

Univerzita Palackého v Olomouci  
Filozofická fakulta  
Katedra sociologie a andragogiky

**GENDEROVÉ BRÝLE – PROJEKTOVÁNÍ  
VZDĚLÁVACÍ AKCE**

**GENDER GLASSIS – EDUCATIONAL ACTIVITY  
PLANNING**

**Bakalářská diplomová práce**

**Andrea Klofáčová**

**Vedoucí práce bakalářské diplomové práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph. D.**

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 28. března 2013-03-25

Děkuji panu Mgr. Martinu Fafejtovi, Ph. D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Olomouc 2013

obsah:

<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>1 PROJEKTOVÉ MYŠLENKY .....</b>	<b>8</b>
1.1 SEGREGACE TRHU .....	9
1.2 GENDER.....	12
1.3 GENDEROVÉ STEREOTYPY .....	13
1.4 GENDER PAY GAP .....	15
1.5 DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ.....	17
<b>2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>19</b>
2.1 DEFINOVÁNÍ CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	19
2.2 STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	20
2.3 ETAPY A FORMY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	21
2.4 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE 21. STOLETÍ.....	22
<b>3 PROJEKTOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍ AKCE .....</b>	<b>24</b>
3.1 IDENTIFIKACE ZADAVATELE VZDĚLÁVACÍ AKCE .....	24
3.2 DEFINOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍ AKCE .....	25
<b>4 VZDĚLÁVACÍ AKCE GENDEROVÉ BRÝLE .....</b>	<b>28</b>
4.1 ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	28
4.2 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ANALÝZY VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	33
4.3 FORMULACE CÍLŮ VZDĚLÁVACÍ AKCE .....	39
4.4 PROFIL ÚČASTNÍKA A PROFIL ABSOLVENTA .....	43
4.5 URČENÍ INVENTÁŘE DISCIPLÍN.....	44
4.6 SESTAVENÍ STUDIJNÍCH MATERIÁLŮ.....	47
4.7 VOLBA FOREM, METOD A TECHNIK, POMŮCEK.....	48
4.8 ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ VZDĚLÁVACÍ AKCE.....	51
4.9 FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ .....	52
4.10 NÁVRH EVALUACE VZDĚLÁVACÍ AKCE.....	53
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>55</b>
<b>ANOTACE .....</b>	<b>56</b>
<b>LITERATURA .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK..... CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.</b>	<b>58</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, GRAFŮ A SCHÉMÁT .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>60</b>

## Úvod

Cílem této bakalářské práce je zpracování projektu vzdělávací akce. Ve vzdělávacím centru Akropolis, o. s., se věnujeme vzdělávání dospělých a návratu rodičů na trh práce čtyři roky. Toto téma jsem si vybrala z důvodu mého přímého zapojení do projektu Genderové brýle. Tento projekt, podporovaný v rámci ESF z výzvy „Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života“, má 4 cíle:

- 1) Vytvořit modely fungování flexibilních forem organizace práce u tří různých typů subjektů včetně pilotáže a vyhodnocení ekonomických dopadů.
- 2) Vytvořit modely standardů a vnitřních směrnic pro sladování rodiny a práce a managementu diversity u těchto subjektů, které budou sloužit pro diseminaci u dalších organizací.
- 3) Motivovat zaměstnavatele k vytváření flexibilních forem organizace práce a ke změnám v řízení lidských zdrojů – nabídnutím mzdových příspěvků na vytvořená pracovní místa s možností využití modelů směrnic.
- 4) Zvýšit vzdělávacími kurzy informovanost cílové skupiny v oblasti genderové problematiky a rovných příležitostí, což jí poskytne vyšší šance na udržení se na trhu práce.

Vzhledem k rozsáhlosti projektu jsem si pro svou práci vybrala jeden z výše uvedených cílů – cíl 4, tedy zvýšit vzdělávacími kurzy vzdělanost cílové skupiny v oblasti genderové problematiky a rovných příležitostí na trhu práce, což jí poskytne vyšší šance na udržení se na trhu práce – jako téma své bakalářské práce.

V tomto projektu si klademe za cíl vytvořit komplexní vzdělávací program, který zvýší vědomosti cílové skupiny (rodiče s malými dětmi vracející se z rodičovské dovolené na trh práce).

Cílová skupina bude vzdělána v následujících oblastech:

**Soft skills:**

- kurz Plus – transformace rodičovských kompetencí do profesního jazyka,
- kurz Gesto – základy k problematice genderu,
- kurz Pracovní příprava – pracovníprávní minimum + příprava na přijímající pohovor.

**Hard skills:**

- kurz Digitalizace, prezentace a archivace dokladů.

„Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším z těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trh práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti. V programovém období 2007–2013 bude ESF také podporovat institucionální a administrativní kapacitu, to znamená dobré fungování institucí, veřejné správy a veřejných služeb, které je jedním ze základních prvků Lisabonské strategie.“<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007– 2013, s. 5.

# 1 Projektové myšlenky

Základem projektové myšlenky jsou nová sociální rizika, demografické změny a jejich dopad na trh práce a z této situace vyplývající skutečnosti. Post-industriální společnost je charakteristická řadou ekonomických a společenských změn, jednou ze zásadních změn je masový vstup žen na trh práce, stárnutí obyvatelstva, propojení mezi vzděláním a příležitostmi zaměstnání.<sup>2</sup>

Tyto změny ve společnosti, zvláště pro ženy, představují emancipační příležitosti, které vytváří další dilemata. Rodina přestává být závislá na příjmu muže - živitele. Tím se dvoupříjmová rodina stává normou pro stát a jednopříjmové rodiny jsou více ohroženy chudobou. Dalším problémem je problém skloubení práce a rodiny, protože většina povinností spojených s domácností dále zůstává na pracujících ženách.<sup>3</sup>

Alena Křížková se ve své knize „Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti“ zamýšlí nad každodenní realitou, která se proměňuje v důsledku změn ekonomických, sociálních a institucionálních podmínek a rovněž na podkladě změn hodnot jednotlivců či rodin. Zatímco roste nejistota, náročnost práce a ženská zaměstnanost, změny v rozdělení práce a péče o domácnost se významně nemění. Tím dochází ke konfliktu sféry rodinné a pracovní. Další konflikt nastává mezi sférami genderových rovností – jednou z priorit je evropská zaměstnanost a další prioritou je evropská strategie na řešení demografických změn, zejména nízké porodnosti a stárnutí populace. Obě tyto problematiky spojuje snaha o rovnost v obou propojených nádobách, protože tyto nerovnosti vedou k nedostatečné zaměstnanosti žen a také k nízké porodnosti.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Tailor – Gooby 2004, s. 8.

<sup>3</sup> Bonoli 2004, s. 6.

<sup>4</sup> Křížová 2007, s. 60

## 1.1 Segregace trhu

S obtížnou situací na trhu práce, kterou jsem nastínila v úvodu práce, souvisí segregace trhu z pohledu genderu. Gender chápeme jako sociální konstrukt předepisující, jak se mají chovat ženy a muži, respektive jakému chování se mají naučit ženy a muži.<sup>5</sup>

S pojmem segregace trhu se často setkáváme v genderových analýzách. Zjednodušeně můžeme říci, že se jedná o zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích, bez ohledu na skutečné schopnosti, dovednosti a kompetence k dané pracovní pozici. V současnosti rozlišujeme dvě základní segregace:

- **Horizontální segregace** – označuje nerovnosti mezi povoláními a sektory (primární, sekundární, terciální, kvadrální). Např.: v současnosti není mnoho žen zastoupeno v profesích IT a naopak ve zdravotnictví je minimum zdravotních bratrů.
- **Vertikální segregace** – označuje zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích podle hierarchie. Např.: typická je převaha mužů jako ředitelů základních škol, pracovní týmy se skládají většinou z žen. Ženy jsou zástupkyněmi, ale muž je ředitelem.

S druhým typem segregace je spojen termín „skleněný strop“. Symbolizuje existenci systému neviditelných překážek, jež si začneme uvědomovat, až při snaze tyto překážky překročit. Jde vlastně o soubor různých bariér:

- **Bariéra odlišnosti** – nadřizený si k povýšení vybírá sociálně podobné typy.
- **Old-boys network** – síť neformálních vztahů, do kterých ženy těžko pronikají. Např.: skupina managerů se schází neformálně po práci na tenise, jejich kolegyně managerka spěchá domů na tzv. druhou směnu. Tím pádem se nezúčastní těchto

---

<sup>5</sup> Křížová, Pavlica 2004, s. 19



neformálních jednání, kde mnohdy dochází k důležitým rozhodnutím a plánům.

Marie Čermáková ve své stati Gender, společnost a pracovní trh poukazuje na to, že segregace trhu ovlivňuje společenské klima. Tím se vytváří „*deformovaný model pracovní síly*“ a s tím spojené zpětné vazby (ve mzdách, odměňování, v kariéře apod.)

„Rovnost žen před pracovním právem byla de facto anulována běžně uplatňovaným předpokladem, že každá uchazečka o místo se dříve či později vdá a bude mít děti...“<sup>6</sup> Pravdou zůstává, že většina žen v produktivním věku kombinuje profesní život a rodinný život. Ženy nepřestávají pracovat, protože mají děti.

**Charakteristické procesy v tomto směru jsou:<sup>7</sup>**

- škola ↑ práce,
- práce ↑ 1. dítě ↑ práce ↑ 2. dítě ↑ práce,
- práce ↑ důchod

Zde bych ráda upozornila na dotazníky pro podpořenou osobu vzdělávacích projektů podpořených z fondů ESF.

Z těchto dotazníků jasně vyplývá, že ženy jsou „ohroženými osobami“ na trhu práce. A to po celý svůj profesní život – začínají jako absolventky, pak je zde riziko mateřství. Následuje obava o zvládnutí nároků vyplývajících z pracovní pozice a zvládání péče o rodinu. Potom se přiblíží věku 50 +.

Proto jsou gender a rovné příležitosti tak podstatné pro pozdější kvalitu života zúčastněných. Tyto skutečnosti se odrážejí v platové nerovnosti a v konečném důsledku ve starobních důchodech.

Se segregací odvětví úzce souvisí nerovnost odměňování. Feminizace určitých povolání vede ke snížení platů v těchto odvětvích a ke snížení společenského statutu mužů, kteří v těchto povoláních zakotví.

---

<sup>6</sup> Křížová 2005, s. 5

<sup>7</sup> Čermáková 1999, s. 52

M. Čermáková doslovně upozorňuje: „Pokud se některé povolání zcela zpřístupní ženám, vyvolá to dojem, že to není těžká a důležitá práce, nebo že na ni stačí nižší klasifikace. Výdělky se začnou snižovat, prestiž práce klesá a s tímto procesem klesá i sociální status mužů, vykonávajících tuto práci.“<sup>8</sup>

Dalším důvodem, proč ženy pracují ve feminizovaných oborech, je fakt, že pracovní doba bývá pevně ohraničena a ženy mají větší šanci skloubit práci s péčí o rodinu. Vliv na volbu povolání mají taky společenské stereotypy. Zastavme se u pojmu „genderový stereotyp“ – společnost má určitá očekávání ve vnímání mužských a ženských rolí. Role mohou být přiřazeny např. následovně:

- **Ženy:** soukromý prostor je doména žen. Tento prostor je představovaný rodinou. Zde žena vykonává práci – neplacenou a společensky méně ceněnou. Představy společnosti o správném chování ženy jsou: ženy jsou pečovatelky, empatické a plné emocí. Už na škole jsou ženy směřovány rodinou a společností do oborů, které splňují tuto představu. Většinou se tedy vzdělávají a pracují na terciárním trhu práce, kde jsou sice větší jistoty, ale je zde omezený kariérní postup.
- **Muži:** veřejný prostor je doménou mužů. Tento prostor je vnímaný placenou prací. Představy společnosti o správném chování mužů: muži jsou chlebodárci, logičtí, autoritativní, technicky nadaní. Už na škole jsou muži směřováni rodinou a společností do oborů, které splňují tuto představu. Míří do takzvaných maskulinních oborů (strojírenství, stavebnictví, IT technologie). Tyto obory jsou na primárním, lépe finančně ohodnoceném trhu práce s možností kariérního postupu.

Slovy Sandry Bem, dívky a chlapci pohlíží na své možnosti ve vzdělání „nereflektovanu optikou, skrze pomyslné genderové čočky“.

---

<sup>8</sup> Čermáková 1999, s. 54

## 1.2 Gender

Tento pojem byl již výše zmíněný, nicméně je nutné jeho význam rozebrat podrobněji.

Slovo gender je z lat. *genus, generis* a znamená i v angličtině rod. Ann Oakley se ve své knize *Gender and Society*, 1972, zabývá pojmy „gender“ a „pohlaví“ (sex). Rozděluje pohlaví jako biologické kategorie. Velmi zjednodušeně řečeno, s pohlavními znaky se rodíme a tím je jasně předurčeno, zda jsme muž či žena, hermafrodit. Gender je lidský výtvar – jedná se o naši lidskou konstrukci.<sup>9</sup> Heide-Marie Wunsche Pietzka na svých přednáškách upozorňuje, že gender je pohyblivá konstanta, proměňuje se v různých kulturách, v čase, v názorech na „správné“ chování žen a mužů.

Tomuto tématu se věnuje Simone de Beauvoir, ta napsala v knize *Druhé pohlaví*, že „ženou se nerodíme, ale stáváme si jí“.

