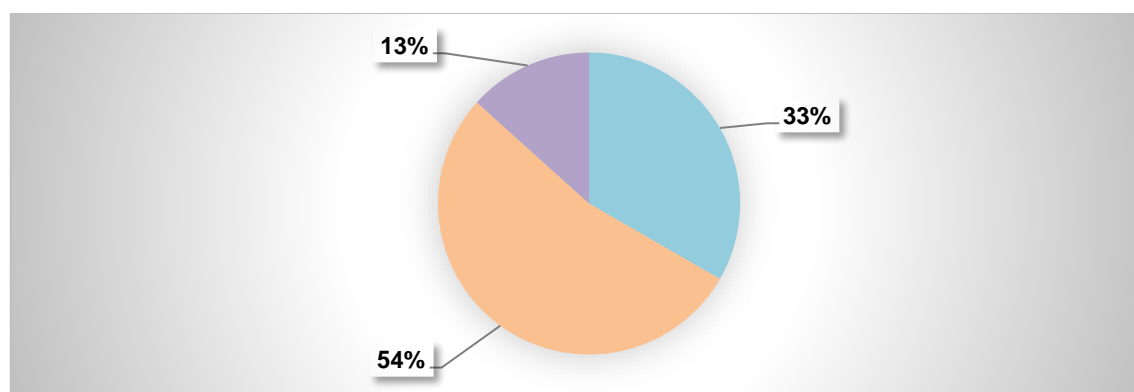
Polootevřená otázka, na kterou odpovědělo 60 respondentek. Otázka byla zaměřena pouze na neformální vzdělávání. V případě, že odpověděly ano měly respondentky možnost i konkrétně odpovědět o jaké vzdělávání se jednalo. V Tabulce 10 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. V Grafu 9, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 11, je uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 10: Konkrétní odpovědi

Vzdělávání pomocí kurzů	Počet odpovědí
Ano	20
Ne	32
Neumím se vyjádřit	8
<b>Celkem</b>	<b>60</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 9: Vzdělávání pomocí kurzů



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Více než polovina respondentů, dle Grafu 9 konkrétně 54 %, nevyhledává formu neformálního vzdělávání prostřednictvím kurzů. Naopak 33 % odpovědělo, že ano. Konkrétní kurzy, které si respondentky volily ke vzdělávání byly různorodé.

Tabulka 11 poskytuje výčet těch nezajímavějších. Z obecného hlediska lze konstatovat, že z větší části se jednalo o kurzy, které byly určitým způsobem zaměřené na mateřství, péči o dítě, o domácnost, resp. zaměřené na situace, ve kterých se žena jako matka nově nachází a chce si prohloubit vědomosti v těchto oblastech.

Tabulka 11: Výčet vybraných odpovědí

	ODPOVĚDI	
Výčet vybraných odpovědí na absolvování kurzů ve vzdělávání	kurzy zaměřené na východu dětí, na péči o ně	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nevychova</li> <li>- kurz líný rodič</li> <li>- vedení dětí ve cvičení</li> <li>- mámila – laktační poradenství</li> <li>- první pomoc dětem</li> </ul>
	kurzy profesní	<ul style="list-style-type: none"> <li>- copywriter</li> <li>- excel</li> <li>- účetnictví</li> <li>- šicí kurz</li> <li>- pracovník v sociálních službách</li> </ul>
	kurzy jazykové, finanční	

Zdroj: Autorka práce, 2022

**Otázka 10: Máte ve svém okolí možnosti osobně se vzdělávat v rámci neformálního vzdělávání?**

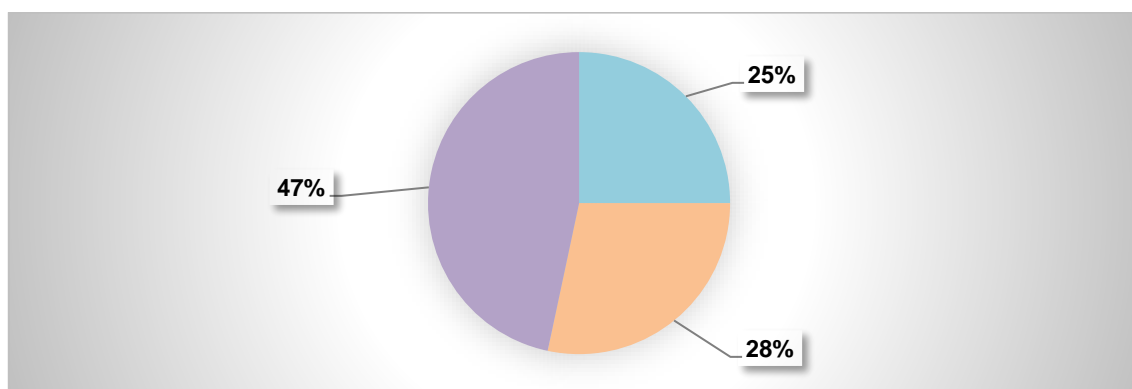
Uzavřená otázka, na kterou odpovědělo 60 respondentek. Otázka mapovala osobní možnost účastnit se neformálního vzdělávání v dostupném okolí matek. V Tabulce 12 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. V Grafu 10, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 12, je uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 12: Konkrétní odpovědi

Možnost vzdělávat se v okolí	Počet odpovědí
Ano	15
Ne	17
Nevím	28
<b>Celkem</b>	<b>60</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 10: Možnost vzdělávat se v okolí



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Jak vyplývá z Grafu 10, tak o možnosti neformálního vzdělání v blízkém okolí neví téměř polovina oslovených. 28 % respondentek odpovědělo, že nemají v okolí možnost vzdělávat se neformálním vzděláváním a pouze 25 % tu možnost mají. I tato skutečnost vypovídá o tom, že ženy velmi často vyhledávají a volí online možnosti vzdělávání.

