

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ MATEK NA RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Hana Chlopčíková

Vedoucí práce: doc. Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „*Formální vzdělávání matek na rodičovské dovolené*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne.

Podpis

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce doc. Mgr. Danovi Ryšavému, Ph.D., za odborné vedení, trpělivost a rady při zpracování této práce.

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
CHLOPČÍKOVÁ Hana	Optiky 1, Přerov	F140576

TÉMA ČESKY:

Formální vzdělávání matek na rodičovské dovolené

TÉMA ANGLICKY:

Formal education of mothers on parental leave

VEDOUcí PRÁCE:

doc. Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D. - KSA

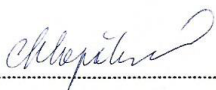
ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

- Cíl práce, výzkumná otázka: Proč se matky na rodičovské dovolené formálně vzdělávají?
- Konkretizace cíle a předmětu práce (včetně zdůvodnění): V teoretické části práce vymezím pojmy: celoživotní učení a jeho formy (formální, neformální, informální), mateřská a rodičovská dovolená. Zaměřím se také na problémy nástupu do zaměstnání po rodičovské dovolené. V praktické části představím metodologii kvantitativního výzkumu a výsledky výzkumu.
- Návrh postupu řešení (volba metod): Kvantitativní výzkum - prostřednictvím sociálních sítí oslovím matky na rodičovské dovolené, aby vyplnily dotazník. Pro svůj výzkum si stanovím několik pracovních hypotéz, proč se mohou matky na rodičovské dovolené formálně vzdělávat: 1) aby si zvýšily kvalifikaci ve vlastní práci, 2) aby rozšířily své uplatnění na trhu práce, 3) aby samy sobě dokázaly své intelektuální schopnosti. První důvod budou vyhledávat spíše ty matky, které mají vyšší pracovní pozici, o kterou nechtějí po návratu do práce přijít. Druhý důvod vyhledávají matky, které nemají jistotu návratu do původního zaměstnání a studiem chtějí rozšířit své možnosti. Třetí důvod najdeme u matek, které neřeší kariéru, ale chtějí čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnit

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

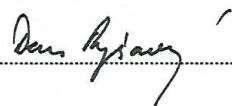
- Beneš, M., & kol. (2002). Idea vzdělávání v dnešní společnosti. Praha: Eurolex Bohemia.
Höhne, S. & kol. (2010). Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. Praha: VÚPSV.
Plamínek, J. (2010). Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. Praha: Grada.
Rabušicová, M., Rabušic, L., & kol. (2008). Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita.
Valentová, M. (2009). Přerušování účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 10 (2), 29-41.

Podpis studenta:



Datum: 28.2.2017

Podpis vedoucího práce:



Datum: 28.2.2017

Anotace

Jméno a příjmení:	Hana Chlopčíková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management.
Obor obhajoby práce:	andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Formální vzdělávání matek na rodičovské dovolené
Anotace práce:	Teoretická část práce pojednává o rysech, etapách a formách celoživotního učení a vzdělávání dospělých. Objasňuje roli ženy – matky jako účastnice vzdělávání. Empirická část se metodou kvantitativního výzkumu zaměřuje na důvody, které vedou matky na rodičovské dovolené ke zvýšení stupně formálního vzdělání.
Klíčová slova:	celoživotní učení, formální vzdělávání, vzdělávání dospělých, motivace, bariéry, rodičovská dovolená
Title of Thesis:	Formal education of mothers on parental leave
Annotation:	The theoretical part of this thesis discusses about features, stages and forms of lifelong learning and adult education. Clarifies the role of woman - mother as learners. Quantitative research in empirical part focuses on the reasons that lead mothers on maternity leave to increase the level of formal education.
Keywords:	lifelong learning, formal education, adult education, motivation, barriers, parental leave
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1: Dotazník pro výzkum
Počet literatury a zdrojů:	31
Rozsah práce:	61 s. (78 980 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	7
1. Celoživotní učení	8
1.1 Rysy a etapy celoživotního učení	9
1.2 Formy celoživotního učení	11
2. Vzdělávání dospělých	13
2.1 Specifika vzdělávání dospělých	14
2.2 Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých	15
3. Žena v roli matky a vzdělávání	19
3.1 Raná dospělost	19
3.2 Mateřství	20
3.3 Mateřská a rodičovská dovolená v české legislativě	23
3.4 Dospělé ženy jako účastnice vzdělávání	25
4. Výzkumný cíl a hypotézy	31
5. Technika výzkumu a předvýzkum	33
6. Analýza dat.....	34
6.1 Výzkumný soubor a názory respondentek.....	35
6.2 Ověření hypotéz.....	38
Závěr	48
Seznam literatury a zdrojů.....	50
Seznam grafů	54
Seznam příloh	55