Rozdílům mezi pohlavím a genderem se věnuje i Judith Butler, která se zamýšlí nad následujícím: „Existují vůbec lidské bytosti, které by nebyly pohlavně určené? Znak pohlaví kvalifikuje těla jako lidská těla, okamžik, ve kterém se dítě stává humanizovaným. Je to okamžik, kdy je zodpovězená otázka: Je to chlapec, nebo děvče? Ty tělesné znaky, které nezapadají ani do jednoho z pohlaví, vypadávají z kategorie lidství a potvrzují doménu dehumanizovaného a zavrnutí hodného – toho, vůči čemu se vyhraňuje člověk jako takový. Kdyby gender existoval odjakživa a dopředu by určoval hranice toho, co se kvalifikuje jako člověk, bylo by možné hovořit o člověku stávajícím se svým genderem, jako kdyby byl postskriptum anebo kulturní dodatek.“ J. Butler teorii Beauvoir potvrzuje – člověk se sice rodí pohlavně určený, ale bytostně se utváří.<sup>10</sup>

Pro srovnání, Martin Fafejta termínem gender označuje: „kulturní a sociální stereotypy, očekávání, která se pojí k jednotlivým pohlavím“. Gender je

---

<sup>9</sup> Křížová, Pavlica 2004, s. 19

<sup>10</sup> Butler 2008, s. 15

sociální konstrukt a jako takový je v každé společnosti jiný, lze jej měnit. Když padly předsudky ohledně vzdělávání žen, změnil se i pohled na ženy. Z dřívějšího pohledu se vzdělávání žen přičilo ženské přirozenosti. Tato bariéra genderového stereotypu je dnes překonána.

Za další genderový stereotyp můžeme považovat i pohled na ženskou schopnost rodit děti. V českém prostředí je bezdětná žena považována za skutečnou a plnohodnotnou ženu, a to na rozdíl od tradičnějších kultur. Stále však panuje představa, že každá žena má, nebo dokonce musí porodit dítě. A to bez ohledu na to, zda sama cítí potřebu dítě mít. Stále přetrvává očekávání, že bude rodit, protože je k tomu biologicky předurčena. Pokud se žena rozhodne dát přednost kariéře před mateřstvím, je vystavována tlaku společnosti v podobě otázek týkajících se založení rodiny.

Dále nemůžeme opomenout, že počet genderů je dán sociálně, a tím je jich nekonečně mnoho. (Např.: muž může mít gender jako homosexuál nebo heterosexuál a z toho plyne, že každý bude jiný.) S genderovými stereotypy souvisí i jazyk, vnímání ostatních i sebe sama skrze gender. Český jazyk nás nutí vyjadřovat se v určitých rodech, abychom se vyhnuli gramatickým chybám a naše čeština byla srozumitelná našemu okolí. Stejně tak se v reálném životě rozlišujeme podle genderu a ne podle pohlaví (jak se oblékáme, líčíme). Od dětství jsme genderově formováni (např. chlapci jsou samostatnější při hrách, děvčata dříve mluví).<sup>11</sup>

### **1.3 Genderové stereotypy**

**Genderové stereotypy** lze definovat jako tradiční představy o typických ženských a mužských vlastnostech a rolích ve společnosti. Jsou to stereotypizující výroky o mužích a ženách, které jsou často diskriminační.

---

<sup>11</sup> Fafejta 2004, s. 30 - 39

Sandra Bem zavádí pojem „genderová optická skla“. Zde popsala tři optická skla:<sup>12</sup>

1. **Genderová polarizace**, znamenající oddělení mužského a ženského světa.
2. **Androcentrismus**, projevující se sociálním nadřazováním mužů.
3. **Biologický esencialismus**, odvozující genderové rozdíly od biologického základu.

Genderové stereotypy jsou nejčastěji řešeny z pohledu sociologického. V Sociální konstrukci reality se dočteme: „*Svět každodenního života není totiž pouze světem, který obyčejní členové společnosti pokládají za danou realitu při svém subjektivním a cílevědomém každodenním jednání. Je to taky svět, který má svůj původ v jejich myšlenkách a činnostech a který je právě těmito myšlenkami a činnostmi jako reálný udržován.*“<sup>13</sup>

Můžeme tuto myšlenku považovat za jeden z možných zdrojů navyklého myšlení, genderových stereotypů? Berger a Luckmann ve svém úvodu k problematice sociologie vědění tvrdí: „Realita je vytvářena sociálně.“<sup>14</sup> K primární socializaci dítěte dochází zprostředkovaně, dítě internalizuje svět svých rodičů jako „jediný možný svět“.<sup>15</sup> A až po primární socializaci zjišťuje, že je to svět společensky umístěný.

Tradiční rozdělení rolí v rodině předpokládá pečovatelskou matku, která se primárně věnuje výchově dětí a domácím pracím, je ukryta v soukromí. Muž zabezpečuje rodinu finančně, je chlebovárcem (breadwinner), patří do veřejného světa. Muž - chlebovárcem uvažuje o své rodině zejména v ekonomických termínech.<sup>16</sup>

Gray připomíná existenci takzvaného „růžového“ a „modrého“ území i v kontextu rodinného kruhu. Růžové území je spojeno s ženskou dominancí a

---

<sup>12</sup> Křížová, Pavlica 2004, s. 143

<sup>13</sup> Berger, Luckmann 1999, s. 25

<sup>14</sup> Berger, Luckmann 1999, s. 9

<sup>15</sup> Berger, Luckmann 1999, s. 139

<sup>16</sup> Choeal 2002, s. 116

patří sem zejména kuchyň a všechno s ní spojené. Modré území náleží muži, modrá je například garáž nebo dílna.<sup>17</sup> Zde se taky setkáváme s tradičním pojetím prostoru. Muž se pohybuje v prostoru veřejném, kdežto žena v prostoru soukromém a rodinném. Z toho tradičního rozdělení se formuje i tzv. Gender pay gap.

## 1.4 Gender pay gap

Je relativní rozdíl průměru, či mediánu mzdy mužů a žen, vztažený k mediánu či průměru mzdy mužů. Vyjadřuje se v procentech. V České republice osciluje hodnota GPG kolem 25 %, což je nad průměrem EU. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů, spočívajících v odlišných podmínkách života mužů a žen. Významnou roli zde hraje odvětví, dosažená pozice v zaměstnání, věková kategorie, dosažené vzdělání, či počet odpracovaných hodin. Ženy jsou tak častěji ve svých příjmech limitovány tím, že pracují převážně v odvětvích, kde jsou příjmy celkově nižší (typicky školství, zdravotnictví, sociální služby). Dále dosahují méně často na vedoucí a řídicí pozice a častěji než muži také pracují na zkrácené úvazky. Po odfiltrování těchto faktorů zbývá stále významný platový rozdíl v neprospěch žen ve srovnatelných pozicích. Jde tedy o porušení zásady „za stejnou práci stejný plat“. Plat žen ve srovnatelných pozicích je menší až o 25 %. Pro ilustraci platových nerovností přikládám tabulku č. 1.

---

<sup>17</sup> Gray, 1992, s. 239

Ukazatel	1996	2000	2005	2007	2008*	2009	2010	2011**
<b>Ženy</b>								
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	20 684	21 798	22 414	21 931	22 389
Medián mezd	8 400	11 436	16 443	18 322	19 343	19 797	19 453	19 808
<b>Muži</b>								
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	27 489	29 429	29 953	27 660	28 234
Medián mezd	10 650	14 623	20 265	22 850	24 367	24 158	23 059	23 460
<b>Celkem</b>								
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	24 604	26 135	26 677	25 116	25 645
Medián mezd	9 770	13 100	18 589	20 908	22 123	22 229	21 453	21 826
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	75,2	74,1	74,8	79,3	79,3
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,2	81,1	80,2	79,4	81,9	84,4	84,4

Tabulka č.1: Hrubé a mediální mzdy

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r\\_2012-14](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14)

Zajímavostí je, že mnoho žen se ztotožňuje s názorem, že rozdíl v ohodnocení žen a mužů je v pořádku. Argumentem proti tomuto pohledu může být např. to, že v dnešní době je hodně žen samoživitelek a jednopříjmová rodina se dostává často na hranici chudoby. To ovšem nevede ke změně názoru, že muž je tu od toho, aby živil rodinu.

Polovina české populace s tímto tradičním rozdělení rolí souhlasí a myslí si, že by rodinu měl živit především muž a o domácnost by se měla postarat zejména žena. S tímto tradičním rozdělením se setkáváme nejčastěji po dobu mateřské a rodičovské dovolené. V tomto období je nejvíc patrné, že ženy zvládají veškerou péči o dítě a domácnost a muži musí více času věnovat placené práci.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Hašková 2000, s. 63

## 1.5 Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví je „apriorní zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem, pouze na základě pohlaví“<sup>19</sup>. S diskriminací na základě pohlaví se setkáváme u žen i mužů. Ženy se cítí diskriminovány na trhu práce a muži se cítí diskriminováni v oblasti péče o dítě.

Např. A. Křížová uvádí, že 40 % žen se domnívalo, že byly v práci znevýhodněny. Polovina z těchto žen uvedla jako důvod diskriminace právě pohlaví. Diskriminace vychází opět z očekávání společnosti, a to se následně projevuje na právech jedince. Rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou. Diskriminaci na základě pohlaví řadíme častěji do nepřímé diskriminace.<sup>20</sup>

Podle Českého statistického úřadu ženy častěji pracují v méně placených pozicích a na částečné úvazky.

Muži častěji než ženy získávají vyšší pozice v horizontální segregaci při stejném vzdělání a stejné kvalifikaci. **Gender Pay Gap** (dále jen GPG) sleduje v ČR průměrnou měsíční, roční mzdu, nikoliv hodinovou mzdu.

Z pohledu Rady Evropy lze definovat rovnost žen a mužů takto: „Rovnost žen a mužů znamená rovné zviditelnění, rovnou pravomoc a účast příslušníků obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Rovnost žen a mužů je opakem nerovnosti mezi ženami a muži, nikoli rozdílu mezi oběma pohlavími, a jejím cílem je prosazovat plnou účast žen a mužů ve společnosti.“

### **Důvody k řešení dané problematiky:**

Stárnutí populace v Evropě znamená stále větší nebezpečí. Přináší s sebou nutnost přizpůsobit politiku zaměstnanosti, zohlednit genderový aspekt

---

<sup>19</sup> Křížová 2005, s. 18

<sup>20</sup> Slovník pojmů, s. 2



problému stárnutí. Protože pokud budou mít ženy dlouhodobě nižší platy za stejnou práci, vyplynou problémy, jako jsou nižší důchody a následně životní biografie.

Jedním z možných řešení se v současnosti jeví osvěta veřejnosti v dané problematice. Jde o přiblížení důsledků, vyplývajících z genderových nerovností. Jak jsem již zmínila, velkou roli zde hrají genderové stereotypy, které jsou dány naším vnímáním mužských a ženských rolí. Jedním z důvodů tohoto vnímání je stereotypní myšlení naší společnosti.

### **Legislativní ukotvení zákazu diskriminace**

- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání.
- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje právo na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích.
- Zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje dávky související s těhotenstvím a mateřstvím: vyrovnávající příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitou pomoc v mateřství. Další relevantní dávkou je ošetřovné.
- Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963, Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje proces žalob, mj. porušení rovného zacházení a diskriminaci, včetně zvláštní úpravy důkazního břemene.
- Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje kontrolní činnost inspektorátů práce v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů.
- Zákon o veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů) nabízí metodickou pomoc obětem diskriminace.

## 2 Celoživotní vzdělávání

Tato kapitola se zabývá pojmem celoživotního vzdělávání. Budou zde rozebrány důvody vedoucí k celoživotnímu vzdělání. Jedním se základních dokumentů zabývajících se vzděláváním a jeho ukotvením v právním a společenském řádu České republiky je Strategie celoživotního učení. Ve stejném dokumentu se dozvíme, že:

„Základním předpokladem České republiky po dosažení úspěchu v moderním světě nejsou její suroviny nebo finanční kapitál, ale schopnost obyvatel ČR obstát na globálním trhu jako pracovní síla. Abychom si tento status udrželi, musíme věnovat zvláštní pozornost novým výzvám udržitelného rozvoje, zejména možnostem otevírajícím se v oblasti celoživotního vzdělávání.“<sup>21</sup>

### 2.1 Definování celoživotního vzdělávání

Pojmem celoživotního učení se vracíme až k J. A. Komenskému, který už ve své Vševýchově píše: „První, čeho si přejme, jest, aby tak úplně a k plnému lidství mohl být vzděláván ne nějaký člověk nebo několik jiných nebo mnoho, nýbrž všichni lidé ve spolek, i každý zvlášť, mladí i staří, bohatí i chudí, urození i neurození, mužové i ženy, zkrátka každý, komu se dostalo se údělem narodit se člověkem, aby konečně bylo jedno celé pokolení učiněno vzdělaným po všech věkových stupních, stavech, pohlavích a národech. Za druhé si přejeme, každý člověk byl celistvě vzděláván, správně jsa víc učen nikoliv jen v jedné věci, nebo několika málo, nebo v mnohých, nýbrž ve všech, které dovršují podstatu lidskosti. Jako je celému lidskému pokolení celý svět školou, od počátku věků až do konce, tak i každému člověku je jeho věk školou, od kolébky až do hrobu.

---

<sup>21</sup> Strategie celoživotního učení, s. 6

Každý věk je určen k učení a tytéž meze jsou dány člověku pro život a učení.<sup>22</sup>

Je to dlouhý citát od muže, který žil a tvořil v 17. století, ale napsal a pojmenoval vše podstatné k tomuto pojmu.