**Otázka 11: Jaká je Vaše motivace vzdělávat se v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené?**

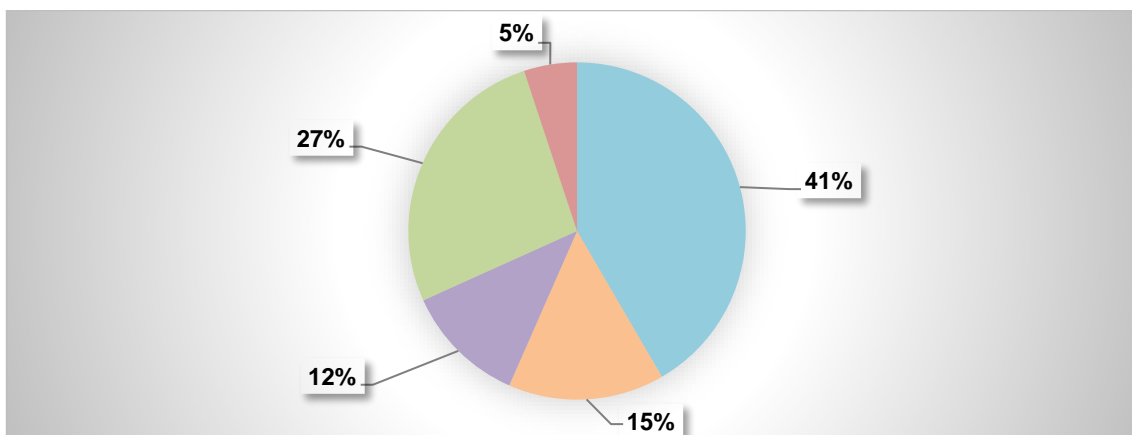
Polootevřená otázka, která měla odpovědět na to, jaká je motivace matek na mateřské dovolené se vzdělávat a zda vůbec nějakou mají. Respondentky vybíraly z předem stanovených odpovědí a zároveň měly možnost vybrat odpověď „Jiné“ a samy napsat, jaká motivace je vede ke vzdělávání. Odpovědělo celkem 60 respondentek. V Tabulce 13 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 11, který barevně rozložením odpovídá Tabulce 13, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 13: Konkrétní odpovědi

Vlastní motivace	Počet odpovědí
Chci se stále posouvat, růst a nezůstat na jednom místě	25
Ráda bych se naučila nové věci, abych se jednou mohla vydat svou vlastní podnikatelskou cestou	9
Vzdělávání je můj koníček.	7
Je pro mě důležité, abych se po mateřské nebo rodičovské dovolené mohla vrátit na kvalitní pracovní místo	16
Jiné	3
<b>Celkem</b>	<b>60</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 11: Vlastní motivace ke vzdělání



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Dle Grafu 11 odpovědělo 41 % respondentek, že jejich hlavní motivací je to, že mají stále potřebu růst, něco nového se učit a posouvat se. Pro dalších 27 % bylo nejvíce motivační, aby měly po ukončení mateřské dovolené možnost se vrátit na dobré pracovní místo. Z toho důvodu se stále udržují v učení a sbírání nových vědomostí. Pouze 5 % respondentek nevybralo z uvedených odpovědí, ale zvolily odpověď „Jiné“ a s tím doplnily i své vyjádření. Jednalo se o:

- motivací je se neustále rozvíjet a zároveň si vybudovat svou vlastní podnikatelskou cestu,
- potřebu porozumět svému dítěti,
- poslední jiná odpověď byla doslova: „nechci, aby mi změkkl mozek“, což by se dalo zařadit i pod nabízenou možnost, že se chce žena stále posouvat a učit se.

Motivace k dalšímu vzdělávání je velmi důležitým aspektem, který není možné přehlížet, ale naopak podporovat a zároveň by měla převyšovat nad případnými překážkami ve vzdělávání.

**Otázka 12: Co Vás naopak brzdí ve vzdělávání, jaké jsou bariéry, kvůli kterým se vzdělávání nevěnujete tolik, kolik byste chtěla?**

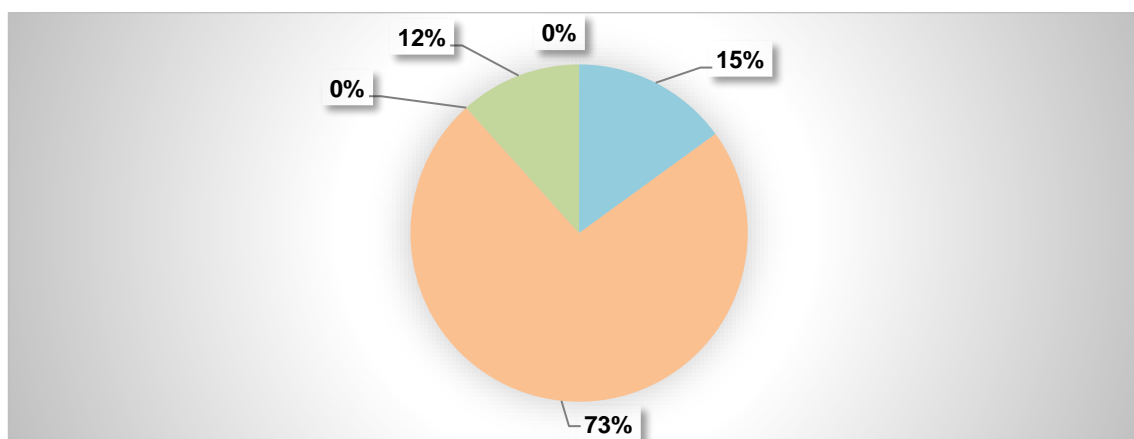
S motivací velmi úzce souvisí i překážky, které ve vzdělávání mohou bránit. Jednalo se o uzavřenou otázku, na kterou odpovědělo 60 respondentek. V Tabulce 14 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 12, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 14, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 14: Konkrétní odpovědi

Bariéry ve vzdělávání	Počet odpovědí
Nemám bariéry, vzdělávám se přesně tolik, kolik sama potřebuji.	9
Nedostatek času, zejména z důvodu starání se o děti/dítě a péči o domácnost.	44
Vzdělávání mě nebaví, chybí mi motivace	0
Nemám zajištěné hlídání pro děti/dítě	7
Nic z výše uvedeného	0
<b>Celkem</b>	<b>60</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 12: Bariéry ve vzdělávání



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Z Grafu 12 je zřejmé, že téměř většina respondentek (71 %) odpověděla, že jedna z hlavních překážek, která je dělí od možnosti plně se vzdělávat je právě nedostatek času, z důvodu nové role matky a tím přibývajících povinností jako je zejména starost o dítě a o domácnost. Mezi další označené bariéry uváděly respondentky to, že nemají zajištěné hlídání pro dítě, a tedy ani řádný prostor k možnému vzdělávání. Jedná se zároveň o otázku, která je použita při vyhodnocení hypotéz stanovených na začátku průzkumného šetření.

**Otázka: Z jakého důvodu se nevzděláváte?**

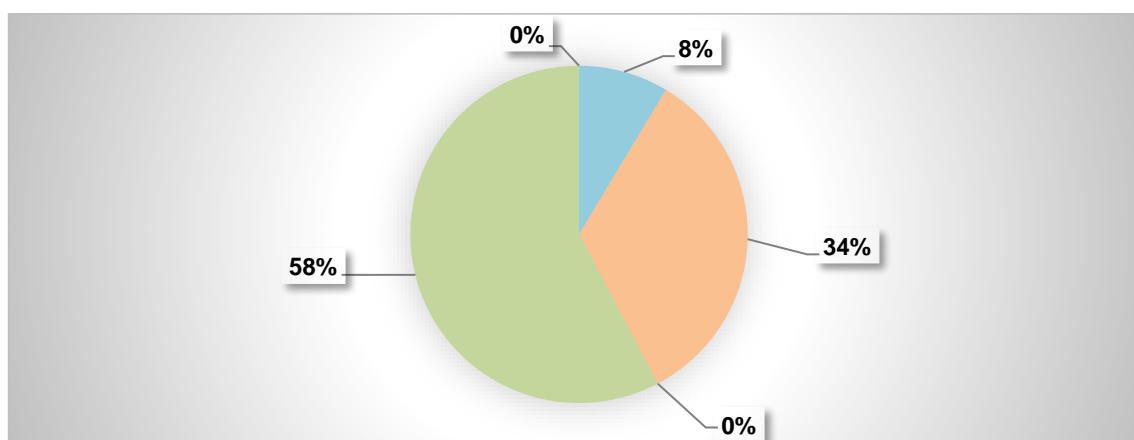
Jedná se o otázku, na kterou odpovědělo již všech 104 respondentek, tedy i ty, které u otázky č. 6 odpověděly, že se nevzdělávají. Důvod této otázky byl zejména zjistit, proč se 44 % dotázaných respondentek nevzdělává. V Tabulce 15 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně je v Grafu 13, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 15, uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 15: Konkrétní odpovědi