Úvod

Žijeme ve společnosti, ve které hrají hlavní roli znalosti, vědomosti, vzdělání. Lidé dnešní doby musejí být schopni rychle reagovat na technologické změny, a to zvládnou pouze ti, kteří se budou vzdělávat po celý svůj život. Vzdělávání tedy není omezeno pouze na období dětství a dospívání, ale do popředí se dostává potřeba celoživotního učení. Dospělí jedinci jsou však účastí na dalším vzdělávání ovlivňováni řadou motivů a také bariér.

Ve své bakalářské práci se zabývám tématem formálního vzdělávání matek na rodičovské dovolené. Teoretická část pojednává v první kapitole o rysech, etapách a formách celoživotního učení. Druhá kapitola se zaměřuje na vzdělávání dospělých, a to na druhy a specifika tohoto vzdělávání. Dále se věnuje také motivaci a bariérám ve vzdělávání dospělých jedinců. Závěr teoretické části je věnován ženě v roli matky v kontextu vzdělávání dospělých. V empirické části přináším výsledky kvantitativního výzkumu, jehož výzkumným nástrojem se stal dotazník. Data z dotazníků umožnila získat informace o tom, z jakých důvodů se matky na rodičovské dovolené rozhodují zvýšit si stupeň formálního vzdělání.

Teoretická část

1. Celoživotní učení

V posledních desetiletích roste v moderních společnostech význam a potřeba celoživotního učení. Tyto společnosti můžeme nazvat společnostmi vědění. V konceptu společnosti vědění uspěje pouze ten, kdo se bude permanentně vzdělávat, roste tedy význam konceptu celoživotního vzdělávání a v jeho rámci také vzdělávání dospělých. Moderní společnosti se tak stávají společnostmi učícími (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 26). Šerák (2009, s. 13) uvádí: *„Stále více lidí, a to nejen ve vyspělých zemích západního světa, žije v prostředí primárně založeném na získávání a distribuci znalostí. Participace na celoživotním učení se zde stává nutností a nikdy nekončícím procesem.“*

Myšlenka celoživotního učení a jeho přínosu není nová. Prvopočátky najdeme již v antické době u Platona a Aristotela. Výrazným představitelem je potom zakladatel moderní pedagogiky J. A. Komenský a jeho systém výchovy pro každý věk (Šerák, 2009, s. 13). Významnými obdobími rozvoje celoživotního učení jsou také renesance, humanismus a osvícenství (Beneš, 2008, s. 13-14). K největšímu rozvoji však dochází v období poválečném, kdy ekonomické a sociální změny koncem 50. let 20. století vyvolaly zvýšenou poptávku po kvalifikované pracovní síle. Tím se vytvářel tlak na tehdejší vzdělávací systémy, které se otevřely pro dospělé účastníky (Šerák, 2009, s. 13-14). V západních zemích dochází k velkému rozmachu vzdělávání dospělých v šedesátých a sedmdesátých letech 20. století. V této době byla identifikována vzdělanostní a kvalifikační krize jako překážka hospodářského vývoje (Beneš, 2008, s. 22). V druhé polovině sedmdesátých let 20. století nastává hospodářská recese a vzdělání začíná být chápáno jako součást společenské spotřeby (Šerák, 2009, s. 14). Začíná se prosazovat myšlenka, že vzdělávání je proces, který doprovází člověka po celý jeho život.

Člověk má mít možnost i povinnost se po celý svůj život zdokonalovat, aby zvládnul rychle se měnící podmínky života (Beneš, 2008, s. 22).