Palán zde ještě přidává, že celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu ve vzdělávání. Tato nová organizace vzdělávání je propojený celek, dovolující rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, a to během celého života.<sup>23</sup>

## **2.2 Strategie celoživotního vzdělávání**

Existuje mnoho dokumentů zabývajících se strategií a plánováním vzdělávání populace. To vše pro její konkurenceschopnost na trhu práce. Ve strategických dokumentech se na celoživotní učení nahlíží jak z hlediska zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tak z hlediska vzdělávání. Mezi nejvýznamnější z těchto dokumentů se řadí Lisabonská strategie z roku 2002 se svou transformací Evropy na nejdynamičtější a nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku, založenou na znalostech, které umožní trvalý růst, více pracovních míst a sociální soudržnost. Byl to první oficiální dokument, nastiňující budoucí přístup k národním politikám v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.<sup>24</sup>

Pro Českou republiku je zásadní Strategie celoživotního učení ČR, MŠMT z roku 2007. Je to ucelený dokument, který vymezuje pojem celoživotního učení, ale taky analyzuje potřeby a specifikuje následující programy:

- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OPVK), zpracovaný MŠMT pro čerpání prostředků z ESF,

---

<sup>22</sup> Palán 1997, s. 30

<sup>23</sup> Palán 1997, s. 45

<sup>24</sup> Strategie celoživotního učení, s.14 - 15

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) zpracovaný MPSV pro čerpání prostředků z ESF.

Tyto dva operační programy jsou velkou příležitostí pro naše nezaměstnané spoluobčany, pro jejich úspěšný návrat na trh práce a získání výhodnějšího statutu v naší společnosti.<sup>25</sup>

## 2.3 Etapy a formy celoživotního vzdělávání

Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu. Kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny je jeho základnou. Mělo by zajistit, že se člověk naučí učit se a že bude mít k učení pozitivní postoj. Další odborné vzdělávání by mělo vybavovat člověka dovednostmi a schopnostmi řešit současné problémy.

### Etapy celoživotního vzdělávání:

- **1. etapa** – počáteční vzdělávání (základní, středoškolské, umělecké a vysokoškolské)
- **2. etapa** – další vzdělávání nastává po první etapě, po prvním vstupu na trh práce. Je zaměřena na vědomosti, dovednosti, kompetence pro uplatnění v pracovním i osobním životě. Celoživotní učení je, v ideálním případě, spíše proces vedoucí k neustálé připravenosti se učit nežli neustálé studium.<sup>26</sup>

### Formy celoživotního vzdělání

Rozlišujeme tři formy celoživotního vzdělávání.<sup>27</sup>

1. **Formální vzdělávání** je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Tato forma

---

<sup>25</sup> Strategie celoživotního učení, s. 5 - 8

<sup>26</sup> Strategie celoživotního učení, s.10 - 11

<sup>27</sup> Bartoňková 2008, s. 11

vzdělání je navazující. Zahrnuje základního vzdělání, střední vzdělání, vyšší odborné vzdělání v konzervatoři, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání. Absolvování vzdělání je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.).

2. **Neformální vzdělávání** je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí. Ty mohou vzdělávanému zlepšit nejen jeho uplatnění pracovní, ale i společenské. Tato forma vzdělávání je poskytována i v různých mimoškolních zařízeních. Může jít o různé volnočasové aktivity pro širokou veřejnost, rekvalifikační kurzy, krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nevede k získání dalšího stupně vzdělání. Absolvování vzdělání je potvrzováno příslušným osvědčením, certifikátem.
3. **Informální učení** je chápáno jako proces získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost zpětné kontroly. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.

## 2.4 Celoživotní vzdělávání ve 21. století

„Požadavek, aby se člověk vzdělával po celý svůj život, není nový. Stačí připomenout návrhy J. A. Komenského týkající se vzdělávání uskutečňovaného v etapách pokrývajících celý lidský život. V průběhu vývoje společnosti se však proměňovaly důvody, proč by se měl člověk permanentně vzdělávat, a měnila se také očekávání, která jedinec a společnost do celoživotního učení vkládali. Jednotlivé doposud zpracované koncepce celoživotního učení sledují rozmanité cíle, od korekcí existujícího

stavu vzdělávání změnou vzdělávací politiky až po změny celkového sociálního, ekonomického a environmentálního kontextu.<sup>28</sup>

Dříve bylo celoživotní vzdělávání prostředkem k humanizaci člověka, dnes je nástrojem k zajištění existence. V současnosti je zřejmé, že celoživotní vzdělávání se stává podstatnou součástí našich životů. Je integrální součástí celkové strategie v oblasti vzdělávání a nezaměstnanosti.<sup>29</sup>

V tomto století se začíná skloňovat pojem „rodičovské kompetence“. Tento pojem k nám přišel z Německa a Rakouska. Základní myšlenkou je přesvědčení o tom, že rodiče získávají a trénují své dovednosti právě v období rodičovství. Jedná se o dovednosti, které dnes nazýváme soft skills. Jde např. o schopnost komunikovat, schopnost integrace, konfliktnosti nebo zatíženosti. Neměli bychom opomenout prohloubení schopnosti empatie, která je v tomto období značně rozvíjena. Tyto kompetence jsou dnes velmi ceněné personalisty.

Dříve se doba strávená na rodičovské dovolené považovala za ztracenou. Panovalo přesvědčení, že v tomto období rodiče ztrácejí svou profesionalitu a lidově řečeno zakrňují.

---

<sup>28</sup> Strategie celoživotního učení, s.10

<sup>29</sup> Strategie celoživotního učení, s.14

### **3 Projektování vzdělávací akce**

Do 21. století patří problémy s genderovými stereotypy. Tato bakalářská práce je primárně zaměřena na tuto problematiku. Ze zkušeností vzdělávacího centra Akropolis, o. s., vyplývá potřeba vzdělávání v genderové problematice. Cílem většiny rodičů malých dětí je úspěšný návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené. Myslíme si, že tento jejich osobní cíl můžeme podpořit vzděláváním cílové skupiny v dané problematice.

Záměrem zadavatele je zpracování čtyř kurzů, které posílí vyjednávací pozici rodičů při návratu na trh práce po několikaleté pauze. Absolventi/tky získají základní potřebnou argumentaci pro vyrovnání se s genderovými stereotypy a s očekáváním potenciálních zaměstnavatelů.

Dovolím si tvrdit, že stejně jako u celoživotního vzdělávání, tak i zde lze vystopovat přímou souvislost s trhem práce.

#### **3.1 Identifikace zadavatele vzdělávací akce**

Akropolis, o. s., je provozovatelem vzdělávacího centra AKROPOLIS v Uherském Hradišti.

##### **Náplň činnosti:**

- poradenské, vzdělávací a volnočasové aktivity pro dospělé a děti, mládež a rodiče,
- vytváření prostoru pro setkávání různých skupin obyvatelstva,
- provoz miniškoly,
- příprava na vstup na trh práce,
- vzdělávání pracovníků neziskových organizací

### **Cíle zadavatele:**

- uspokojování vzdělávacích, kulturních a sociálních potřeb lidí v místní komunitě pomocí kurzů, seminářů a přednášek,
- usnadnění návratu na trh práce a udržení zaměstnatelnosti,
- rozvoj spolupráce na místní úrovni,
- prostřednictvím mezinárodní spolupráce přenos know-how a aplikace na místní podmínky.

### **Zkušenosti zadavatele s cílovou skupinou (rodiče s malými dětmi do čtyř let)**

- Zadavatel zná potřeby cílových skupin. Snaží se je uspokojovat.
- Evaluace pomocí anket a dotazníků.
- Zadavatel se aktivně věnuje problematice genderu.
- Zadavatel umí oslovit cílovou skupinu a zná způsoby, jak ji motivovat k účasti na aktivitách projektu.

## **3.2 Defínování vzdělávací akce**

Vzdělávací akce je souhrn různých metod a technik vedoucích k projektování vzdělávací akce. V současnosti je další vzdělávání nejen prospěšné pro samotné pracovníky, ale přináší výhody i samotné organizaci. Pokud vzdělává své pracovníky, tak formuje jejich pracovní schopnosti, ale stává se i konkurenceschopnou.<sup>30</sup>

„Vzdělávání zajišťuje, aby pracovníci firmy měli znalosti a dovednosti potřebné k uspokojivému vykonávání práce nejen v současnosti, ale i v budoucnosti, aktualizuje jejich technické a technologické znalosti v souladu s technickým rozvojem a zvyšuje jejich spokojenost a vazbu na firmu.“<sup>31</sup>

---

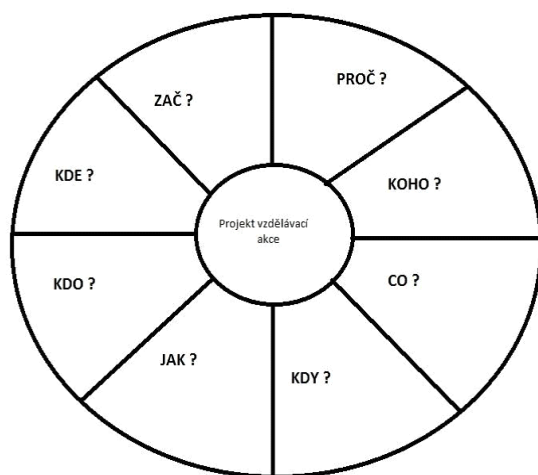
<sup>30</sup> Koubek 2009, s. 252

<sup>31</sup> Armstrong 2007, s. 461



Amstrong v Řízení lidských zdrojů píše, že hlavním cílem organizace je mít dostatek vzdělaných lidí, kteří svým vzděláním uspokojí jak své potřeby, tak potřeby organizace. K tomuto cíli je potřeba, aby lidé sami byli ochotní se vzdělávat, toto vzdělání vzali do svých rukou a využívali možnosti vzdělávání.

Abychom mohli akci nazvat vzdělávací, musí podle Bartoňkové zahrnovat odpovědi na základní otázky: Proč? Koho? Kdy? Co? Kde a zač?



Obr. č.1: Projektování vzdělávání akce  
Zdroj: Bartoňková 2010, s. 116

Z výše uvedeného obrázku nám vyplývá, že projekt vzdělávací akce má následující strukturu:<sup>32</sup>

1. Analýza vzdělávacích potřeb
2. Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb
3. Formulace cíle vzdělávací akce
4. Profil účastníka a profil absolventa vzdělávací akce (kdo vstupuje a kdo vystupuje)
5. Určení inventáře disciplín, tj. základna informací pro studijní plány a osnovy
6. Sestavení studijních materiálů
7. Volba forem (jak?), volba metod a technik (které?), volba pomůcek

---

<sup>32</sup> Bartoňková 2010, s. 116

8. Organizační zabezpečení – vzdělávací akce, materiální a technické zabezpečení – realizace vzdělávací akce
9. Materiální, technické a finanční zabezpečení
10. Návrh evaluace vzdělávací akce

## **4 Vzdelávací akce Genderové brýle**

V minulé kapitola byla popsána vzdelávací akce obecně. Armstrong a Koubek poukazují na nutnost vzdelávání zaměstnanců, jelikož tato aktivita vede nejen ke zvýší konkurenceschopnosti firmy, ale i k její image. Tato základní myšlenka je v této práci aplikována na cílovou skupinu, protože jsme přesvědčení, že vzdelání je šance jak uspět na trhu práce. Potažmo stát se konkurenceschopným.

Moje bakalářská práce si klade za cíl projekt vzdelávací akce Genderové brýle. Tato akce je založena na krocích uvedených v kapitole 3.2. Definování vzdelávací akce. Použitá struktura vychází z Firemního vzdelávání Hany Bartoňkové.

### **4.1 Analýza vzdelávacích potřeb**

Analýza vzdelávacích potřeb je prvním a nejkritičtější krokem, vedoucím k úspěšné realizaci vzdelávacích potřeb. Analýza potřeb nám má napomoci určit rozdíl mezi tím, co lidé znají, a tím, co by měli znát a umět. Na správném posouzení potřeb vzdelávání závisí konečná efektivita konkrétní vzdelávací akce. Analýza potřeb je základem pro volbu témat vzdelávání pro cílovou skupinu.

Naše centrum se již čtyři roky orientuje na cílovou skupinu: rodiče s malými dětmi a jejich návrat na trh práce.

Podívejme se tedy na teoretické vymezení např.: definice analýzy, jako základní báze zastřešující nastavení optimálních podmínek pro vzdelání. Vždy je podstatné současně se zabývat souvislostmi plynoucími z prostředí a potřebami vzdelávání.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Prokopenko, Kubr a kol. 1996, s. 97

## Hlediska potřeb

Mužik analyzuje potřeby z pohledu vnitřních a vnějších faktorů.<sup>34</sup>

- **Vnitřní faktory** – přímé potřeby účastníků – vzdělávací potřeby musí mít základ v podrobném a objektivním rozboru výchozího stavu a tom, co má na tomto základě vzniknout, co vlastně účastníkům chybí. Cílem je odstranění rozdílu mezi skutečnými a požadovanými vědomostmi.
- **Vnější faktory** – potřeby společnosti a trhu – jsou to dostupné údaje o potřebách potenciálních účastníků vzdělávací akce v kontextu ekonomických, politických, sociálních, politických a vědeckotechnických faktorů a s přihlédnutím na demografický vývoj v oblasti, kde je kurz pořádán.

Na těchto dvou faktorech můžeme jasně vymezit naši cílovou skupinu:

- **Vnitřní faktory** – uvědomím si působení genderových stereotypů na mé vlastní potřeby. Budoucí účastníci vzdělávací akce si uvědomují, jak je genderové stereotypy omezují.
- **Vnější faktory** – zaměstnavatel mě potřebuje jako platnou pracovní sílu. Organizaci omezuje zúžený pohled na práci žen po rodičovské dovolené.

## Zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb

Podle Bartoňkové jsou tři základní skupiny údajů, které lze pro potřeby projektování použít:<sup>35</sup>

1. organizační analýza – potřeby společnosti a trhu,
2. analýza práce – přímé potřeby účastníků,
3. analýza osob – porovnávání potřeb účastníků ve vztahu k potřebám společnosti a trhu.

---

<sup>34</sup> Mužik 2004, s. 42 - 43

<sup>35</sup> Bartoňková 2008, s. 21

Na výše uvedených skupinách údajů je založena analýza potřeb pro projekt Genderové brýle. S ohledem na specifčnost prostředí (nejedná o typické firemní prostředí) jsou tyto zdroje využitelné jen zčásti.