Důvody k nevzdělávání	Počet odpovědí
Nemám dostatek času	9
Nechce se mi	35
Nemám potřebu se učit něco nového	0
Vzdělávám se	60
Nic z výše uvedeného	0
<b>Celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 13: Důvody k nevzdělávání



zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Z Grafu 13 je zřejmé, že téměř 80 % respondentek, které v otázce č. 6 odpověděly, že se nevzdělávají, tak uvedly jako důvod fakt, že se jim nechce. Je to otázka k zamyšlení, jelikož tato odpověď může mít velmi blízko k motivaci, kdy v případě, že by měla žena dostatečnou motivaci k dalšímu vzdělávání, tak by tak činila. Jako další možnost cca 20 % uvedlo, že se nevzdělávají z důvodu nedostatku času, což je stejná odpověď jako u respondentek, které odpovídaly na možné překážky ve vzdělávání a nedostatek času byl nejčastější příčinou. (Procenta v textu u důvodů k nevzdělávání byla vypočítána z celkových 44 respondentek (100 %), které odpověděly, že se nevzdělávají (nevzdělávaly). U této skupiny matek je to však momentálně tak velká bariéra, která převyšuje potřebu a motivaci vzdělávat se.

**Otázka 14: Kdybyste měla svobodnou volbu bez jakýchkoliv bariér, jaké neformální vzdělávání by vás bavilo? Svou představu konkrétně vypište.**

Poslední otázka v dotazníku měla v rámci odpovědi otevřenou formu, kdy se matky mohly zamyslet a rozepsat, jaké vzdělání by pro ně bylo v případě nulových bariér to nejpříjemnější a jestli vůbec nějaké. Na otázku odpovědělo celkem 104 respondentek.

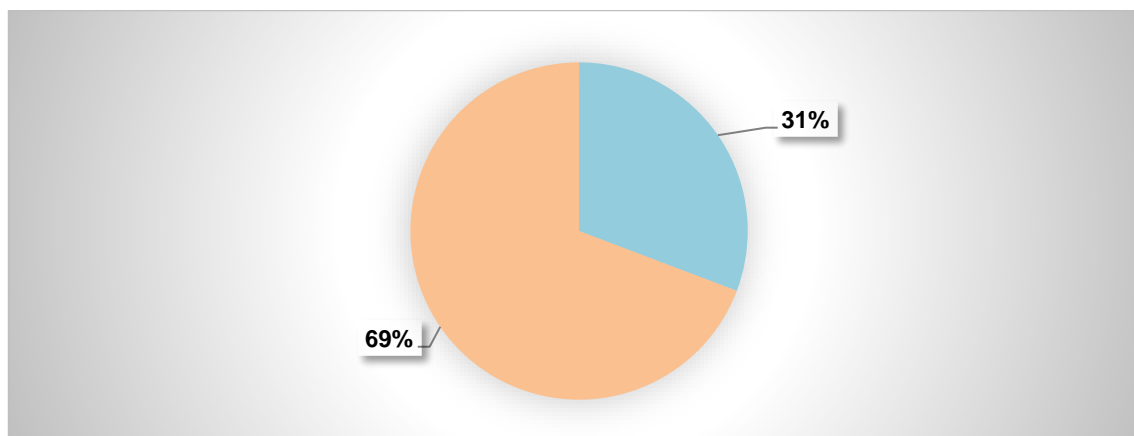
V Tabulce 16 jsou uvedeny konkrétní odpovědi a jejich četnost. Současně v Grafu 14, který barevným rozložením odpovídá Tabulce 16, je uvedený procentuální poměr jednotlivých odpovědí.

Tabulka 16: Konkrétní odpovědi

Vzdělávání bez bariér	Počet odpovědí
Žádné	32
Konkrétní odpověď	72
<b>Celkem</b>	<b>104</b>

Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 14: Vzdelávání bez bariér



Zdroj: Autorka práce, 2022

**Odpověď:** Téměř 70 % respondentek odpovědělo, že když by neměly překážky ve vzdělávání, tak by si zvolily druh vzdělávání, který by je bavil a naplňoval. Výčet některých odpovědí je uveden níže. Velmi často respondentky uváděly jazykové kurzy, objevovalo téma psychologie a osobního rozvoje, marketing a finanční kurzy.

- kurz anglického jazyka s rodilým mluvčím, studium cizích jazyků, cizí jazyky, AJ, studium jazyků, anglický jazyk, jazykové kurzy,
- psychologie, personalistika, vzdělávání dospělých, sociální kurzy, pedagogické minimum, sociologie, osobní rozvoj,
- kurzy programování, IT kurz, marketing, účetnictví,
- kurzy první pomoci.

### 6.3 Vlastní výzkumné otázky a hypotézy

V této kapitole jsou stanoveny dva výzkumné problémy formou otázky, na které navazují hypotézy. Dotazníkové šetření, které bylo vyhodnoceno v kapitole výše je hlavním nástrojem pro potvrzení či vyvrácení jednotlivých hypotéz.

#### Formulace výzkumného problému:

1. V jaké části čerpání mateřské, nebo rodičovské dovolené se matky začínají vzdělávat a jakou mají motivaci?

K vyhodnocení této výzkumné otázky byla využita dotazníková otázka:

- č. 6: Vzdělávala jste se, nebo vzděláváte se v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené?
- č. 7: Kdy jste se začala vzdělávat?
- č. 11: Jaká je Vaše motivace vzdělávat se v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené?

Ze získaných dat lze vyvodit, že 58 % matek se na mateřské nebo rodičovské dovolené vzdělává, tudíž lze dále odpovídat na výzkumný problém. Získaný vzorek, který čítá 60 matek (58 %, viz Graf 6), dále odpovídal na stanovené otázky ohledně vzdělávání. Po zjištění, že matky se vzdělávají, bylo nutné vymezit dobu, ve které se vzdělávat začaly, jelikož lze předpokládat, že začátek učení souvisí zejména s vysokou motivací, která převyšuje případné překážky. Graf 7 uvádí, že nejvíce, a to 50 % respondentek, se začalo vzdělávat až po jednom roce od nástupu na rodičovskou dovolenou. Současně i velké procento tvoří matky, které se vzdělávají ještě v době čerpání mateřské dovolené, a to konkrétně 28 %.