1.1 Rysy a etapy celoživotního učení

Rabušicová a Rabušic (2008, s. 27) uvádějí tři hlavní charakteristiky, které vymezují celoživotní učení. Zaprvé: vzdělávání trvá po celý život, není tedy omezeno pouze na docházku do školy. V tomto směru je tedy nutný rozvoj sektoru dalšího vzdělávání a zároveň proměna samotné tradiční školy. Ta má navíc dodat motivaci z vlastní potřeby usilovat o dosažení co největší úrovně znalostí a dovedností. Druhá charakteristika se vztahuje ke všem formám a typům učení. To může probíhat i v jiném než školním prostředí, například na pracovišti nebo doma a umožňuje přechod mezi vzděláváním a zaměstnáním s cílem získat kompetence a kvalifikace různými cestami během života. Zatřetí jde o poskytnutí stejných příležitostí pro všechny. Každý jedinec má odlišné schopnosti, požadavky a potřeby a vzdělávací systém by měl těmto odlišnostem co nejvíce vycházet vstříc tak, aby docházelo k maximálnímu rozvoji jednotlivce s maximálním využitím jeho potenciálu.

Dříve bylo vzdělávání chápáno jako záležitost dětí a dospívajících, které probíhalo ve školských zařízeních. Vzdělávání však probíhá po celý život člověka, nelze jej tedy časově omezit pouze na školní docházku (Mužík, 2004, s. 21). Celoživotní učení tedy zahrnuje nejen vzdělávání dětí a mládeže, ale také vzdělávání dospělých, kteří jsou díky tomu schopni obstát ve společnosti vědění. *„Proto logicky s konceptem společnosti vědění jde ruku v ruce také koncept celoživotního učení a v jeho rámci také vzdělávání dospělých.“* (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 26).

Podle životních fází jedince se celoživotní učení člení do několika etap. Strategie celoživotního učení (2007, s 9-10) jej člení do dvou základních etap –

počáteční a další vzdělávání. Počáteční vzdělávání probíhá v mládí a končí splněním povinné školní docházky, a to buď vstupem na pracovní trh, anebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní jedince (Strategie..., 2007, s. 9). Patří sem základní, střední a terciální vzdělávání. Další vzdělávání probíhá po vstupu vzdělávajícího se na trh práce a může být zaměřeno na nejruznější dovednosti, vědomosti a kompetence, které jsou důležité pro uplatnění v pracovním, občanském a osobním životě (tamtéž, s. 9).

Mužík (2004, s. 22-23) definuje celoživotní vzdělávání jako formativní proces, který probíhá v několika etapách: 1. předškolní výchova a vzdělávání, 2. základní výchova a vzdělávání po dobu povinné školní docházky na základních školách, 3. všeobecné vzdělávání na gymnáziích, 4. odborné vzdělávání (příprava na povolání) realizované na středních odborných učilištích, vyšších odborných a vysokých školách, 5. vzdělávání dospělých zahrnující období jejich produktivního věku i v období skončení jejich ekonomické aktivity realizované různými subjekty (školy, podniky, vzdělávací instituce apod.).

Dle Bočkové (2009, s. 9-11) probíhá celoživotní vzdělávání ve třech základních etapách. První etapou je předškolní výchova, realizovaná v rodině nebo v předškolním zařízení. Do druhé etapy spadá školní vzdělávání – povinné základní vzdělávání, dále příprava na povolání, které se realizuje na středních školách a také vysokoškolské vzdělávání. Třetí etapou je potom vzdělávání dospělých, které nastupuje po ukončení školního vzdělávání.

Celoživotní učení je výrazným atributem současných společností a má umožnit, aby se člověk mohl v různých fázích svého života vzdělávat, zvyšovat nebo měnit svoji kvalifikaci. Koncept celoživotního vzdělávání předpokládá, že se dospělí, v rámci tzv. dalšího vzdělávání vrátí do různých vzdělávacích institucí nebo programů. Pokud si však chtějí zvýšit svoje vzdělání o vzdělávací stupeň a získat o tom doklad, musí tak učinit

prostřednictvím střední, vyšší odborné nebo vysoké školy (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 46-47).