Při analýze projektové akce Genderové brýle jsem se zaměřila na výchozí situaci. Analýza probíhá v následujících oblastech:

**a) Současná situace rodičů, pečujících dlouhodobě o děti v domácnosti**

Současná situace rodičů ve všech fázích MD i RD je velmi specifická. Tuto specifčnost určuje její délka – možnost být doma s dítětem až čtyři roky není běžná. Čím déle zůstávají rodiče na rodičovské dovolené, tím je větší pravděpodobnost přetrhání vazby se zaměstnavatelem. To souvisí s propadem kariérního růstu.

**b) Genderová situace na současném evropském a potažmo i českém trhu práce, s ohledem na rovné příležitosti uplatnění žen a mužů**

Podle genderových auditů je ve strategických, manažerských pozicích v ČR stále méně žen. Rodiče dlouhodobě pečující v domácnosti o děti jsou obecně vnímáni tak, že nemají dostatečně silnou vyjednávací pozici ohledně své vlastní profesní pozice. Nevyjednávají dostatečně asertivně o výši svého platu, případně i o zachování svého pracovního místa.

..

Pro ilustraci přikládám tabulku:

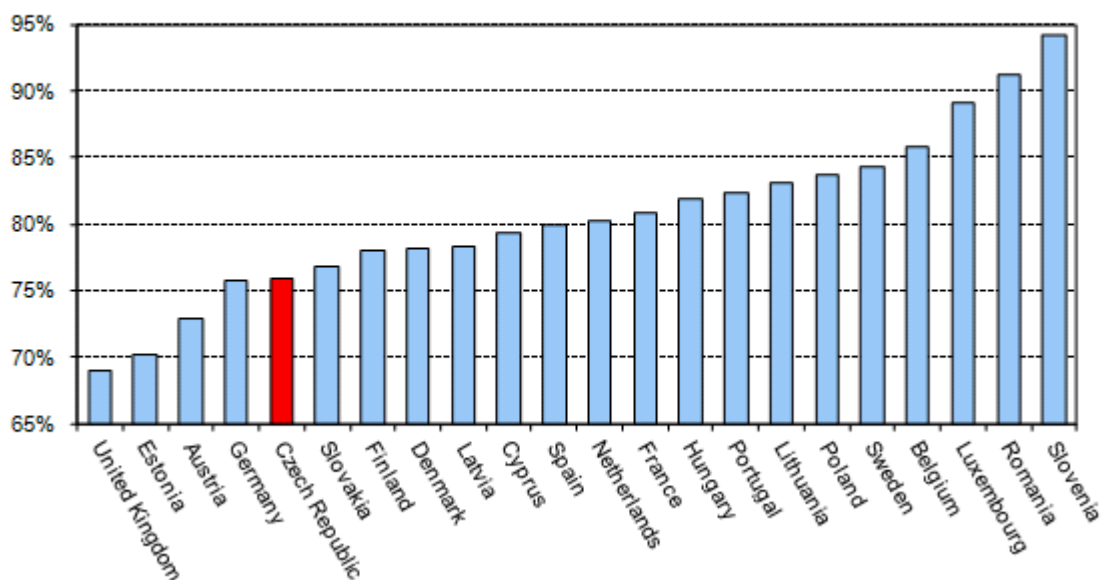
Země	Celkem <i>Total</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	GPG (v %)	Country
<b>Evropská unie</b>					<b>European Union</b>
<b>Česká republika</b>	<b>12 183</b>	<b>10 364</b>	<b>13 655</b>	<b>24,10</b>	<b>Czech Republic</b>
Dánsko	54 970	48 431	61 959	21,83	Denmark
Německo	38 735	32 870	43 377	24,22	Germany
Estonsko	10 395	8 787	12 534	29,89	Estonia
Španělsko	27 057	23 801	29 799	20,13	Spain
Francie	33 897	30 045	37 181	19,19	France
Kypr	26 926	23 654	29 821	20,68	Cyprus
Lotyšsko	8 344	7 480	9 552	21,69	Latvia
Litva	7 138	6 560	7 892	16,88	Lithuania
Lucembursko	51 663	47 851	53 678	10,86	Luxembourg
Maďarsko	10 139	9 109	11 120	18,08	Hungary
Nizozemsko	40 002	35 446	44 183	19,77	Netherlands
Rakousko	38 895	31 836	43 664	27,09	Austria
Polsko	10 233	9 287	11 089	16,25	Poland
Portugalsko	18 354	16 538	20 097	17,71	Portugal
Rumunsko	6 098	5 800	6 359	8,79	Romania
Slovinsko	21 135	20 457	21 715	5,79	Slovenia
Slovensko	10 232	8 849	11 536	23,29	Slovakia
Finsko	40 281	35 571	45 647	22,07	Finland
Švédsko	36 222	33 196	39 380	15,70	Sweden
Spojené království	34 817	28 386	41 119	30,97	United Kingdom

Tabulka č.2: Mezinárodní srovnání – průměrná mzda mužů a žen – EU

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r\\_2012-14](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14)

K zamýšlení přikládám níže uvedený graf.

**Graf č. 4.5.: Průměrná roční mzda žen jako % mzdy mužů**  
Average annual wage of women as percentage of wage of men



Graf. č. 1: Průměrná roční mzda jako procento mzdy mužů

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r\\_2012-14](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14)

### c) **Ekonomická krize ještě zesílila rozdíly v rovných příležitostech rodičů na trhu práce**

V několika posledních letech společnost, tedy i trh práce, prochází ekonomickou krizí. Snížení koupěschopnosti zákazníků vede jednotlivé výrobní podniky i firmy poskytující služby ke zvýšení nároků na efektivitu a kvalitu řízení činnosti firmy.

Pro rodiče ve všech fázích péče o děti se již tak nesnadná pozice na trhu práce stává ještě více komplikovanou. Okolní tlak na zaměstnané rodiče narůstá, zároveň však rychlé tempo změn zapříčiňuje ještě menší rovnou příležitost na trhu práce. Na druhou stranu může být ekonomická krize vnímaná i jako příležitost. Zaměstnavatelé jsou nuceni, z ekonomických důvodů, přistupovat k flexibilním způsobům pracovního poměru. Tato flexibilita pracovních úvazků je vhodnou možností pro rodiče starající se o rodinu a současně se účastníci na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že česká společnost ještě náležitě nepochopila současnou situaci na trhu práce a vnímá ji pouze jako momentálně nevýhodnou, je důležité usilovat o trend přizpůsobení se stávajícím podmínkám a reagovat flexibilně na změny a hledat konkrétní řešení.

Nejčastěji skloňované slovo **flexibilita** zaměstnanců s sebou přináší požadavek, který rodiče malých dětí těžko naplňují. Obecně se dá říci, že problém se sladováním rodiny a práce se týká většinou žen. Protože většinou jsou zatíženy prací v domácnosti, péčí o osoby závislé na jejich pomoci. Obzvláště obtížnou situaci mají ženy samoživitelky. Tady bych ráda zdůraznila, že je sice pravda, že uvedená problematika se týká zejména žen, ale muži v obdobné situaci mají stejné velké problémy. A snad větší, protože většina center pro pomoc rodině funguje na ženském principu.

#### **Důvody bránící flexibilitě**

- Po ukončení rodičovské dovolené ve třech letech věku dítěte mají pracovníci nárok vrátit se na původní pozice nebo adekvátní pozici podle pracovní smlouvy. I přes tuto ochranu zakotvenou v zákoníku práce se vysoké % pracovníků z rodičovské dovolené nemůže vrátit

na své pracovní místo v souvislostech s obavami zaměstnavatelů, které jsou postaveny na genderových stereotypch.

- Soukromý (rodinný) život zaměstnanců není dosud pro české zaměstnavatele ani v rámci politik pracovního trhu důležitým tématem, ale je vnímán přímo jako zátěž pracovního výkonu.<sup>36</sup>

Dalším důvodem bránícím flexibilitě je již zmíněný genderový stereotyp, ovlivňující myšlení zaměstnavatelů.<sup>37</sup>

- Ženy dávají přednost mateřství před kariérou, práce je pro ně nedobrovolným nadstandardem. Odhlédneme přitom od faktu, že pro většinu českých domácností je příjem obou partnerů nutností.
- Mateřství je základem diskriminace všech žen bez rozdílu jejich skutečné současné životní fáze i postoje k mateřství.

O děti se má starat žena – tlak společnosti na druhou pracovní směnu žen. Je to další genderový stereotyp opírající se o diskriminaci žen kvůli mateřství. V tomto genderovém stereotypu se odráží diskriminace otců.

## **4.2 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb**

Z výsledků analýzy vyplývají následující problémy cílové skupiny:

- ztráta kontaktu se zaměstnavatelem,
- nedocení práce s dětmi a v domácnosti,
- stagnace profesního růstu,
- nepochopení rodičovských kompetencí jako nástrojů využitelných na pracovní pozici,
- nedostatečná znalost problematiky rovných příležitostí a genderové tematiky a absence profesního jazyka svých vlastních kompetencí.

---

<sup>36</sup> Křížová 2005, s. 60

<sup>37</sup> Křížová 2002, s. 39



Dále nám z analýzy vyplynul požadavek na vzdělávání cílové skupiny. V následujících krocích budeme tedy identifikovat vzdělávací potřeby.

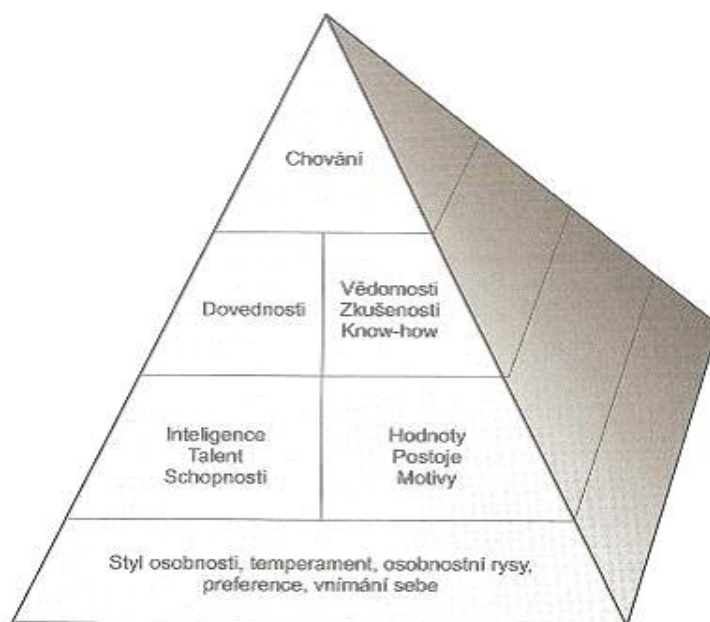
### Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb

Podle Bartoňkové jsou dvě varianty způsobů identifikace:<sup>38</sup>

- kvantitativní sociologický výzkum: je založen na terénním šetření nejčastěji metodou dotazníku, rozhovoru, pozorování,
- aplikace kompetenčního přístupu k rozvoji lidských zdrojů – rozepsat obsah vzdělávání do řady kompetencí. Tento způsob je vhodný např. u manažerských pozic, nebo když je profil účastníka „nulový“.

Ve své bakalářské práci použiji druhou variantu – tedy kompetenční přístup. Od výše uvedené autorky je nutné dále zmínit tzv. anatomii kompetence.

Pro ilustraci:



Obrázek č. 1: Anatomie kompetence

Zdroj: Bartoňková 2010, s. 87

### Klíčové kompetence

Klíčové kompetence se staly fenoménem od 70. let minulého století. S pojmem přichází Belze a Siegriesta, kteří jej přebírají od Mertense, jenž

---

<sup>38</sup> Bartoňková 2008, s. 22 - 23

jej poprvé popsal v souvislostech s trhem práce a zaměstnaností. Do vzdělávání se tento termín dostává koncem 90. let. Zájem o kvalitu a efektivitu vzdělávání dostává klíčové kompetence do popředí zájmu. Opět se vracíme k Lisabonskému procesu z roku 2002 a definici strategického cíle pro rok 2010: „... svou transformací Evropy na nejdynamičtější a nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku, založenou na znalostech, které umožní trvalý růst, více pracovních míst a sociální soudržnost“. Byl to první oficiální dokument nastiňující budoucí přístup k národním politikám v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.<sup>39</sup>

### **Klíčové kompetence v rámcových vzdělávacích programech**

Pojem Klíčové kompetence, z úhlu pohledu rámcových vzdělávacích programů, vychází z tzv. „Bílé knihy“. Definice a identifikace klíčových kompetencí v rámcových programech plně respektují výzkumy a studie, které jsme zmínili, a inspirují se také kurikulárními reformami v evropských zemích.<sup>40</sup>

### **Tvorba kompetenčního modelu pro projekt Genderové brýle**

Projekt Genderové brýle je podporován z Evropských strukturálních fondů Evropské unie. To je rovněž důvod pro volbu kompetenčního přístupu k rozvoji lidských zdrojů.

### **Podle Bartoňkové má kompetenční model pět etap:<sup>41</sup>**

1. přípravná fáze,
2. fáze získávání dat,
3. fáze analýzy a klasifikace informací,
4. popis a tvorba kompetenčního modelu,
5. ověření a validizace vzniklého modelu.

### **Použití kompetenčního modelu v Akropilis, o. s.**

---

<sup>39</sup> Hučínová, školicí materiály, s. 28

<sup>40</sup> Strategie celoživotního učení, s. 14 - 15

<sup>41</sup> Bartoňková 2008, s. 23

## 1. Přípravná fáze

- sběr údajů o cílové skupině,
- vytvoření profilu účastníka,
- průzkum možností na místním trhu práce.

## 2. Fáze získávání dat

- dokumenty,
- statistiky,
- dotazníky.

## 3. Fáze analýzy a klasifikace informací

- vyhodnocení,
- výběr aktivit, které navazují na potřeby cílové skupiny.