Graf 11 vykazuje, jakou mají ženy největší motivaci ke vzdělávání. Nejvíce odpovídaly respondentky (konkrétně 41 % z nich), že se stále mají potřebu v něčem posouvat, něco nového se učit, růst a nezůstat jen na jednom místě.

Závěr k výzkumnému problému: Matky na mateřské či rodičovské dovolené se vzdělávají, nejčastěji se vzděláváním začínají v době, kdy od nástupu na rodičovskou dovolenou uplynul minimálně rok a největší motivací jim je vlastní osobnostní rozvoj, potřeba se stále něco učit, růst a nezůstat na jednom místě.



### **H1: Po roce čerpání rodičovské dovolené mají matky větší motivaci se vzdělávat než na jejím začátku.**

Vzhledem k vyhodnocení dotazníkové otázky č. 7: Kdy jste se začala vzdělávat, lze tvrdit, že hypotéza byla **potvrzena**.

Dle Tabulky 9 a Grafu 7 odpovědělo 50 % respondentek, že se začínají vzdělávat až po prvním roce čerpání rodičovské dovolené. Zajímavostí je 28 % matek, které se vzdělávají již v době čerpání mateřské dovolené, nicméně hypotéza byla směřována pouze na období rodičovské dovolené.

### **H2: Matky, které mají vysokoškolské vzdělání mají menší potřebu se vzdělávat než matky se středním vzděláním (maturita i výuční list).**

Předpokladem této hypotézy bylo, že matky, které mají vystudovanou vysokou školu již nebudou mít tak velkou potřebu a motivaci se dále vzdělávat a učit, jelikož v této oblasti dosáhly vysokoškolského titulu a budou mít dobře zajištěnou práci, do které se mohou vrátit i po skončení mateřské či rodičovské dovolené.

Pro potvrzení či vyvrácení hypotézy bylo nutné porovnat a vyhodnotit otázku č. 4 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání a zároveň otázku č. 6: Vzdělávala jste se, nebo vzděláváte se v průběhu čerpání mateřské, či rodičovské dovolené? Z celkových 104 respondentek bylo dle Grafu 4, 41 % vysokoškolsky vzdělaných a 53 % středoškolsky vzdělaných.

Z celkových 41 % respondentek s vysokou školou se jich pouze 27 % nevzdělává nebo nevzdělávalo v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené.

Z celkových 53 % respondentek se střední školou se jich více jak 50 % nevzdělává nebo nevzdělávalo v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené, konkrétně to bylo 53 %.

Hypotéza byla **vyvrácena**. Většina oslovených žen, které mají vysokoškolské vzdělání naopak dále ve vzdělání pokračuje, buduje si svou další cestu a realizuje se skrz zaměstnavatele nebo využívá rekvalifikační kurzy.

### **Formulace výzkumného problému**

2. Jaké bariéry jsou zásadní a mají vliv na výši motivace matek vzdělávat se na mateřské, nebo rodičovské dovolené?

K vyhodnocení této výzkumné otázky byla využita dotazníková otázka:

- č. 6: Vzdělávala jste se, nebo vzděláváte se v průběhu čerpání mateřské, nebo rodičovské dovolené?
- č. 12: Co vás brzdí ve vzdělávání, jaké jsou bariéry, díky kterým se vzdělávání nevěnujete tolik, kolik byste chtěla?
- č. 13: Z jakého důvodu se nevzděláváte?

Celkem bylo 42 % respondentek, viz Graf 6, které odpověděly na otázku č. 6, že se nevzdělávají nebo nevzdělávaly. Následně u otázky č. 13 uvedly důvody nevzdělávání se a 80 % z nich odpovědělo, že se jim nechce. Tato odpověď je úzce spjata s problematikou motivace ke vzdělávání, která u těchto respondentek nepřevyšuje natolik, aby se vzděláváním začaly.

Ostatních 58 % respondentek, které se vzdělávají (vzdělávaly) v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené odpovídaly na otázku č. 12: Jaké jsou vaše největší překážky ve vzdělávání, které vás případně brzdí v dalším rozvoji. Naprostá většina respondentek (73 %, viz Graf 12) uvedla, že největší bariérou jim je nedostatek času, který v mnohém převyšuje i motivaci.

**H3:** Matka, která má více než jedno dítě, má více překážek (bariér) ve vzdělávání, a tudíž se nevzdělává jako matka, která má dítě jen jedno.

Z celkového počtu 104 respondentek je 53 % žen (55 respondentek), které mají pouze jedno dítě. Zbýlých 47 % jsou matky (49 respondentek), které mají dvě a více dětí, viz Tabulka 17 a 18. Graf 15 zobrazuje procentuální zastoupení matek, které mají jedno dítě a zároveň se vzdělávají (vzdělávaly) či nikoli v rámci čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Graf 16 zobrazuje procentuální zastoupení matek, které mají dvě a více dětí a zároveň se vzdělávají (vzdělávaly) či nikoli v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Problematika vzdělávání byla odvozena z otázky č. 6: Vzdělávala jste se, nebo vzděláváte se v průběhu čerpání mateřské, nebo rodičovské dovolené?

Tabulka 17: Konkrétní odpovědi

Matky, které mají jedno dítě	Počet odpovědí
Vzdělávají se (vzdělávaly)	29
Nevzdělávají se (nevzdělávaly)	26
<b>Celkem</b>	<b>55</b>

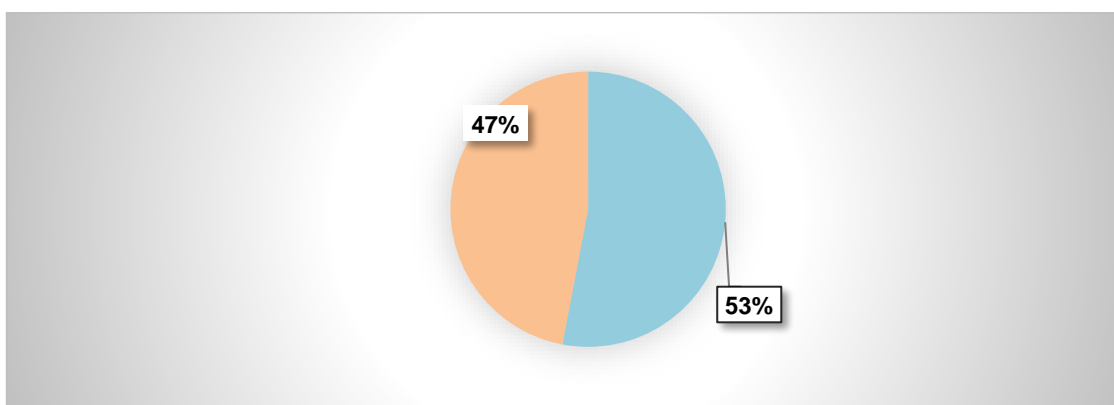
Zdroj: Autorka práce, 2022

Tabulka 18: Konkrétní odpovědi

Matky, které mají dvě a více dětí	Počet odpovědí
Vzdělávají se (vzdělávaly)	31
Nevzdělávají se (nevzdělávaly)	18
<b>Celkem</b>	<b>49</b>