1.2 Formy celoživotního učení

V odborné literatuře se nejčastěji setkáváme se členěním celoživotního učení podle jeho forem na formální a neformální vzdělávání a informální učení.

Formální vzdělávání

Formální vzdělávání probíhá ve formálních vzdělávacích institucích – školách. V těchto institucích jsou právně vymezené cíle, funkce, obsahy, prostředky i způsoby hodnocení. Absolvováním tohoto studia jedinec získává oficiální a celospolečensky uznávaný certifikát, který potvrzuje získaný stupeň vzdělání (vysvědčení, diplom, titul atd.) (Šerák, 2009, s. 16). Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání – základního, středního, vyššího odborné a vysokoškolského (Strategie celoživotního učení ČR (2007. s. 9). Dospělí lidé mají určitou představu, co by mělo být cílem, obsahem a výsledkem procesu formálního vzdělávání a s touto představou do tohoto procesu vstupují. Tato skutečnost ovlivňuje samotný výběr vzdělávacích aktivit, ale také jejich vlastní studijní výkon (Mužík, 2004, s. 26). Ve své bakalářské práci se zabývám pouze touto formou učení, jelikož kurzů a programů neformálního učení je obrovské množství a není mým zájmem zjišťovat u respondentek, zda a jaký kurz či program navštěvují.

Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání zahrnuje takové systematické a organizované vzdělávací aktivity, které se odehrávají vně oficiálních vzdělávacích institucí. Termín je také využíván pro specifické programy zaměřené na specifické skupiny obyvatel (vzdělávání žen, sociální práce). Typickým příkladem neformálního vzdělávání je i podnikové vzdělávání (Šerák, 2009, s. 16). Podle

Strategie celoživotního učení ČR (2007, s. 9) vede neformální vzdělávání k získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Patří sem organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové, rekvalifikační kurzy a také krátkodobá školení a přednášky. Toto vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání a musí být realizováno za účasti odborného lektora, učitele nebo proškoleného vedoucího.

Informální učení

Informální učení je procesem získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině a ve volném čase. Jedná se též o sebevzdělávání, při kterém učící se nemá možnost si nabyté znalosti ověřit (např. televizní jazykové kurzy). Toto vzdělávání je neorganizované, většinou nesystematické a institucionálně nekoordinované (Strategie celoživotního učení ČR, 2007, s. 10). Šerák (2009, s. 16) uvádí, že přínos informálního učení je pro celkový rozvoj osobnosti zásadní, a kromě výše uvedeného zahrnuje rovněž poznatky získané četbou nebo sledováním televize či rozhlasu. Informální učení nemusí být záměrné a člověk si nemusí uvědomovat, že se vzdělává.

Shrnutí

V této kapitole jsem se zabývala celoživotním učním, nastíněním jeho historického vývoje a největšího rozvoje v 50. letech 20. století. Pro celoživotní učení je charakteristické, že probíhá po celý život jedince, a to nejen ve školních a vzdělávacích institucích, ale i v rodinném nebo pracovním prostředí. Zároveň je přístupné všem.

Hlavními formami celoživotního učení jsou formální a neformální vzdělávání a informální učení. Formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích a dosažený stupeň vzdělání je doložený formálními dokumenty, např. diplomem, vysvědčením. Neformální vzdělávání probíhá mimo

oficiální vzdělávací instituce a vede k získání vědomostí, dovedností a kompetencí. Informální učení probíhá v průběhu každého dne, nemusí být záměrné, jedinec si často ani neuvědomuje, že se vzdělává.

2. Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých obvykle zahrnuje takové aktivity, které následují po počátečním formálním školním vzdělávání, případně po vstupu vzdělávajícího se na trh práce (Strategie celoživotního učení ČR, 2007, s. 9). Mezi vzdělávání dospělých můžeme zařadit vzdělávání v rámci školského systému, další profesní vzdělávání, občanské a zájmové vzdělávání.

Vzdělávání dospělých, vedoucí k dosažení stupně vzdělání

Podle Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice (dále jen Bílá kniha) se jedná o studium dospělých ve všech druzích státních i nestátních středních, vyšších a vysokých škol. Jde o tzv. druhou šanci pro ty, kteří se nevzdělávali na školách dříve. Bočková (2000, s. 15) uvádí, že školní vzdělávání „*znamená příležitost pro dospělé získat takový druh a stupeň vzdělání, které se běžně nabývá v mládí.*“ Výstupem úspěšného studia je certifikát – vysvědčení, výuční list, diplom.