V této fazi bylo určeno, že budou zahájeny čtyři vzdělávací kurzy, které se zaměří na:

- přetransformování získaných rodičovských kompetencí na profesní dovednosti – KURZ PLUS,
- základní orientace v genderové problematice – KURZ GESTO,
- základní orientace na trhu práce – KURZ PŘÍPRAVY NA ZAMĚSTNÁNÍ.

Mimo tyto měkké dovednosti (soft skills) vyplynula ještě potřeba hard skills, kterou jsme zjistili v dřívějších analýzách potřeb zaměstnavatelů. Na tvrdé dovednosti je zaměřen kurz ARCHIVACE, DIGITALIZACE A PREZENTACE.

4. **Popis a tvorba kompetenčního modelu** – Níže uvádím aktuální kompetenční model pro projekt Genderové brýle. Tento model byl vytvořen podle přehledu kompetencí Gibbonse. V tomto přehledu je široké spektrum tzv. soft skills, což navazuje na rodičovské kompetence, které cílová skupina získala po dobu péče o dítě. Na základě kompetenčního modelu budou stanoveny vzdělávací

potřeby, které podpoří v konečném důsledku konkurenceschopnost cílové skupiny na trhu práce.

	Kompetence	Popis kompetence	Cíl kurzu
Řešení problémů	Řešení problémů	Schopnost získat podstatné informace, identifikovat a analyzovat problém – schopnost zhodnotit výsledky, realizovat řešení	ano
	Hledání informací	Shromážďovat potřebná data, identifikace a nacházení problémů, efektivní analýza a využití informací	ano
	Tvořivost	Schopnost generovat nebo identifikovat nápady, nová řešení pracovních problémů, schopnost vylepšovat současný stav věcí	ano
Přístup k práci	Plánování organizování	Zavádění kontroly vlastní práce, identifikace priorit a efektivního nakládání s časem, vytváření krátkodobých a dlouhodobých plánů, určování vhodných priorit, organizační schopnosti	ano
	Adaptabilita	Schopnost přizpůsobit chování nově vzniklým podmínkám (nové úkoly, nový lidé), schopnost adaptovat se na překážky a rozmanitost okolního prostředí	ano
	Odolnost vůči zátěži	Schopnost podávat výkon v zátěžových situacích (nejistota, nesouhlas, časový tlak), schopnost formulovat konstruktivní řešení v zátěžových podmínkách, schopnost adaptace na zátěžové podmínky	ne
	Pečlivost a svědomitost	Konzistentní výkon při dosahování cílů, důkladnost plnění termínů, schopnost koncentrace pozornosti a citlivosti na detail	ne
	Motivovanost	Aktivní jednání, nikoliv pasivní očekávání, projev zájmu o vlastní rozvoj a vlastní zdokonalování	ano
Komunikace	Slovní projev	Schopnost vyjádřit myšlenky srozumitelně, stručně, jasně a způsobem, který odpovídá publiku,	ano

		jemuž je sdělení určeno	
	Písemný projev	Schopnost jasně a stručně vyjádřit myšlenky písemně, způsobem, který odpovídá čtenářům, jimž je sdělení určeno	ne
	Naslouchání	Schopnost aktivního naslouchání – věnování pozornosti komunikace partnerovi, projevy zájmu o sdělení, kladení otázek, identifikace podstatných informací	ano
	Přesvědčivost	Schopnost komunikovat tak, aby bylo dosaženo souladu, schopnost získat podporu od druhých lidí	ano
Vztahy	Vztahy a interpersonální dovednosti	Schopnost spolupráce s druhými lidmi, užitečnost při dosahování cílů, schopnost pracovat s mezilidskými vztahy při prosazování cílů	ne
	Týmová práce	Schopnost spolupráce s druhými lidmi, užitečnost při dosahování cílů, vytváření přátelského prostředí a podpora „týmového ducha“	ne
	Zvládání konfliktů	Schopnost včasné identifikace konfliktních situací, schopnost přicházet s konstruktivními řešeními konfliktních situací	ne
Technické kompetence	Znalost základů prezentace, digitalizace a archivace	Schopnost orientace v archivaci dle zákona o účetnictví a zákona o dani z příjmů	ano
	Znalost základů pracovněprávního minima	Schopnost základní orientace v zákoníku práce, schopnost orientace u přijímajícího pohovoru, schopnost vytvořit svůj životopis	ano

Tabulka č. 3: Kompetenční model  
Zdroj: vlastní

**5. Ověření a validizace vzniklého modelu** - Poslední fáze je ověření a validizace vzniklého modelu. V centru používáme 360° zpětnou vazbu. Pro tuto metodu používáme dotazníky. Výhodou 360° zpětné vazby je, že jedinci získají širší přehled o tom, jak je vnímají ostatní lidé. Posilování

žádoucích schopností vyvolává vědomí sebe sama. Mezi rizika zpětné vazby patří to, že lidé neposkytují upřímnou zpětnou vazbu.

Aby byla 360° vazba úspěšná, musí být dotazníky snadno vyplnitelné. Nikdo se nesmí cítit tímto procesem ohrožen, když se otázky týkají skutečných událostí.<sup>42</sup> Standardně bývají tato dotazníková šetření anonymní.

### 4.3 Formulace cílů vzdělávací akce

Když stanovíme cíl vzdělávací akce, definujeme mezeru, která je řešitelná vzděláním.

Správně stanovený cíl:<sup>43</sup>

- vyplývá nám z něj obsah,
- je měřitelná změna znalostí (kongnitivní doména), dovednosti (psychomotorická doména), postojů (emoční, afektivní doména),
- usnadní nám evaluaci,
- má usměrňující, dynamizující a integrující funkci pro vzdělávací akci,
- změny cíle ovlivňují změny vztahů jednotlivých prvků vzdělávací akce (obsah, postoupnost, časová dotace), ale ovlivňují i prostředky realizace tohoto cíle (formy, metody, techniky vzdělávání).

Údaje z analýzy vzdělávacích potřeb zpracujeme, stanovíme hlavní cíl a dílčí cíle vzdělávací akce. Mezi základní interpretace formulování cílů patří takzvané pravidlo SMART zaměřené na výkonnost:<sup>44</sup>

- S – specifický,
- M – měřitelný,
- A – akceptovatelný,
- R – realizovatelný,
- T – termínovaný.

---

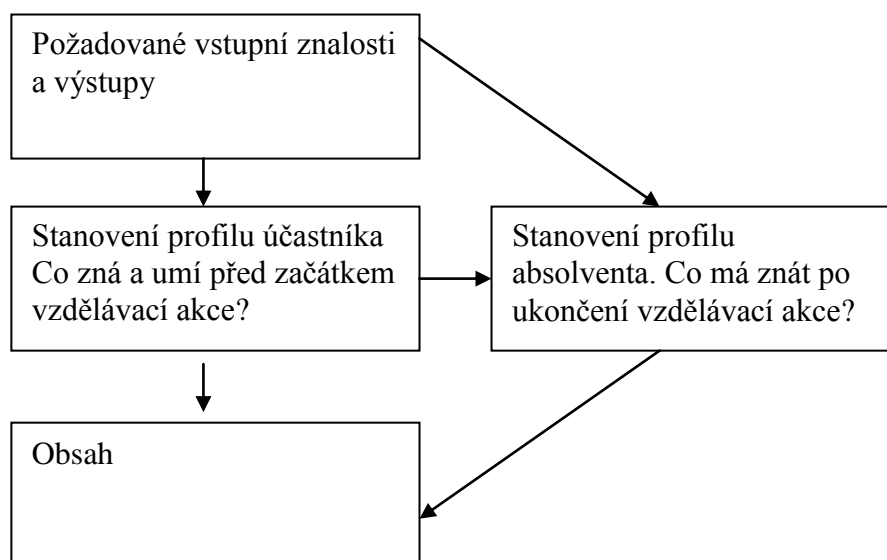
<sup>42</sup> Armstrong, 2010, s. 448 - 449

<sup>43</sup> Bartoňková 2010, s. 135

<sup>44</sup> Palán 2002, s. 219

## Aplikace pravidla SMART na projekt Genderové brýle

- S – dosažení znalostí a dovedností k zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce,
- M – dosažená úroveň znalostí a dovedností, je měřena vědomostním testem, který je prováděn na konci každého kurzu,
- A – akceptovatelnost, z hlediska rodičů malých dětí v souvislosti s trhem práce i pracovníků centra Akropolis, o. s.,
- R – ukončení kurzu, získání osvědčení na základě testu znalostí,
- T – časová ohraničenost, harmonogram kurzů.



Obrázek č. 1: Stanovení a formulace cílů  
Zdroj: Bartoňková 2008, s. 46

## Cíle vzdělávání

Cíle jsou konkrétní představa o chování studujícího nebo jeho dispozicích k určitému chování, jeho schopnosti, dovednosti. Cíle určují, co bude účastník schopen dělat na konci vzdělávacího programu. Je to formulace záměru - účelu a výstupu - výsledku.

Cíle mohou být různě strukturovány, obecně platný model neexistuje. Nejčastější rozdělení podle dimenzí je:

- kognitivní cíle (vědomosti, teoretické schopnosti),
- afektivní cíle (cit – emotivní a mravní postoje),

- psychomotorické cíle (konání praktické dovednosti, šikovnost).

Podle Palána je stejně jako určení cílů významná také interiorizace, tedy vnitřní přijetí účastníků. Významnost této interiorizace spočívá v tom, že podvědomé cíle jsou významným motivátorem a regulátorem chování, tedy určují přístup ke vzdělávání.<sup>45</sup>

## **Aplikace cílů vzdělávání na vzdělávací projekt Genderové brýle**

### **Hlavní cíl**

Hlavní cílem vzdělávacího projektu Genderové brýle je zvýšit vzdělanost cílové skupiny v genderové problematice a v rovných příležitostech na trhu práce. Splnění tohoto cíle jim poskytne vyšší šance a konkurenceschopnost na trhu práce. Součástí hlavního cíle je získat vědomosti, argumentační strategii k získání a udržení si pracovního místa. Dále uvědomění si důsledků genderových stereotypů v rodinném a profesním životě.

### **Dílčí cíle**

Dílčí cíle jsou rozděleny do čtyř skupin, podle jednotlivých kurzů v projektu:

1. **Kurz Plus** - přetransformovat získané rodičovské kompetence na profesní dovednosti – péče o dítě je zdrojem pro osobní rozvoj a mnoho dovedností: komunikační, organizační, zvládnání stresu, improvizace, řešení, konfliktů, týmová spolupráce, ... Rodiče si ale tyto hodnoty neuvědomují, jedná se však o žádané dovednosti, na trhu práce vysoce ceněné.

### **Cíle tohoto kurzu**

- uvědomění si dovedností získaných péčí o dítě,
- definovat tyto získané dovednosti do profesního jazyka,
- schopnost popsat jednotlivé kroky těchto dovedností.

---

<sup>45</sup> Palán 2002, s. 219



2. **Kurz Gesto** – pomůže účastníkům kurzu rozpoznat genderové stereotypy, asertivně na ně reagovat a odbourávat je doma i v práci. Umět argumentovat a tím získat lepší pozici pro vyjednávání a prosazování svých práv rovného zacházení.

#### **Cíle tohoto kurzu**

- schopnost orientace v základní problematice genderu,
- základní orientace v genderových stereotypech,
- argumentace proti omezením vyplývajícím z výše uvedeného.

3. **Kurz Příprava na zaměstnání** – orientace na trhu práce, životopis, motivační dopis, vstupní pohovor, formy zaměstnání, flexibilní formy práce.

#### **Cíle tohoto kurzu**

- schopnost základní orientace na trhu práce,
- schopnost sepsání životopisu a souvisejících dokumentů,
- základy pracovněprávního minima (orientace v § souvisejících s návratem z mateřské a rodičovské dovolené, flexibilní úvazky),
- připravenost na přijímací pohovor (reakce na diskriminační otázky ohledně pohlaví, rodiny).

4. **Prezentace, digitalizace a archivace** – nadstavbový kurz práce s osobním počítačem technikou, dataprojektorem a scannerem může doplnit předchozí kurzy. Poskytuje dovednosti, žádané zaměstnavateli pro místa na zkrácený úvazek.

#### **Cíle tohoto kurzu**

- schopnost prezentace, základy grafického programu COREL DRAW,
- získání dovednosti digitalizace účetních dokladů,

- získání vědomostí o archivaci účetních dokladů.

## 4.4 Profil účastníka a profil absolventa

### Profil účastníka

Rodiče vracející se po rodičovské dovolené na trh práce.

Jedná se o výše popsanou cílovou skupinu – rodiče s malými dětmi, kteří většinou nemohou pracovat přesčas, často požadují přizpůsobení pracovní doby režimu MŠ/ZŠ. Čerpají volno potřebné pro ošetřování člena rodiny a dovolenou v čase prázdnin. Po době strávené na MD/RD se většinou nemohou vrátit do původního zaměstnání (nedokáží sladit fixní pracovní dobu s péčí o rodinu), hůře se orientují na trhu práce, který během jejich pobytu v domácnosti prošel značnými změnami, mají sníženou kvalifikaci a sebevědomí při jednání se zaměstnavatelem.

### Profil absolventa

Absolvent: „Osoba, která splnila podmínky pro ukončení určitého vzdělávacího procesu (uceleného studia, kursu, programu) a obdržela certifikát, diplom, vysvědčení, osvědčení...“<sup>46</sup>

Pro srovnání: Profilem absolventa rozumíme, co absolvent po absolvování vzdělávací akce bude umět, jaké budou jeho znalosti a kompetence.<sup>47</sup>

Podle Bartoňkové máme dvě možnosti profilu.<sup>48</sup>

1. **Široký a mělký** – absolvent získá kvalifikaci pro široký okruh problémů, nezíská ale specializaci. Tento profil dává absolventovi značnou flexibilitu uplatnění.
2. **Hluboký a úzký** – absolvent disponuje výrazně specializovaným vzděláním v rámci jednoho oboru. U tohoto profilu vzniká nebezpečí

---

<sup>46</sup> Palán 2002, s. 15

<sup>47</sup> Bartoňková 2010, s. 145

<sup>48</sup> Bartoňková 2008, s. 40

působnosti v jednom profesním poli, komplikuje změnu profese při strukturální nezaměstnanosti.