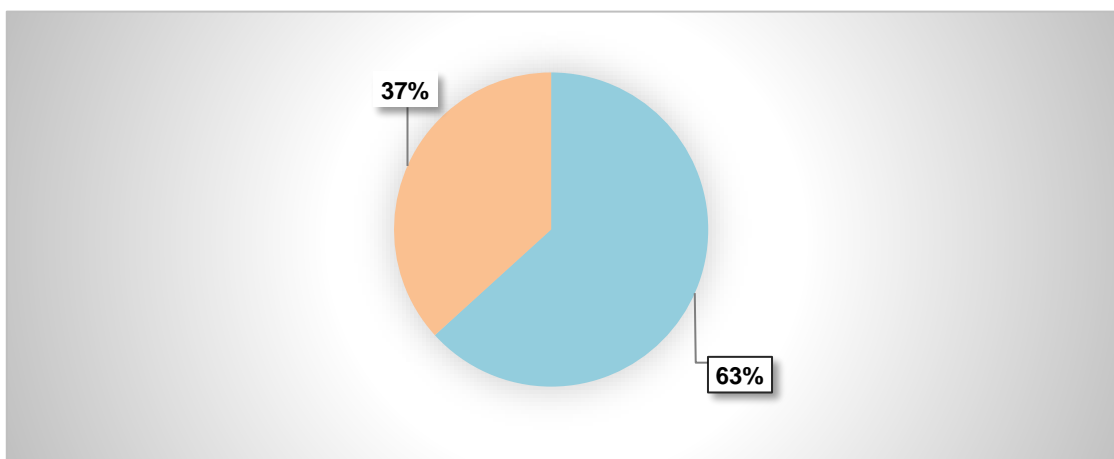
Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 15: Jedno dítě



Zdroj: Autorka práce, 2022

Graf 16: Dvě a více dětí



Zdroj: Autorka práce, 2022

Na základě vyhodnocených dat lze tvrdit, že hypotéza byla **vyvrácena**. Ze vzorku respondentek, které odpovídaly na jednotlivé otázky v dotazníku je zřejmé, že počet dětí nemá vliv na překážky ke vzdělávání. Dokonce matky, které mají více než jedno dítě se vzdělávají více než matky s jedním dítětem. 63 % matek, které mají dvě a více

děti se vzdělává nebo vzdělávalo na mateřské nebo rodičovské dovolené. Naopak u matek, které mají jen jedno dítě se téměř 50 % z nich nevzdělává (nevzdělávalo).

## 6.4 Závěrečné shrnutí empirické části

V předchozích podkapitolách byly detailně zpracované, do grafů a tabulek, výsledky získané prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazník měl celkem 14 otázek a vyplnilo ho 104 respondentek, které musely splnit podmínku toho, že stále čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Dílčím cílem této části práce bylo prostřednictvím dotazníkového šetření, poukázat na aktuální možnosti, motivaci a bariéry ve vzdělávání matek na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Pro písemné dotazování byla zvolena forma elektronického dotazníku. Ten byl rozeslán prostřednictvím aplikace Google Forms dostupným respondentkám. Tento způsob komunikace byl zvolen zejména pro svou nízkou finanční a časovou náročnost. Je ale nutné zmínit i negativa, která provázejí tento způsob rozesílání dotazníků, jelikož je potřeba s nimi v závěrech práce počítat a zmínit je. Největší negativum je nízká návratnost vyplnění. Oslovení respondenti se z neznalosti mohou obávat porušení anonymity, současně i věrohodnost a pečlivost při vyplňování hraje podstatnou roli. U elektronických dotazníků není možné zjistit jejich návratnost. Disman (2010, s. 141–142) ve své publikaci uvádí, že *„jediná vlastnost naprosto znehodnocuje dobré stránky dotazníku: nízká návratnost. To platí zejména o poštou zasílaných dotaznicích. Nejvážnější na tom je, že důsledkem je dramatická redukce velikosti vzorku, takže výsledky založené na takto zkomoleném vzorku se mohou podstatně lišit od výsledků, které bychom získali ve vzorku skutečně reprezentujícím zkoumanou populaci.“* Je tedy jen nutné zmínit fakt, že s daty, která jsou získaná z dotazníku, je potřeba pracovat s určitou rezervou. Je žádoucí důkladně zvažovat závěry, které z nich plynou.

Z dotazníku, který byl zaslán respondentkám pro využití v bakalářské práci vzešlo hned několik zajímavých informací. Úvodem bylo zřejmé zjištění, že téměř polovina respondentek, jsou ženy s vysokoškolským vzděláním a jedna třetina z nich jsou ve věku 21–30 let. Jedním z mezníků, který následně rozděloval dotazník byla otázka na vzdělání, konkrétně otázka č. 6, kde pouze 58 % dotázaných odpovědělo, že se vzdělává (vzdělávaly) v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Vlastní

předpoklady ve vzdělávání matek na mateřské či rodičovské dovolené byly vyšší. Matky, které se vzdělávají (vzdělávaly) dále odpovídaly na jednotlivé otázky, jež směřovaly ke konkrétní problematice neformálního vzdělávání tak, aby se v praktické stránce otiskla ta teoretická. Otázky byly směřovány na možnosti vzdělávání, které ženy mají a které praktikují aktuálně. Velmi často byla zmiňována potřeba vzdělávat se ve věcech, které jsou spojené s péčí o dítě, s jeho výchovou a s domácností. V dotazníku se vyskytovaly odpovědi na možnosti vzdělávání jako kurzy nevychovy, porodní asistentky, laktační poradkyně, první pomoci, studium psychologie, osobnostní rozvoj, velmi často se opakovaly jazykové kurzy, sportovní odvětví – fitness trenér, masáže, výživový poradce. V neposlední řadě ženy na mateřské a rodičovské dovolené zmiňovaly potřebu finančnictví, účetnictví a marketingu.

Největší motivací pro matky je potřeba se stále vzdělávat, někam růst, něco dokázat, nezůstat na jednom místě. Je důležité mít při péči o dítě a starosti o domácnost velkou motivaci k tomu, se stále vzdělávat. Mnohdy se matky zastaví na jednom bodě, přijdou si doma nepotřebné, vyhaslé a neužitečné. Po delší době, kdy jsou stále doma může nastávat pocit neuspokojení a frustrace po něčem novém. Je náročné neustále být jen matka a žena v domácnosti a z toho důvodu je žádoucí, aby motivace žen na mateřské či rodičovské byla podporována a byla vyšší než překážky, které se jim v této době mohou stavět do cesty a být pro ně tak zásadní, že svůj osobní růst nechají uzavřený.