Další profesní vzdělávání dospělých

Šerák (2009, s. 20) do tohoto typu vzdělávání zařazuje odborné, podnikové, kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání, tedy edukační aktivity zaměřené odborně, profesně a na určitý cíl. Tento typ vzdělávání je tedy zaměřen na rozvíjení postojů, znalostí a schopností potřebných pro výkon určitého povolání (Bočková, 2000, s. 15).

Občanské vzdělávání

Občanské vzdělávání formuje vědomí práv a povinností osob v roli občanů. Spadá sem problematika etická, estetická, právní, náboženská, politická, občanská apod. (Bočková, 2000, s. 16). Dle Bílé knihy (2001, s. 83) občanské vzdělávání přispívá k rozvoji informovanosti a obecného rozhledu v otázkách společenských i politických. Toto vzdělávání se realizuje především prostřednictvím neformálního vzdělávání. Významnou roli zde má i informální učení, které se realizuje participací na životě komunity (Pol, Hloušková in Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 190).

Zájmové vzdělávání

Bílá kniha (2001, s. 54) jej definuje jako souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních činností a aktivit, které směřují k účelnému a efektivnímu naplnění volného času a umožňující získat vědomosti a dovednosti mimo školu. Tento typ vzdělávání je jednou z možností, jak trávit volný čas. Šerák (2005, s. 26-27) volný čas definuje jako hodnotu, kterou lidé nejvíce oceňují, spolu s rodinou, partnerstvím, zdravím, zaměstnáním a přátelstvím. Typickým rysem zájmového vzdělávání je jeho dobrovolnost. Nabídka tohoto vzdělávání je velmi široká a je realizována prostřednictvím různých zájmových organizací. Cílem zájmového vzdělávání tedy není dosažení určitého stupně vzdělání, ale především uspokojení vlastních potřeb a zájmů.

2.1 Specifika vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých má oproti vzdělávání dětí určitá specifika. Rozdíly jsou dány především tělesnými a psychickými změnami v dospělosti. Mužík (2004, s. 28) uvádí sestupnou tendenci senzorických a tělesných funkcí, kdy například klesá rychlost vnímání, stoupá reakční doba, jedinec je více unavitelný. Mezi psychické odlišnosti dospělých patří jiné vnímání času a

hospodaření s ním a také větší pocit odpovědnosti a jednání podle určitých norem. V neposlední řadě musí dospělý účastník vzdělávání přizpůsobit svůj soukromý život studiu.

Vzdělávání dospělých se zaměřuje na individuální potřeby účastníka. Nezbytnou podmínkou v tomto procesu je aktivní a dobrovolná účast dospělého, který má většinou ze svého života již bohaté zkušenosti a nové poznatky získané vzděláváním může snadněji zasadit do již známých skutečností.

V následující podkapitole se zmíním o motivaci, která je zapotřebí, aby se dospělý začal vzdělávat a také o bariérách, které vzdělávání mohou bránit.

2.2 Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Motivace je klíčem k účasti dospělých na vzdělávání. Pouze motivovaný člověk je schopný se vzdělávat a zároveň je ochotný vzdát se svého volného času a finančních prostředků nutných ke studiu. Motivace je zdrojem, ze kterého vychází naše jednání a díky němuž můžeme toto jednání vysvětlit (Rabušicová, Rabušic, Šeďová, 2008, s. 97). Ve výuce dospělých motivace podněcuje aktivitu účastníků a dává jejich činnostem zaměření a určitou váhu (Mužík, 2004, s. 50).