V projektu Genderové brýle využijí převážně profil široký a mělký, tedy kvalifikaci na široký okruh problémů spojených s genderovými stereotypy při návratu na trh práce. Naším cílem je, aby absolvent kurzů uměl zužitkovat své rodičovské kompetence v profesním životě, uměl pojmenovat a asertivně jednat ohledně genderových stereotypů a orientoval se v nových požadavcích na pracovníka na trhu práce. První možnost profilu bude použita u prvních třech kurzů.

U čtvrtého kurzu – Archivace a digitalizace, prezentace – budeme využívat profil účastníka hluboký a úzký.

## **4.5 Určení inventáře disciplín**

Další fází při projektování vzdělávací akce je přetransformování daných cílů do:<sup>49</sup>

- inventáře disciplín,
- studijního plánu,
- osnovy vzdělávání, studijních materiálů v odpovídající formě.

Stanovení inventáře disciplín vytváříme na základě profilu absolventa. Inventář, jak je zřejmé, vytváříme „bez ladu a skladu“. Jeho hlavním posláním je podchytit celý soubor požadavků, použitelných pro andragogickou interakci a zabránit zařazení irelevantních disciplín.<sup>50</sup>

Na základě kompetenčního modelu účastníka vzdělávací akce jsme se zaměřili na kompetence, které budeme v rámci projektu Genderové brýle rozvíjet.

### **Studijní plán**

---

<sup>49</sup> Bartoňková 2008, s. 46 - 47

<sup>50</sup> Šimek, Bartoňková 2002, s. 61

Studijní plán je logicky a časově uspořádaný systém disciplín, které jsou vzájemně navazující, časově omezené a jsou v nich vytyčeny studijní cíle. Každý studijní plán má svůj způsob ukončení.

**Obecně rozlišuje dva základní typy:**

- Studijní plány individuální – od konkrétních, praktických disciplín k teoretickému zastřešení.
- Studijní plány deduktivní – od teoretických východisek ke konkrétním, speciálním, praktickým disciplinám.<sup>51</sup>

Pro srovnání se podívejme, jak to vidí Z. Palán. „Spojení logických částí tematických celků s časovými údaji, potřebnými pro uskutečnění vzdělávacích záměrů. Předmětové poznatky se přenesením do učebních osnov a učebních plánů mění na učivo. Hodinová dotace jednotlivých celků musí zabezpečovat optimální zvládnutí obsahu vzdělávací akce.“<sup>52</sup>

**Základní formy uspořádání obsahu<sup>53</sup>**

- **Předmětové uspořádání obsahu** – tradiční v neformálním vzdělávání, spojuje předměty s příslušnými vědami. Tato koncepce studijních plánů obsahuje nebezpečí roztržštěných vědomostí.
- **Projektové uspořádání obsahu** – „spojuje obsah vzdělávání s různými oblastmi praktických činností“, bez teoretického zastřešení. Pozitivní je možnost soustředění vzdělání kolem praktických činností blízkých reálnému životu. Negativem je častá mezera mezi praktickou činností a studiem teorie.
- **Modulové uspořádání obsahu** – moduly (bloky) v podstatě tvoří stavebníci, z níž se staví studijní plán. Toto uspořádání se snaží překonat nedostatky předmětového a projektového uspořádání. Pozitivem toto uspořádání je, že se snadněji přizpůsobuje požadavkům zaměstnavatele. Negativem je obtížnost udržení systému učiva.

---

<sup>51</sup> Bartoňková 2008, s. 47

<sup>52</sup> Palán 2002, s. 147

<sup>53</sup> Bartoňková 2008a, s. 47 - 48

Při projektování vzdělávací akce Genderové brýle je použit modulový systém, který je často využíván při plánování vzdělávacích projektů, pod záštitou Evropských strukturálních fondů. A to z důvodu plánování kurzů na základě specifických požadavků.

Projekt Genderové brýle se skládá ze 4 kurzů (modulů), které byly popsány výše. Každý modul má svůj induktivní studijní plán.

Název modulu/kurzu	Anotace	Časová dotace v hodinách
Plus	Získání argumentace potřebné k transformaci rodičovských kompetencí a převedení do profesního jazyka, uvědomění si svých možností	24
Gesto	Seznámení se základními stereotypy a umění se asertivně s touto situací vyrovnávat a tím zvýšit své šance na trhu práce	20
Příprava na zaměstnání	Získání pracovního minima, příprava portfolia, příprava na přijímací pohovor, reakce na nejčastěji kladené otázky	20
Prezentace,digitalizace a archivace	Získání znalostí jak správně archivovat a uchovávat doklady podle zákona o účetnictví a základy programu Corel Draw	56

Tabulka č. 4: Studijní plány kurzů

Zdroj: vlastní

## Osnovy

Jedná se o účelové a logické uspořádání obsahu vzdělávací akce, z pohledu konkrétních cílů vzdělávací akce. Způsob roztřídění jednotlivých témat, jejich rozsah. V osnovách můžeme naposled upravit studijní plán.

Palán učební osnovy dělí do tří skupin:<sup>54</sup>

- lineární – postupné,
- cyklické – opakování učiva v cyklech, zvyšování náročnosti,
- spirálové – syntéza předchozích.

<sup>54</sup> Palán 2002, s. 220

Při projektování vzdělávací akce Genderové brýle využíváme pro kurzy strukturu osnov ze školení Formela, neformální vzdělávání. V příloze přikládáme příklad osnov pro kurz Gesto, který se nejvíce zabývá problematikou Gender.

#### **4.6 Sestavení studijních materiálů**

Mužik ve své knize Androdidaktika uvádí: „Pořadat vzdělávací akci bez písemných materiálů pro účastníky je dnes téměř nemyslitelné. Sami účastníci často kurz nebo seminář, kde při jeho zahájení neobdrží písemné materiály, již předem považují za méně kvalitní nebo špatně připravený.“<sup>55</sup> Ve stejné knize Mužik upozorňuje, že by se neměly používat materiály, které jsou běžně dostupné, pokud je ovšem nenapsal sám lektor.

**V oblasti vzdělávání dospělých se nejčastěji setkáváme s těmito druhy materiálů:**<sup>56</sup>

- Skripta – jedná se o souvislý, ucelený text. Umožňuje lektorovi soustředit se na podrobný výklad u obtížných oblastí.
- Sylaby a teze – jedná se o stručné výtahy, heslovité vyjádření myšlenek.
- Pracovní sešity a listy – jedná se o volné, různé materiály. Cílem je dát účastníkům informace a zároveň je vést k aktivní práci.
- Zadání případných studií a manažerských her – jedná se o využívání efektivních metod a co nejužší přiblížení k praxi. Tyto studie jsou v podstatě pokusem přenést firmu do učebny.

Písemné a studijní materiály – v současnosti nejpoužívanější didaktické prostředky, jsou velmi důležitou součástí image vzdělávacích potřeb.

Pro potřeby všech čtyř kurzů je počítáno s tvorbou skript a s podporou formou pracovních listů.

---

<sup>55</sup> Mužik 2004, s. 190

<sup>56</sup> Mužik 2004, s. 190 - 192

U skript je velmi důležitá grafická úprava, jejich přehlednost. Lektor musí mít vlastní interpretaci probírané látky a skripta jsou jen podporou, slouží pro mechanické předčítání textu.<sup>57</sup>

#### 4.7 Volba forem, metod a technik, pomůcek

Po formulaci cílů a úpravě učebních osnov přichází volba vhodných didaktických forem a metod vzdělávání. „Didaktickou formou rozumíme určitý organizační rámec výuky, tj. vyučování a učení.“<sup>58</sup> Podle Mužika formy vzdělávání rozlišujeme podle mnoha kritérií. Dvě kritéria považuje za významná:

- **kritérium didaktické** – umožnění účastníkům vzdělávací akce soustředit se na výuku, aby v určeném čase získali co nejvíce žádaných informací,
- **kritérium ekonomické** – hospodárnost využívání nákladů spojených s pořádáním vzdělávací akce a nákladů spojených s uvolňování zaměstnanců na školení.

Dále Mužik rozlišuje čtyři základní formy vzdělávání:

1. **přímá výuka** se vyznačuje přímým, osobním kontaktem lektora s účastníkem,
2. **kombinovaná výuka** vznikla ze snahy zvýšit podíl individuálního studia na celkovém objemu vzdělávání,
3. **korespondenční vzdělávání** – forma pro dálkové, distanční studium, účastník je vzdálen od svého lektora a znakem této formy je dvoucestná komunikace,
4. **terénní vzdělávání** – zahrnuje všechny předchozí formy vzdělávání.

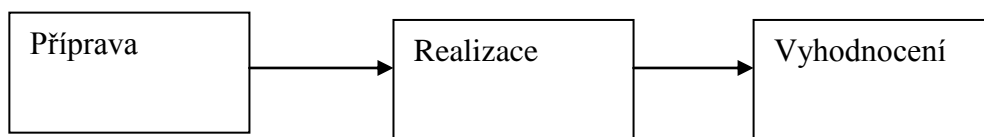
V projektu Genderové brýle je u všech čtyř kurzů naplánovaná přímá forma výuky. Kurzy budou probíhat za přímé asistence lektora. Lektor využívá své

---

<sup>57</sup> Bartoňková 2008, s. 80

<sup>58</sup> Mužik 2004, s. 104

přípravy, kterou realizuje ve výuce, a následně probíhá vyhodnocení celého kurzu. Vyhodnocení probíhá formou dotazníkového šetření, které lektor podrobí evaluaci.



Obrázek č. 3: Přímá výuka

Zdroj: Mužik 2004, s. 114

### **Didaktické metody**

Didaktické metody Palán ve svém slovníku specifikoval následovně: „Metodou rozumíme algoritmus postupů k dosažení cíle, způsob záměrného uspořádání činností a opatření. Vzdělávací metody se člení různě a jejich volba a účinnost závisí na cílech vyučování a konkrétních podmínkách, které realizaci ovlivňují. Ve vzdělávání dospělých je významné členění v závislosti na míře samostatnosti v procesu přisvojování si poznatků – od metod realizovaných pedagogem až po metody individuálního vzdělávání. Metody bývají taky členěny podle stupně inovace, kde za inovaci je považována jakákoliv pozitivní změna ve vnitřní struktuře určitého organismu.“<sup>59</sup>

Pro srovnání – Bartoňková definovala didaktické metody mnohem jednodušeji. Metoda je postup k určitému cíli, naplňování jednotlivých cílů, optimální zvládnutí rozsahu, realizuje se v určité formě za určitých podmínek.<sup>60</sup>

Na školeních k didaktickým metodám Klíče pro život jsme se seznámili s dělením didaktických metod podle Mužika, které používáme při výběru metod na kurzech pořádaných v našem centru.

---

<sup>59</sup> Palán 2002, s. 114

<sup>60</sup> Bartoňková 2008, s. 51



<b>Teoretické metody</b>	<b>Teoreticko-praktické Metody</b>	<b>Praktické metody</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- klasická přednáška</li> <li>- přednáška ex katedra</li> <li>- přednáška s diskuzí</li> <li>- cvičení, seminář</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diskuzní metody</li> <li>- problémové metody</li> <li>- programová výuka</li> <li>- diagnostické a klasifikační metody</li> <li>- projektové metody</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- instruktáž</li> <li>- coaching (mentoring, counseling)</li> <li>- asistování</li> <li>- rotace práce, stáž, exkurze, létající tým</li> </ul>
<b>V učebně</b>	<b>V učebně</b>	<b>Na pracovním místě</b>

Tabulka č. 5: Didaktické metody  
Zdroj: Mužik 2004, s. 69

Protože je nepřehledné množství metod, soustředím se zde jen na metody použité v kurzu Gesto, opět využívám specifikaci podle Mužika.

<b>Metody</b>	<b>Předpoklady k využití</b>	<b>výhody</b>	<b>Nevýhody</b>
přednáška/prezentace	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rétorické schopnosti</li> <li>- dobré členění a názornost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- systematické předání vědomostí v krátkém čase</li> <li>- relativně snadná proveditelnost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- záplava nebezpečí</li> <li>- efektivita závislá na řečnických schopnostech lektora</li> <li>- bez aktivizace posluchačů</li> </ul>
Projektová metoda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- přiměřená délka, stupeň obtížnosti</li> <li>- jasné zadání</li> <li>- eventuální předpoklady</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aktivizace každého účastníka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- žádný společenský kontakt</li> <li>- nebezpečí přetížení, únavy</li> <li>- event. problémy s koordinací</li> </ul>
Hraní rolí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uvolněná učební atmosféra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- situace schémat chování lze prožít na vlastní kůži</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nejistota pro lektora, jak hra probíhá</li> </ul>

	- jasné zadání - zachování zpětné vazby	- vytváří podklad pro hodnocení individuálního výkonu	- nebezpečí blamáže účastníků hry
--	--	---	-----------------------------------

Tabulka č. 6: aplikované didaktické metody – výhody a nevýhody  
Zdroj: vlastní

## 4.8 Organizační zabezpečení vzdělávací akce

Tato fáze projektování vzdělávací akce vychází z kompetencí zadavatele.

Realizace se skládá ze tří kroků.<sup>61</sup>

1. plánování realizace programu – vstupy, výstupy, rozpočet, osnovy,
2. příprava a organizace – zázemí, tým,
3. realizace programu – harmonogram akce.