Posledním bodem zmíněného dílčího cíle praktické části jsou bariéry, které jsou nedílnou součástí motivace a vzdělávání. U matek na mateřské vstupují o něco více do popředí, může jich být několik najednou a v určitý moment se mohou jevit jako nepřekonatelné. Nejčastější překážku, kterou uváděly matky na mateřské a rodičovské dovolené, byl nedostatek času. Z důvodu absence času nejsou schopny se vzdělávání věnovat tolik, co by chtěly. Dalším faktorem, který má vliv na vzdělávání označovaly absenci hlídání svých dětí. Zajímavostí je, že ani jedna z respondentek neuvedla např. finanční bariéru nebo překážku v nedostupnosti. Což může být dáno také dobou, kdy dnes je možné si plno věcí obstarat z virtuálního světa, učit se online. Je možné se zdarma učit z videí, webinářů a e-booku, kde se jedinec dozví obrovské množství informací.

V rámci práce byly stanoveny výzkumné problémy, na které bylo formou grafů a zjištěných závěrů z dotazníkového šetření odpovězeno a zároveň byly potvrzeny a vyvráceny zvolené hypotézy. Hypotéza č. 1, která se zabývala potřebou vzdělávat se v rámci časové osy, byla potvrzena. Což se dalo odvodit již z odborné literatury

a teoretické stránky práce, kdy zejména začátky pro ženu v nové roli matky jsou obtížné, musí si zvykat na nové věci, způsoby a učit se nový režim. Hypotézy č. 2 a 3 byly obě vyvráceny. Obě směřovaly do problematiky motivace, bariér a počtu dětí, které by mělo mít vliv na potřebu se vzdělávat.

Praktická část práce vedla k tomu, aby šetření a verifikace hypotéz poukázaly na aktuální možnosti vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené. Byly vyhodnoceny bariéry, motivace, potřeba vzdělávat se a vše bylo propojeno s ukazateli jako je věk, vzdělání a počet dětí.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala tématem neformální vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené. Vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené je jednou z možností, jak může žena zůstat aktivní, a zároveň připravená na návrat do zaměstnání. Díky možnostem vzdělávání ať už formálního či neformálního rázu mají matky na mateřské a rodičovské dovolené větší šanci na uplatnění na trhu práce. Část žen se na mateřské a rodičovské dovolené přeorientuje na novou činnost, ve které se po celou dobu vzdělává a zdokonaluje. Mnohdy pak ani neplánují zpět návrat do svého původního zaměstnání.

Práce byla rozdělena do dvou hlavních částí, a to teoretické a praktické. Teoretická část byla dále rozdělena na 5 hlavních kapitol. Jednotlivé kapitoly byly propojeny a vzájemně na sebe navazovaly. Úvod práce byl věnovaný základním pojmům, které jsou stěžejní pro další text práce. Další velkou kapitolou byla problematika celoživotního vzdělávání a učení, kde byl hlavní důraz kladen na vymezení vzdělávání a učení. V práci byly vymezeny názory několika autorů, kteří přistupují k tomuto rozdělení, přičemž učení představuje velmi významnou inovativní a kvalitativní změnu. Závěr kapitoly byl věnován rozdělení vzdělávání na formální, neformální a informální. Kapitola dalšího vzdělávání byla vedena v neformální rovině vzdělávání a byly popsány hlavní formy jako je zájmové, profesní a občanské vzdělávání. Zajímavým poznatkem byl nesoulad autorů v pohlížení na jednotlivé typy zájmového vzdělávání. Tento nesoulad vybraných autorů v kategorizaci jednotlivých typů zájmového vzdělávání dospělých poukazuje na celkovou neucelenost a terminologickou nejednotnost tohoto segmentu dalšího vzdělávání dospělých. Poslední dvě kapitoly z této části uzavíraly teoretickou část, současně kladly důraz na roli matky ve společnosti, v pracovním zařazení a v rodinném životě. Kapitoly pojednávaly také o motivaci a bariérách, které jsou nedílnou součástí vzdělávání dospělých, a tedy i matek na mateřské a rodičovské dovolené.

Teoretická část plynule přecházela do praktické, která byla postavena na kvantitativní metodě dotazníku. Dotazník byl prostřednictvím elektronické komunikace a sociálních sítí rozeslán respondentkám. Celkem se vrátilo 104 vyhodnotitelných dotazníků. V rámci vyhodnocení sebraných dat, je třeba podotknout, že tento elektronický způsob rozesílání dotazníků s sebou přináší určitá negativa. Je tedy žádoucí s nimi při vyhodnocení a v závěru počítat. Jedno z největších záporů u této formy je právě nízká

návratnost vyplnění. Se všemi hodnotami, které byly získané prostřednictvím dotazníku bylo tedy nutné pracovat s určitou rezervou. Bylo tedy nezbytné zvažovat a důkladně pracovat se závěry, které toto šetření přineslo.

Ze zpracovaných odpovědí byly vypracované grafy a tabulky, ze kterých bylo možné vyčíst věk, vzdělání, počet dětí, délku trvání mateřské a rodičovské dovolené, dále potřebu vzdělávat se a následně konkrétnější potřeby ve vzdělání matek na mateřské a rodičovské dovolené. Stěžejní otázka byla, zda se matky vzdělávají (vzdělávaly) v době čerpání dovolené a následně rozdělovala respondentky, které dále vyplňovaly otázky týkající se konkrétního vzdělávání, zaměřené zejména na neformální. Důležitým sběrem byla i tematika motivace a bariér, které zároveň sloužily k potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

Bylo zjištěno, že daleko více nakloněné k dalšímu vzdělávání jsou matky, které mají vysokoškolské vzdělání. Jeden z dalších závěrů byl, že počet dětí nemá tak velký vliv na počet bariér a potřebu se vzdělávat. Naopak ženy, které odpověděly, že mají dvě a více dětí, tak se vzdělávaly ve větší míře než ženy s jedním dítětem. Zásadní je i doba, ve které se matka začíná vzdělávat. Hypotéza, která byla potvrzena uváděla, že matky po roce čerpání rodičovské dovolené mají větší motivaci se vzdělávat než na jejím začátku.

Cílem bakalářské práce bylo pomocí analýzy neformálního vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené identifikovat klíčové hodnoty, motivace a směry v oblasti neformálního vzdělávání. Dílčím cílem praktické části bylo prostřednictvím dotazníkového šetření, poukázat na aktuální možnosti, motivaci a bariéry ve vzdělávání matek na mateřské nebo rodičovské dovolené. Teoretická část vymezovala problematiku celoživotního vzdělávání s přechodem k neformálnímu a dalšímu vzdělávání. Vymezila jednotlivé formy neformálního vzdělávání a poukázala na motivaci, bariéry a postavení ženy v roli matky. Empirická část pak z pohledu praxe vymezila potřebu vzdělávání s ohledem na věk, počet dětí, motivace a bariér.

Vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené je velmi aktuálním tématem. Je velmi důležité nabízet matkám možnosti růstu a vzdělání, dbát na to, aby motivace převyšovala před překážkami v případech, kdy žena má zájem se ve vzdělávání realizovat i v době, kdy plní roli matky a pečuje o své dítě.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- BENEŠ, Milan. 2008. *Andragogika*. Praha: Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BENEŠ, Milan. 2014. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-4824-5.
- BENEŠ, Milan. 2019. *Andragogika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-140-9.
- BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. 2015. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. 1. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. ISBN 978-80-7344-354-2.
- DISMAN, Miroslav. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.
- GAVORA, Peter., 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0.
- GILLERNOVÁ, Ilona a Jiří BURIÁNEK. 2010. *Základy psychologie sociologie*. Praha: Fortuna. ISBN 978-80-7168-749-8.
- HAŠKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Radka DUDOVÁ. 2015. *Ekonomické dopady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení?* Praha: Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR.
- KNOTOVÁ, Dana. 2006. *Neformální zájmové vzdělávání dospělých ve volném čase*. In: *Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity*. Ročník LIV, řada pedagogická (U), č. 11. Brno: Masarykova univerzita.
- KNOTOVÁ, Dana. 2011. *Pedagogická dimenze volného času*. Praha: Paido. ISBN 978-80-7315-223-9.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Hana Maříková. 2008. *Práce a péče*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. ISBN 978-80-86429-94-6.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. 2006. *Vývojová psychologie*. 2. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-1284-9.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2007. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-254-2218-2.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2020. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-87601-46-4.

MUŽÍK, Jaroslav. 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-738-4.

MUŽÍK, Jaroslav. 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Fraus. ISBN 80-7238-2220-9.

NAKONEČNÝ, Milan. 1997. *Motivace lidského chování*. 1. Praha: Akademie věd České republiky. ISBN 80-200-0592-7.

NAKONEČNÝ, Milan. 2014. *Motivace chování*. 3. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.

NEUSAROVÁ, Jana. 2019. *Zájmové a občanské vzdělávání*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-143-0.

NOVOSÁDOVÁ, Monika a Lucie PŘÍŠOVSKÁ. 2019. *Úvod do neformálního vzdělávání*. Praha: AFBKK s.r.o. ISBN 978-80-88153-68-9.

PALÁN, Zdeněk. 2002. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-58-7.

PROTIVÍNSKÝ, Tomáš a Monika Dokulilová. 2012. *Občanské vzdělávání v kontextu českého školství: analytická sonda*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5833-0.

PRŮCHA, Jan. 2009. *Pedagogická encyklopedie*. 1. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan. 2014. *Andragogický výzkum*. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-546-2.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC. 2008. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.

ŠERÁK, Michal. 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-736-7551-6.

ŠIMEČKOVÁ, Michaela. 2015. Příčiny nízké účasti žen na mateřské/rodičovské dovolené v dalším vzdělávání. Koopolis: další vzdělávání pod jednou střechou <https://koopolis.cz/sekce/revue-dv/542-priciny-nizke-ucastizen-na-materske-rodicovske-dovolene-v-dalsim-vzdelavani>

VACÍNOVÁ, Tereza. 2009. *Dějiny vzdělávání od antiky po Komenského*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-74-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II: Dospělost a stáří*. Praha: Univerzita Karlova v Praze Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

VETEŠKA, Jaroslav. 2016. *Přehled andragogiky*. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. 2018. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s. ISBN 978-80-7408-158-3.

## Seznam použitých zahraničních zdrojů

DESJARDINS, Richard, RUBENSON, Kjell a Marcella MILANA. 2006. *Unequal chances to participate in adult learning*. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning. 92-803-1292-8.

JARVIS, Peter. 2010. *Adult education and lifelong learning, theory and practice*. 4. London: Routledge. ISBN 0-415-49478-8.

KING, W. Paul. 2009. *Climbing Maslow's Pyramid*. Leicester: Troubador Publishing. ISBN 978-1848761-124.

KRYSTOŇ, Miroslav. 2011. *Záujmové vzdelávanie dospelých. Teoretické východiská*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta, Univerzita Mateje Bela. ISBN 978-80-557-0211-7.

## Seznam použitých internetových zdrojů

*Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*. [online]. 2019 [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

*Education transforms lives* [online]. 2018 [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: <https://en.unesco.org/themes/education/>

*Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vybrané statistické údaje*. [online]. 2021 [cit. 2022-01-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>

*Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Výsledky výzkumu Labour Force Survey, který monitoruje míru participace dospělých na dalším vzdělávání v ČR v porovnání s EU (2008–2019)* [online]. 2019 [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/srovnani-podilu-dospele-populace-na-dalsim-vzdelavani-v-cr-a>

*Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení* [online]. 2004 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/VZDELAVANI/DALSI-VZDELAVANI/DOKUMENTY-O-DALSIM-VZDELAVANI-A-CELOZIVOTNIM-UCENI-1>

*Národní ústav pro vzdělávání. Kvalita\_DV\_Analyticko koncepční studie.* [online]. 2018 [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/1083/>

*Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age.* [online]. 2020 [cit. 2022-02-02]. Dostupné z: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_lfse\\_01&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en)

### **Ostatní zdroje**

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 26. dubna 2006, zákoník práce, In Sbíрка zákonů České republiky, 2006, částka 84. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/sbirka>.

Zákon č. 179/2006 Sb., ze dne 30. března 2006, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů České republiky, 2006, částka 71. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/sbirka>.

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Etapy celoživotního učení (vzdělávání)	16
Obrázek 2: Podíl dospělé populace na dalším vzdělávání v ČR a EU v letech 2008–2019	20
Obrázek 3: Míra ekonomické aktivity žen podle věku nejmladšího dítěte a podle vzdělání	36

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Struktura dalšího vzdělávání podle obsahu	18
Tabulka 2: Struktura dalšího vzdělávání podle forem vzdělávání	19
Tabulka 3: Konkrétní odpovědi	41
Tabulka 4: Konkrétní odpovědi	42
Tabulka 5: Konkrétní odpovědi	43
Tabulka 6: Konkrétní odpovědi	44
Tabulka 7: Konkrétní odpovědi	45
Tabulka 8: Konkrétní odpovědi	46
Tabulka 9: Konkrétní odpovědi	47
Tabulka 10: Konkrétní odpovědi	49
Tabulka 11: Výčet vybraných odpovědí	50
Tabulka 12: Konkrétní odpovědi	50
Tabulka 13: Konkrétní odpovědi	51
Tabulka 14: Konkrétní odpovědi	53
Tabulka 15: Konkrétní odpovědi	54
Tabulka 16: Konkrétní odpovědi	55
Tabulka 17: Konkrétní odpovědi	58
Tabulka 18: Konkrétní odpovědi	59