Motivaci můžeme rozlišovat na vnitřní a vnější, přičemž vnitřní motivace vychází ze samotného jedince a příslušná vzdělávací aktivita mu přináší potěšení. K vnitřním motivům můžeme tedy přiřadit touhu něco nového se naučit. Vnější motivace je výsledkem vnějších tlaků, kdy jedinec vstupuje do vzdělávání, aniž by si to sám přál. Profesní a ekonomické důvody jsou nejčastějšími vnějšími motivy. Vnitřní a vnější motivace mohou být v jisté kontradikci, obecně ale platí, že motivace vychází z obou těchto zdrojů. Jedinec může na jedné straně chtít vyhovět svému zaměstnavateli a na straně

druhé má sám radost, že se naučil něčemu novému (Rabušicová, Rabušic, Šeďová, 2008, s. 98).

Ve formálním vzdělávání je dominantním motivem dalšího vzdělávání zlepšení možností pracovního uplatnění. Odměnou je pak lepší pozice na pracovním trhu (tamtéž, s. 99). Motivace u neformálního vzdělávání se vztahuje k mimoprofesionálním cílům. Například motivace k profesionálnímu vzdělávání vychází na přímý popud zaměstnavatele, volnočasové vzdělávání ovlivňují známí lidé a jazykové nebo počítačové vzdělávání je individuální a vnitřně motivovanou záležitostí (tamtéž, s. 104).

Ve svém šetření se zabývám právě motivy ve formálním vzdělávání. Co je největším motivem matek na rodičovské dovolené, aby se vrátily do „školních lavic“? Nejčastější obecně uváděné motivy – zlepšení možnosti pracovního uplatnění a kariérní postup jsem použila pro stanovení hypotéz.

Dospělému mohou bránit ve vzdělávání určité bariéry, které u vzdělávajících se dětí a mladých lidí nenajdeme. Rabušicová, Rabušic a Šeďová (2008, s. 105) chápou bariéry jako něco, co brzdí motivační energii. Rozlišují dva typy bariér u formálního vzdělávání dospělých: vnitřní – osobnostní bariéry a vnější - situační bariéry. Vnitřní bariéry jsou: „(a) *akceptace zažitého tradičního modelu vzdělávání (kontinuálního a umístěného do mladého věku)*, (b) *vlastní přesvědčení o dostatečnosti znalostí a dovedností pro výkon profese*, (c) *malý zájem o osobní rozvoj formou formálního vzdělávání (studia)*, (d) *demotivující zkušenosti ze školy*.“ Vnější bariéry představují nedostatek vnějších impulzů ke studiu. U neformálního vzdělávání autoři uvádějí ještě třetí bariéru – institucionální, kam řadí například nevyhovující rozvrh nebo nedostatek vhodných programů (tamtéž, s. 98). Samotní dospělí uvádějí jako hlavní bariéry účasti na vzdělávání finanční prostředky, přílišné pracovní zaneprázdnění a postrádání smyslu dalšího vzdělávání a s tím související obavy ze selhání.

Bočková (2000, s. 12-13) uvádí některé další bariéry celoživotního vzdělávání. Jsou to tradiční postoje ke vzdělávání, které si lidé spojují především se vzděláváním dětí a mládeže ve školách a vzdělávání dospělých je považováno za něco mimořádného. Bariérou je také samotná organizace vzdělávání, kdy vzdělávací akce se soustřeďují především do větších měst. Znamená to určité znevýhodnění lidí žijících na venkově, kterým dojíždění za vzděláváním zabírá čas a odčerpává finance. Autorka rovněž upozorňuje na chybějící systém celoživotního vzdělávání, přestože existuje celá řada příležitostí vzdělávat se. Chybí však vzájemné propojení a koordinace, aby vzdělávací akce pokrývaly potřeby celoživotního vzdělávání.

Čiháček (2006, s. 120-121) se ve své práci také zabýval bariérami ve vzdělávání dospělých. Nejčastěji zmiňovanou bariérou je finanční stránka vzdělávání, což vychází z výzkumu „Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu: priority, příležitosti a možnosti rozvoje.“ Finanční hledisko vzdělávání v ČR je v rámci evropských zemí unikátem a Čiháček si jej vysvětluje jako pozůstatek socialismu, kdy lidé nebyli k dalšímu vzdělávání příliš motivováni, a právo na práci měl zajištěno každý občan. Druhým důvodem neúčasti na dalším vzdělávání je podle šetření smysl vzdělávání. Třetím nejčastějším důvodem je dle respondentů pracovní zaneprázdněnost. Na dalších místech jsou pak uvedeny důvody jako časová zaneprázdněnost, strach z neúspěchu ve vzdělávání, péče o děti nebo rodinu, nedostatečné vzdělání, nedostatek informací o kurzech, jejich malá nabídka a nízká kvalita, zdravotní důvody.