### Organizace, logistika vzdělávací akce

Stejně jako realizaci si můžeme podle Prokopenka rozdělit tuto činnost na šest oblastí:

1. plánování,
2. rozpočet,
3. časový rozvrh,
4. realizační tým,
5. školicí, ubytovací a stravovací možnosti,
6. propagace.

Jak už jsem výše uvedla, sdružení Akropolis se dlouhodobě zabývá plánováním vzdělávacích potřeb, a proto má dispozici zkušené pracovní týmy, projekt Genderové brýle je v pořadí třetí velký projekt ESF, který organizačně zajišťuje. Většina udávaných šesti oblastí je obsažena v žádosti o projekt. Organizační zajištění znamená neopomenout některou ze složek přípravy, celkovou realizaci a evaluaci, mít jednoznačně stanoveno, kdo je

<sup>61</sup> Prokopenko, Kubr a kol., 1996, s. 191

za celou vzdělávací akci zodpovědný. Je nutné mít kontrolní mechanismy nastavené tak, aby bylo zřejmé, jak, kdy a kým je činnost zajištěna.<sup>62</sup>

Koordinátor projektu tedy ve spolupráci se svým realizačním týmem zajišťuje:

- časový harmonogram vzdělávací akce,
- propagaci a nábor cílové skupiny,
- zajišťuje lektory a uzavírá smlouvy,
- zajišťuje prostor učebny pro realizaci vzdělávací akce,
- zajišťuje občerstvení, proplácí cestovné účastníkům vzdělávací akce,
- zajišťuje výkazy práce lektorů.

### **Materiální a technické zabezpečení**

Jedná se o činnosti a předměty související jak s materiálním, tak technickým zabezpečením vzdělávací akce podle požadavků lektora. Patří sem didaktické pomůcky pro zefektivnění výuky.<sup>63</sup>

- vizuální a didaktické pomůcky – až 80 % informací lidé absorbují zrakem – dataprojektor, tabule, flipchart apod.,
- písemné a studijní materiály – v současnosti nejpoužívanější didaktické prostředky, jsou velmi důležitou součástí image vzdělávacích potřeb: skripta, pracovní listy apod.

Používají se i studijní materiály nabízené prostřednictvím jiného media – počítačové sítě, multimedia apod. Při používání těchto prostředků se aktivují další smysly a podle Bartoňkové dochází k rozšíření této podpory díky rostoucí dostupnosti a oblíbenosti – využívána prezentace v Prezzi.

## **4.9 Finanční zabezpečení**

Kalkulace je důležitou součástí celého procesu, v tomto kroku se jedná o ekonomickou efektivitu celé akce. V rámci projektů sponzorovaných z

---

<sup>62</sup> Bartoňková 2010, s. 168

<sup>63</sup> Bartoňková 2008, s. 78 - 90

Evropských strukturovaných fondů je předkalkulace součástí žádostí o grant. Takže kalkulace je hotová už rok předem. Podle Bartoňkové dělíme kalkulaci na dvě kategorie:

- **Náklady na vzdělávací program** – v rozpočtu projektu se jedná o položku osobních nákladů na lektory a koordinátora, nájem učeben.
- **Náklady na účastníky** – v rozpočtu se jedná o nákup služeb, tedy tisk výukových materiálů a technického zabezpečení, a takzvanou přímou podporu zajišťující dostupnost vzdělávací akce pro potenciální klienty.

Z výše popsaného plyne, že kurzy jsou pro cílovou skupinu zdarma, a tento fakt je velmi podstatný při naplňování obsazenosti našich kurzů.

.

#### **4.10 Návrh evaluace vzdělávací akce**

Posledním krokem projektování vzdělávací akce je její evaluace, tedy zjištění, zda byla vzdělávací akce úspěšná. Jedná se o integrální součást vzdělávání.

Odpovídá nám na otázku: Byl projekt efektivní a splnil svůj účel? Hodnotí se ze čtyřech hlavních důvodů, které se mohou i překrývat:<sup>64</sup>

- učení,
- zdokonalování,
- kontrolování,
- ověřování.

Kubrik ve své knize doslova uvádí:

„Evaluace jako výstup ze vzdělávací akce je povinnost, potřeba i potěšení.“

Evaluace je:<sup>65</sup>

- zpětná vazba lektora,

---

<sup>64</sup> Bartoňková 2008, s. 101

<sup>65</sup> Medíková 2010, s. 101

- manifestace názoru klienta,
- způsob ocenění,
- ochrana lektora před opětovnými chybami,
- informace ke změnám,
- věcný a doložitelný doklad,
- marketingový a personální nástroj,
- příklad pro další nabídku a obchod.

Při evaluaci pracujeme s klíčovými otázkami, v hodnocení hledáme odpovědi na tyto otázky podle Kirpatrickova modelu:<sup>66</sup>

- Učení – naučili se to?
- Reakce – líbilo se jim to?
- Chování – použili to v praxi?
- Výsledky – došlo k zvýšení efektivity?

Hodnotitelé musí poskytnout účastníkům své vzdělávací akce dostatek času k odpovědím. U dotazníkového šetření je důležitá forma, uživatelská přátelskost dotazníku, účastník by se neměl ztrácet v otázkách. Za další zásadu můžeme považovat pravidlo dodržení validity (změřili jsme skutečně to, co jsme chtěli a měli?) a reliability (spolehlivost výsledků, bude to příště stejně?).<sup>67</sup>

Při evaluaci vzdělávací akce Genderové brýle využijeme Kirkpatrickův model, podle daných úrovní. Evaluovat budeme čtyři výukové kurzy. Evaluace proběhne interně prostřednictvím lektora každého kurzu. Pro potřeby zadavatele evaluace je dostačující sběr dat z dotazníkového šetření. Do přílohy přikládám ukázkou připraveného dotazníku a kurz Gesto, který se nejvíce zabývá genderovou problematikou. Dotazník je upraven u bodu Chování a bodu Výsledky, protože se můžeme ptát jen účastníků kurzů a nikoliv zaměstnavatelů.

Nedostatkem této konkrétní evaluace je, že nemáme zpětnou vazbu týkající se úspěšnosti účastníků vzdělávací akce na trhu práce.

---

<sup>66</sup> Brázdová 2000, s. 15

<sup>67</sup> Dvořáková 2008, s. 32

## ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo vytvořit projekt vzdělávací akce, který podpoří konkurenceschopnost rodičů malých dětí do čtyř let. V první polovině práce jsem se zaměřila na problémy související s genderovými stereotypy, které zásadně ovlivňují šance rodičů na návrat na trh práce.

V druhé polovině jsem se zaměřila na projektování samotné vzdělávací akce a na zmapování všech deseti kroků, které nás dovedou k úspěšnému ukončení vzdělávací akce. Samotná vzdělávací akce je zaměřena na odbourávání omezení, která s sebou nesou genderové stereotypy. Vzdělávací aktivity aspirují na realizaci komplexní vzdělávací akce, která se skládá ze čtyř konkrétních kurzů s konkrétními cíli. Po celou dobu plánování těchto kurzů jsem zohledňovala práci s možnostmi, jak omezit negativní působení genderových stereotypů na konkrétní účastníky kurzu.

## **ANOTACE**

Andrea Klofáčová

filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Katedra sociologie a andragogiky FF UP

Počet znaků: 74487

Počet titulů použité literatury: 15

souvisejících článků :4

internetové zdroje : 2

### **Anotace**

Bakalářská práce předkládá projekt vzdělávací akce Genderové brýle. Tento projekt řeší otázku prosazování rovných příležitostí, seznámení se s omezeními, jež s sebou přináší genderové stereotypy, které ovlivňují rodiče malých dětí vracující se na trh práce, zvýšení jejich konkurenceschopnosti. V rámci projektu proběhnou vzdělávací aktivity pro rodiče s malými dětmi. Jedná se o kurzy, které seznámí rodiče s problematikou genderových stereotypů, s možnostmi sladování rodiny a práce, s využitím rodičovských kompetencí v práci i zlepšení praktických dovedností žádaných zaměstnavateli.

Klíčová slova: celoživotní učení, cíle, didaktické formy a metody, gender, genderové stereotypy, Evropský sociální fond, kompetence, projektování vzdělávací akce, segregace trhu.

### **Annotation**

This thesis presents the project of an educational event Gender Glasses. The project deals with the issue of promoting equal opportunities, apprising of the limits caused by the gender stereotypes that influence the parents of small children when they return to the labour market, the enhancement of their competitiveness. As a part of the project there will be educational events for parents of small children. These will be courses that will apprise

the parents of the issue of gender stereotypes, the possibilities of bringing family into harmony with work, making use of the parental competences at work and improving the practical skills that employers seek.

Key words: lifelong education, goals, didactic forms and methods, gender, gender stereotypes, the European Social Fund, competence, a project of an educational event, market segmentation.



## Literatura

### Knihy:

- [1] AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing 2007. ISBN: 80-247-0469-2.
- [2] BARTOŇKOVÁ, H. *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: Univerzita Palackého 2008 a. ISBN 80-244-1442-2.
- [3] BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-29-14-6.
- [4] BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika*. Olomouc: Vydavatelství UP, 2002. ISBN 80-244-03-94-3.
- [5] BERGER, T., LUCKMANN, P. L. *Sociální konstrukce reality*. Centrum pro studium demokracie a kultury, 1999. ISBN: 80-85959-46-1.
- [6] BUTLER, J. *Trampoty s rodou*, Aspekt, Bratislava 2003. ISBN-10: 80-85549-41-7
- [7] FAFEJTA, M. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*, Nakladatelství Jan Piszkiwicz, 2004 ISBN 80-86768-06-06
- [8] HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1 Vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8
- [9] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press 1998. ISBN: 80-85943-51-4.
- [10] KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004.
- [11] MEDÍKOVÁ, O. *Lektorské dovednosti*. Praha: Grada Publishing 2010. ISBN: 978-80-247-3236-7.
- [12] MUŽIK, J. *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN: 80-73-57-045-09.
- [13] PALÁN, Z. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997. ISBN: 80-902232-1-4.
- [14] PROKOPENKO, J., KUBR, M. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada Publishing 1996. ISBN: 80-71-69-250-6.

- [15] KŘÍŽOVÁ, A. *Jaké je postavení žen v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005.

#### **Článek v časopisu**

- [16] KŘÍŽOVÁ, A. *Gender, rovné příležitosti – výzkum*, 2007, roč. 8, č. 2. s. 60
- [17] ČERMÁKOVÁ, M. *Gender, rovné příležitosti – výzkum*, 2002, roč. 2-3. s. 12-21
- [18] HAŠKOVÁ, H. *Gender, rovné příležitosti – výzkum*, 2010, roč. 1
- [19] KŘÍŽOVÁ, A. *Gender, rovné příležitosti – výzkum*, 2005

## **Seznam obrázků, tabulek, grafů a schémat**

Obr. č. 3: Přímá výuka

Tabulka č. 1: Tabulka č.1: Hrubé a mediální mzdy

Tabulka č. 2: Tabulka č.2: Mezinárodní srovnání – průměrná mzda mužů a žen – EU

Tabulka č. 3: Kompetenční model

Tabulka č. 4: Studijní plány kurzů

Tabulka č. 5: Didaktické metody

Tabulka č. 6 : Aplikované didaktické metody – výhody a nevýhody

Graf č. 1: Průměrná roční mzda jako procento mzdy mužů

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Osnovy kurz Gestó

Příloha č. 2: Dotazník ke kurzu Gestó

Příloha č. 3: Evaluace Gestó

## EVALUACE VZDĚLÁVACÍHO MODULU: GESTO

Lektor: Dagmar Mega

Datum: 30.10.2012

Zodpovězte, prosím, na níže uvedené otázky, které se týkají hodnocení kurzu GESTO. Vaše odpovědi jsou pro nás velmi důležité, budou využity ke zkvalitňování dalšího vzdělávání. Dotazník je anonymní. Pokud není uvedeno jinak, označte, prosím, jednu odpověď, která nejlépe vystihuje Váš názor. Děkujeme Vám.

1) Odkud jste se dozvěděla o možnosti absolvovat tento kurz? Můžete označit více odpovědí.

- z regionálního televizního vysílání
- z regionálního tisku
- z regionálních rádii
- z webových stránek centra Akropolis
- od příbuzných a známých
- z nástěnek na veřejném prostranství
- odjinud, prosím vyplňte: .....

### ORGANIZACE VZDĚLÁVÁNÍ

2) Výuková místnost ml:

- vyhovuje
- nevyhovuje, protože, prosím vyplňte: .....

3) Velikost skupiny, ve které vzdělávání probíhá je:

- příliš velká
- akorát
- příliš malá

4) Délka jednotlivých vyučovacích bloků byla:

- příliš dlouhá
- akorát
- příliš krátká

5) Jak hodnotíte možnost propojení hlídání dětí po dobu trvání kurzu?

- velmi pozitivně
- spíše pozitivně
- je mi to jedno
- spíše negativně
- velmi negativně

6) Je něco dalšího, co by Vám ještě usnadnilo absolvování kurzu? Prosím vyplňte: .....

7) Existuje cokoli, co byste rád/a změnila na organizaci kurzu? Prosím vyplňte: .....

### VÝKON LEKTORA/LEKTORKY

8) Označte prosím, výkon lektora/lektorky. Postupujte jako ve škole. Nejlepší známka, kterou lektora/lektorku můžete ohodnotit je „1“, nejhorší známka je „5“.

přípravenost lektora/lektorky  
výborná 1  2  3  4  5  špatná

srozumitelnost výkladu  
výborná 1  2  3  4  5  špatná

přátelské vystupování  
výborné 1  2  3  4  5  špatné

dodržení předepsaného obsahu kurzu  
výborné 1  2  3  4  5  špatné

odbornost lektora/lektorky  
výborná 1  2  3  4  5  špatná

dostatečné vysvětlování probíraného tématu  
výborné 1  2  3  4  5  špatné

zajímavý výklad  
výborný 1  2  3  4  5  špatný

dodržování času začátku výuky  
výborné 1  2  3  4  5  špatné

dodržování času konce výuky  
výborné 1  2  3  4  5  špatné

schopnost lektora/lektorky zodpovědět dotazy  
výborná 1  2  3  4  5  špatná

schopnost lektora/lektorky navodit atmosféru důvěry  
výborná 1  2  3  4  5  špatná

9) Co byste vzkázal lektorovi/lektorce tohoto kurzu? .....