## Seznam grafů

Graf 1: Rozdělení mateřské a rodičovské dovolené	41
Graf 2: Délka čerpání mateřské a rodičovské dovolené	42
Graf 3: Věk	43
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání	44
Graf 5: Počet dětí	45
Graf 6: Vzdělávání	46
Graf 7: Začátek vzdělávání v časové ose	47
Graf 8: Konkrétní vzdělávání	48
Graf 9: Vzdělávání pomocí kurzů	49
Graf 10: Možnost vzdělávat se v okolí	51
Graf 11: Vlastní motivace ke vzdělání	52
Graf 12: Bariéry ve vzdělávání	53
Graf 13: Důvody k nevzdělávání	54
Graf 14: Vzdělávání bez bariér	55
Graf 15: Jedno dítě	59
Graf 16: Dvě a více dětí	59

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
---------------------------	---



## Příloha A - Dotazník

Dobrý den,

Jsem studentkou Vysoké školy Univerzity Jana Amose Komenského a pro potřeby zpracování své bakalářské práce bych Vás tímto chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku. Téma bakalářské práce je Neformální vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené. S tímto tématem souvisí i následující otázky.

Pro správné pochopení otázek, které se vztahují k neformálnímu vzdělávání, je potřeba uvést definici pojmu **neformálního vzdělávání**.<sup>7</sup>

Tento dotazník je určen pouze pro matky, které jsou aktuálně na mateřské / rodičovské dovolené. V případě, že budete mít zájem o výsledky tohoto průzkumného šetření, neváhejte mne kontaktovat prostřednictvím emailu [samkova.barbora@gmail.com](mailto:samkova.barbora@gmail.com), kde Vám ráda zprostředkuji mé zjištění o dané problematice.

### 1. Čerpáte

- a) mateřskou dovolenou,
- b) rodičovskou dovolenou.

### 2. Jak dlouho jste aktuálně na mateřské nebo rodičovské dovolené?

- a) čerpám první polovinu mateřské dovolené,
- b) čerpám druhou polovinu mateřské dovolené,
- c) jsem na začátku rodičovské dovolené (max. do půl roka),
- d) jsem na rodičovské dovolené ½ roku až rok,
- e) jsem na rodičovské dovolené déle než rok.

### 3. Kolik Vám je let?

- a) 15–20 let,
- b) 21–30 let,
- c) 31–40 let,
- d) 41 a více.

---

<sup>7</sup> Je vzdělávání, které probíhá mimo formální (školský) vzdělávací systém. Cílem je rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů. Neformální vzdělávání poskytují instituce, které mohou mít různou podobu. Jedná se o soukromé firmy, nestátní neziskové organizace, nebo ho například nabízí i zaměstnavatel. Mezi tento typ vzdělávání patří volnočasové aktivity pro děti, mládež, ale i dospělá, kurzy cizích jazyků, kurzy nových technologií, nebo třeba program celoživotního vzdělávání na vysokých školách

**4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) základní,
- b) střední (maturita i výuční list),
- c) vyšší odborné,
- d) vysokoškolské.

**5. Kolik máte dětí?**

- a) 1 dítě,
- b) 2 děti,
- c) 3 děti,
- d) 4 děti,
- e) více než 4.

**6. Vzdělávala jste se, nebo vzděláváte se v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené?**

- a) ano,
- b) ne. Jestliže odpovíte na tuto otázku NE, pokračujte, prosím, až u otázky č. 13.

**7. Kdy jste se začala vzdělávat?**

- a) v době čerpání mateřské dovolené,
- b) v prvním roce čerpání rodičovské dovolené,
- c) po prvním roce od nástupu na dovolenou,
- d) před koncem rodičovské dovolené,
- e) nic z výše uvedeného.

**8. V čem konkrétně jste se vzdělávala, případně se stále vzděláváte? Může být více odpovědí.**

- a) dodělávám si vysokou školu, kterou jsem studovala před začátkem mateřské nebo rodičovské dovolené,
- b) dodělávám si střední školu, kterou jsem studovala před začátkem mateřské nebo rodičovské dovolené,
- c) začínám studovat novou střední školu,
- d) začínám studovat novou vysokou školu,
- e) vzdělávám se formou kurzů, přednášek, videí, které jsou vedené odborným lektorem,
- f) jsem samouk, využívám informace volně dostupné na internetu,
- g) využívám možnosti rekvalifikačních kurzů,
- h) vzdělávám se prostřednictvím nabídek od současného zaměstnavatele,
- i) nic z výše uvedeného.

**9. Věnovala jste se, případně se věnujete v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené konkrétnímu kurzu nebo programu ke vzdělávání (v rámci neformálního vzdělávání dospělých)? V případě, že ano, tak kterému?**

- a) ano,
- a) ne,
- b) neumím se vyjádřit.

Jestliže odpovíte ano, vypište, prosím, konkrétně, o které se jedná:

.....  
.....

**10. Máte ve svém okolí možnosti osobně se vzdělávat v rámci neformálního vzdělávání?**

- a) ano,
- b) ne,
- c) nevím.

**11. Jaká je Vaše motivace vzdělávat se v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené?**

- a) chci se stále posouvat, růst a nezůstat na jednom místě,
- b) ráda bych se naučila nové věci, abych se jednou mohla vydat svou vlastní podnikatelskou cestou,
- c) vzdělávání je můj koníček,
- d) je pro mě důležité, abych se po mateřské nebo rodičovské dovolené mohla vrátit na kvalitní pracovní místo,
- e) jiné.

**12. Co Vás naopak brzdí ve vzdělávání, jaké jsou bariéry, kvůli kterým se vzdělávání nevěnujete tolik, kolik byste chtěla?**

- a) nemám bariéry, vzdělávám se přesně tolik, kolik sama potřebuji,
- b) nedostatek času z důvodu starání se o děti/dítě a péči o domácnost,
- c) vzdělávání mě nebaví, chybí mi motivace,
- d) nemám zajištěné hlídání pro dítě/děti,
- e) nic z výše uvedeného.

**13. Z jakého důvodu se nevzděláváte?**

- a) nemám dostatek času,
- b) nechce se mi,
- c) nemám potřebu se učit něco nového,
- d) vzdělávám se,
- e) nic z výše uvedeného.

**15. Kdybyste měla svobodnou volbu bez jakýchkoliv bariér, jaké neformální vzdělávání by vás bavilo? Svou představu konkrétně vypište.**

- a) žádné,
- b) napište konkrétně.....

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Barbora Samková**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: Kombinovaná**

**Název práce: Neformální vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené**

**Rok: 2022**

**Počet stran textu bez příloh: 57**

**Celkový počet stran příloh: 4**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 33**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 4**

**Počet internetových zdrojů: 7**

**Vedoucí práce: Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.**