Vychová (2008, s. 131-132) zmiňuje šetření provedené Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v letech 2005-2007, které ukazuje na převažující nezáměr vzdělávání dospělých po ukončení počátečního vzdělávání (54%). Nejčastějšími důvody respondentů pro nepokračování ve vzdělávání byly: nepotřebnost dalšího vzdělávání (49%), nedostatek času (45%), nechť se učít a vyšší věk (10%). Dále pak 77% respondentů spatřuje

cenu vzdělávacích kurzů za významnou bariéru vzdělávání. Nedostatek času uvádí 54% dotazovaných a 45% z nich považuje nabídku vzdělávacích kurzů za nedostatečnou. Tato data jsou srovnatelná s evropskou dospělou populací, ale zatímco tato udává jako největší bariéru ve vzdělávání čas, pro českou dospělou populaci jsou hlavní bariérou finance.

Zajímavý pohled na bariéry ve vzdělávání přináší Žáčková (2009, s. 11-12). Výzkumy Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání při NMF realizované v letech 2005 a 2007 odhalily tři hlavní skupiny bariér, které lidem brání v dalším vzdělávání. Jsou to vnější bariéry (nedostatek financí a času), bariéry nabídky (nedostatečná nabídka vzdělávacích příležitostí) a bariéry postoje (přesvědčení o dostatečnosti vlastního vzdělání a o neúčelnosti dalšího vzdělávání). Z výzkumů vyplývá, že bariéry jsou překážkou především pro nezaměstnané, matky na mateřské/rodičovské dovolené, lidi se základním vzděláním či vyučené a nekvalifikované pracovníky. Dalšího vzdělávání se účastní především lidé s vyšší kvalifikací a lidé mladší, kteří jsou přesvědčeni, že jejich současné vzdělání získané v počátečním vzdělávání jim nevydrží po celý profesní život.

Do svého výzkumného šetření jsem tedy zařadila i otázky týkající se motivace a bariér účasti matek na dalším vzdělávání.

Shrnutí

Kapitola pojednává o vzdělávání dospělých, kam lze zařadit vzdělávání vedoucí k dosažení stupně vzdělání, další profesní vzdělávání dospělých, občanské a zájmové vzdělávání. Vzdělávání dospělých je ovlivněno mnoha motivy a bariérami. Mezi vnitřní motivy patří touha se něco nového naučit, vnější motivy jsou především profesní a ekonomické. Bariérou se pak rozumí něco, co brzdí motivační energii.

3. Žena v roli matky a vzdělávání

V předchozí kapitole jsem se zabývala motivací dospělých k dalšímu vzdělávání, která často souvisí s životní situací, ve které se jedinec nachází. Stejně tak jsou životní situací ovlivněny i bariéry, které naopak dospělým v dalším vzdělávání brání. Mateřská, resp. rodičovská dovolená pak představuje specifickou fázi v životě ženy, která velmi ovlivňuje její postoje k možnému dalšímu vzdělávání. Žena – matka bude mít zcela jistě jiné motivy, ale i bariéry k tomu, zda se během péče o dítě/děti bude vzdělávat. V následující kapitole se tedy budu zabývat touto specifickou fází v životě ženy.

3.1 Raná dospělost

Období mateřské a rodičovské dovolené je možné nejčastěji zasadit do období dospělosti. Konkrétnějším pojmem je potom tzv. raná dospělost, o které se zmíním.

Dospělost je vymezena zhruba obdobím mezi 18. a 60. lety (Nakonečný, 1997, s. 418). Autor dále uvádí, že dospělost je obdobím životní stabilizace a životního realismu. Většina dospělých má své stabilní zájmy a záliby, uzavřela manželství a má děti. Rodina a zaměstnání jsou hlavními aspekty života dospělých. Nakonečný i Vágnerová (2000, s. 304) dělí dospělost na mladší (ranou) – 18-30 let, střední – 30-45 let a starší – 45-60 let.