### Obsahové zaměření kurzu

10) Ohodnotte obsah kurzu z následujících hledisek. Postupujte opět jako ve škole. Nejlepší známka je „1“, nejhorší známka je „5“.

Probíraná témata mi pomohou při hledání nového zaměstnání.  
určitě ano 1  2  3  4  5  určitě ne

Probíraná témata mi pomohou v mém každodenním životě.  
určitě ano 1  2  3  4  5  určitě ne

Probíraná témata jsou užitečná.  
určitě ano 1  2  3  4  5  určitě ne

Kurz obsahoval dostatečné množství informací.  
určitě ano 1  2  3  4  5  určitě ne

Praktický nácvik dovedností byl v kurzu dostačující.  
určitě ano 1  2  3  4  5  určitě ne

1) Jako nejvíce užitečné hodnotím tyto dovednosti, které jsem v kurzu získal/a. Prosim vyplňte:

.....

2) Rád/a bych se také dozvěděl/a následující informace, které v kurzu nebyly dostatečně obsaženy

.....

3) Vzhledem k probíraným tématům byl kurz:

příliš dlouhý  akorát  příliš krátký

4) Naplnila se Vaše očekávání, spojená s absolvováním kurzu?

určitě ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 určitě ne

5) Pokud se Vaše očekávání nenaaplnila, můžete prosím vypsat v čem? Pokud se Vaše očekávání naplnila, pokračujte, prosím, následující otázkou.

.....

6) Jak jste se ve vzdělávacím kurzu cítil/a?

velmi dobře  
 spíše dobře  
 spíše špatně  
 špatně

7) Ohodnoťte pokrok, který jste díky kurzu udělali. Postupujte opět jako ve škole. Nejlepší známkou je „1“, nejhorší známkou je „5“.

Nyni se cítím jistější před přijímacím pohovorem.

určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

Nyni se umím lépe sebezprezentovat. Vhodně využívám jak verbální, tak nonverbální komunikace.

určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

Nyni vím, na co si dát pozor, abych vytvořil dobrý první dojem.

určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

Kdyby mi někdo na pracovním pohovoru kladl diskriminační otázky, vím jak reagovat.

určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

8) Jak hodnotíte skripta, která jste v kurzu využívali? Postupujte opět jako ve škole. Nejlepší známkou je „1“, nejhorší známkou je „5“.

užitečná  
určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

srozumitelná  
určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

přehledná  
určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

dostatečně pokrývající potřebné informace  
určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

graficky zdařilá  
určitě ano  2  3  4  5 určitě ne

9) Měl/a byste zájem absolvovat další návazné kurzy na související témata?

určitě ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 určitě ne

#### SOCIODEMOGRAFICKÉ CHARAKTERISTIKY

20) Dotazník je anonymní. Tato data slouží pouze k vnitřním potřebám organizace centrum Akropolis.

Vaše pohlaví

muž  žena

21) Do které z následujících skupin byste se zařadil/a? Můžete označit více možností:

nezaměstnané ženy  
 dlouhodobě nezam. ženy (6 měsíců a více)  
 rodič s dětmi  
 rodič vracetící se po RD nebo péči o ziv. členu  
 ženy starší 50 let

22) Jaký je rok Vašeho narození?

23) Jaký je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

základní  
 středoškolské bez maturity  
 středoškolské s maturitou  
 VOS  
 vysokoškolské

24) Absolvoval/a jste v rámci programu Genderové brýle také další kurzy? Prosim, vyplňte, které:

.....  
.....

25) Přihlásila jste se v rámci programu Genderové brýle na další kurzy, které chcete absolvovat v budoucnu? Prosim, vyplňte, které:

.....  
.....

26) POSLEDNÍ KOMENTÁŘ: Je ještě něco, co byste rád/a ke svému hodnocení kurzu Plus doplnil/a?

.....



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz

## Gesto - podzimní běh 2012

### Lektorská evaluace

Potřebujeme genderové brýle?

Číslo projektu: CZ.1.04/3.4.04/76.00322

Doba realizace: 1.3.2012 - 28.2.2015

10/2012 | GESTO – kurz nejen o genderových stereotypch

### **Průběh výuky**

Kurz byl složen z několika tematických bloků - co je gender, genderové stereotypy, genderové stereotypy a sladování rodiny a práce, genderové nerovnosti na trhu práce, genderová platová nerovnost. Jednotlivá témata byla probírána formou přednášky, modelových situací, tréninků, dotazníků i video ukázek. Účastnice dle ohlasů nejvíce zaujaly praktická cvičení, příklady z praxe a nácviky konkrétních situací, které by poté mohly využít také v reálném životě.

### **Hodinová dotace**

Celková časová dotace kurzu byla 20 hodin rozložená do 5 setkání. Vzhledem k cílové skupině byla dotace dostačující.

### **Adekvátnost kurzu**

Zájmy cílové skupiny byly v souladu s volbou obsahu kurzu. Účastnice kurzu byly ženy delší dobu v domácnosti, tedy v rodinném kruhu, odkud čerpají zkušenosti s genderovými stereotypy. S těmi jsme poté v kurzu pracovali, aby účastnice byly lépe připravené na sladování rodiny a práce bez konfliktů v rodině způsobenou genderovými stereotypy a lépe se tak připravily na vstup do zaměstnání.

### **Posun účastníků**

V průběhu kurzu měly účastnice možnost si vyzkoušet řadu modelových situací a na nich si natrénovat situace, které je mohou čekat při přípravě na zaměstnání. Vytvářely si plán pro nástup do zaměstnání, díky materiálům ze zahraničí - technika „via l' image“, příklady dobré praxe, fotografie, videa - si lépe uvědomily genderové stereotypy a také zjistily, jak výrazně zasahují do jejich života. Závěrečný znalostní test všechny frekventantky vyplnily s více než 70 procentní úspěšností.

### **Zpětná vazba**

Zpětná vazba na kurz byla dle evaluačních dotazníků pozitivní. Také dle průběžných reakcí lze usuzovat, že účastnice navštěvovaly kurz rády a chápaly ho jako užitečný pro svůj rozvoj. Některé z nich se posléze přihlásily také do dalších navazujících kurzů.



Mgr. Dagmar Mega

Název kurzu: GESTO

DEN PRVNÍ	AKTIVITA/co budeme dělat, název/	CÍLE AKTIVITY/proč to budeme dělat- čeho chceme dosáhnout/	METODY/jak to budeme dělat – popis způsobu práce/ + POUŽITÉ POMŮCKY	MĚŘITELNOST/jak chceme změřit dosažené cíle/
1. vyučovací hodina	Představení lektorky a frekventanů, mapování očekávání frekventantů – proč jste se přihlásili? představení obsahu kurzu Co z toho už znáte?	Zjistit očekávání a a přiblížit obsah kurzu	Ústně cedulka s křestním jménem	Každý má cedulku se jménem, každý se vyjádřil
2. vyučovací hodina	Stereotypy a předsudky – co to je hra stavitelé a sabotéři diskuze	Vysvětlit si a zažít si, jak jsme ovlivněni předsudky	Hra, kartičky	Každý se zapojil a měl prostor se vyjádřit
3. vyučovací hodina	Co je to gender – dotaz na frekventanty, co o problematice už ví prezentace – úvod do genderu 3 kategorie (West-Zimmermann)	Seznámit frekventanty s problematikou genderu	Ústně, diskuze, prezentace	Ústní ověření, zda frekventanti rozuměli
4. vyučovací hodina	Genderové stereotypy – prezentace diskuze zhodnocení dne: Co bylo pro mě nové? Co bylo nejužitečnější? Náměty ..	Seznámit frekventanty s problematikou genderových stereotypů evaluace	Prezentace, diskuze	Ústní ověření porozumění každý účastník dostal prostor



DEN DRUHÝ	AKTIVITA/co budeme dělat, název/	CÍLE AKTIVITY/proč to budeme dělat- čeho chceme dosáhnout/	METODY/jak to budeme dělat – popis způsobu práce/ + POUŽITÉ POMŮCKY	MĚŘITELNOST/jak chceme změřit dosažené cíle/
1. vyučovací hodina	Zopakování tématu a probrané látky z minulé lekce otázky: co je gender? Co jsou genderové stereotypy? Uveďte příklady genderových stereotypů Umění nepředjímat - hra	Připomenout si probranou látku přiblížit si problematiku pomocí vlastních zážitků, příkladů pomocí cvičení – zážitkové hry – si ukázat jak stále předjímáme myšlení ostatních, ož nás svazuje	Práce ve skupinách práce ve dvojicích	Každý dostal prostor, všichni se zapojují
2. vyučovací hodina	Via l'image – práce s obrázky individuální práce	Odbourávání genderových stereotypů	Flip chart na zapsání otázek	Každý se zapojil
3. vyučovací hodina	Via l'image - pokračování práce ve skupině	dtto	Ústně, diskuze	Ústní ověření, zda frekventanti rozuměli
4. vyučovací hodina	Genderové stereotypy – volba povolání diskuze zhodnocení dne: Co bylo pro mě nové? Co bylo nejužitečnější? Náměty ..	Seznámit frekventanty s problematikou genderových stereotypů při volbě povolání evaluace	Prezentace, diskuze	Ústní ověření porozumění každý účastník dostal prostor

DEN TŘETÍ	AKTIVITA/co budeme dělat, název/	CÍLE AKTIVITY/proč to budeme dělat- čeho chceme dosáhnout/	METODY/jak to budeme dělat – popis způsobu práce/ + POUŽITÉ POMŮCKY	MĚŘITELNOST/jak chceme změřit dosažené cíle/
1. vyučovací hodina	Opakování volby povolání s ohledem na genderové stereotypy jak jste se rozhodovali vy? Jaká je vaše představa kariéry?	Zopakovat látku z předchozí lekce	Ústně cedulka s křestním jménem	Každý má cedulku se jménem, každý se vyjádřil
2. vyučovací hodina	Genderové stereotypy a výchova dětí volba povolání, očekávání od holek, od kluků	Přiblížit tematiku a rozkrýt	Práce ve skupině, hra, kartičky	Každý se zapojil a měl prostor se vyjádřit
3. vyučovací hodina	Horizontální a vertikální genderové nerovnosti povolání kategorie A a B, ukázky, příklady,	Seznámit frekventanty s problematikou genderové nerovnosti v povolání	Ústně, diskuze, prezentace	Ústní ověření, zda frekventanti rozuměli
4. vyučovací hodina	Vlastní příklady rekventantů zhodnocení dne: Co bylo pro mě nové? Co bylo nejužitečnější? Náměty .. DÚ: nechat namalovat děti, jak pracuje maminka, jak tatínek, jak pracují samy děti	Seznámit frekvntanty s problematikou genderových stereotypů evaluace	Prezentace, diskuze	Ústní ověření porozumění každý účastník dostal prostor

DEN ČTVRTÝ	AKTIVITA/co budeme dělat, název/	CÍLE AKTIVITY/proč to budeme dělat- čeho chceme dosáhnout/	METODY/jak to budeme dělat – popis způsobu práce/ + POUŽITÉ POMŮCKY	MĚŘITELNOST/jak chceme změřit dosažené cíle/
1. vyučovací hodina	Zopakování látky z předchozích lekci diskuze nad DÚ			Každý měl prostor se vyjádřit
2. vyučovací hodina	Time management – zakreslit denní rozvrh – reál – diskuze ideál - diskuze	Zjistit rozdělení času a pracovního dne frekventantů, prodiskutovat jejich reálné odhodlání rozdělit činnosti do pracovního dne	Pomocný graf	Každý se zapojil a má vyplněné schéma a vyjádřil se
3. vyučovací hodina	Pokračování time management, domácí práce, vydělávání peněz, role – ženské, mužské diskuze,	Seznámit se navzájem s dělbou práce a různými modely a přístupy	Ústně, diskuze, práce ve dvojicích – rozepsat ženské a mužské práce – kartičky rolí	Zapojení všech frekventantů, zpracované kartičky rolí
4. vyučovací hodina	Genderové stereotypy – a dělba práce diskuze zhodnocení dne: Co bylo pro mě nové? Co bylo nejužitečnější? Náměty ..	Prodiskutovat s frekventanty problematiku genderových stereotypů v souvislosti s dělbou práce doma evaluace	diskuze	Ústní ověření porozumění každý účastník dostal prostor

DEN PÁTÝ	AKTIVITA/co budeme dělat, název/	CÍLE AKTIVITY/proč to budeme dělat- čeho chceme dosáhnout/	METODY/jak to budeme dělat – popis způsobu práce/ + POUŽITÉ POMŮCKY	MĚŘITELNOST/jak chceme změřit dosažené cíle/
1. vyučovací hodina	Shrnutí témat	Zopakovat si probranou látku	Ústně, dotazy, vzájemné klázení si otázek	každý se vyjádřil
2. vyučovací hodina	Práce s via l'images volba práce, povolání	Odbourávání genderových stereotypů, rozšířit si obzory ve své volbě	Hra, kartičky, diskuze	Každý se zapojil a měl prostor se vyjádřit
3. vyučovací hodina	Dotazníky	Písemná evaluace	Dotazníky	Vyplněné dotazníky
4. vyučovací hodina	diskuze zhodnocení kurzu Co bylo nejužitečnější? Co se u mě změnilo? Předání certifikátů	Ústní evaluace	Prezentace, diskuze	každý účastník dostal prostor pro ústní evauaci