Mezi nejvýznamnější znaky dospělosti řadí Vágnerová (2000, s. 301) samostatnost a svobodu v rozhodování, kdy dospělý člověk má větší sebejistotu, sebedůvěru a osobní vyrovnanost. Dospělost je také spojena s určitým sociálním očekáváním. Mladý dospělý se většinou řídí určitým normativním modelem života dospělého člověka a zároveň se porovnává s jedinci své generace. V období rané dospělosti se dle Vágnerové odehrává

několik životních mezníků: volba profese, uzavření manželství a rodičovství. Rozhodnutí, která učiníme v tomto období, ovlivňují i následující vývojové fáze, jelikož nastartují některé nevratné změny, například rodičovství.

Farková (2009, s. 44) uvádí několik dalších charakteristik rané dospělosti, které většinou vystihují dospělého jedince: vykonává produktivní práci – chápe smysl této práce a je díky ní existenčně soběstačný, samostatně hospodaří, spolupracuje bez větších konfliktů – umí se podřídit vedení i sám vést, má realistické plány, bydlí sám, volný čas tráví sám – nebo s blízkými přáteli, stýká se s příslušníky opačného pohlaví – bez větších zábran a strachu, zajímá se o blaho rodiny i přátel.

Také Říčan (2009, s. 281) charakterizuje mladou dospělost a to tím, že jedinec má před sebou několik úkolů ke splnění. Prvním je uplatnění se v povolání, druhým úkolem je vybudování mezilidských vztahů – především manželství a také nalezení a vybudování intimity.

Období mladé dospělosti patří dle mého mínění k nejdůležitějším a nejnáročnějším obdobím v životě ženy. Žena se stává matkou, přičemž může nastat problém s přijutím této role. Zároveň by se žena měla profesně vymezit, což může být obtížné vzhledem k rodičovským povinnostem, kvůli kterým je často nucena přerušit svoji profesní kariéru.

3.2 Mateřství

Narozením dítěte získává žena roli matky. Role je určitý soubor očekávání, kterým má nositel dané role vyhovět. „*Jedinec organizuje svůj život ve společnosti podle toho, které role mu byly přiděleny (umožněny, někdy i vnuceny)*“ (Říčan, 2009, s. 206). Od nositelů některých rolí se kromě určitého chování očekává i spontánní prožitek. Říčan uvádí příklad mladého člověka, od kterého se očekává, že se zamiluje a bude trávit svůj čas v páru. Podobně se vyjadřuje i Vágnerová (2000, s. 344), podle níž se od žen v období mladé

dospělosti standardně očekává, že budou mít děti. Přitom je rodičovství mnohými vnímáno jako zlom či krize, ne jako samozřejmá a plynulá událost (Šedřová, 2003, s. 14).

Mateřská role je ve společnosti sociálně vysoce ceněna. Rodičovství je důležitou součástí identity dospělého člověka. Vágnerová (2000, s. 343) uvádí několik charakteristik role matky: 1) je to role silně asymetrická – jediná nadřazená role, 2) role není vratná – nelze přestat být rodičem, 3) pokud spolu rodiče nežijí, dítě je přesto poutá specifickou vazbou, 4) s rodičovstvím souvisí změna životního stylu – více povinností a odpovědnosti.

Rodičovství je podle Možného (2002, s. 126) nejvýznamnějším přechodem v našem životě. K tomuto přechodu dochází pod silným kulturním tlakem, který je orientován především na ženu. Sociální status ženy je s mateřským statem historicky těsně svázán. Stejně jako Vágnerová uvádí i Možný (2002, s. 131) nerevokovatelnost mateřství. Dítě se nedá vzít zpět, ani vyměnit za jiné. Přechod k mateřství je zároveň přechodem zlomovým, kdy především prvorodičky zažívají po porodu dítěte šok nejen hormonální, ale i sociální.

Mateřství je ve společnosti spojeno s mnohými očekáváními týkajícími se dobré matky (případně dobrého otce). Matky se tím pádem ocitají pod tlakem společenských očekávání a vlastní nezkušenosti. Z toho pak matky často vyvozují pocity viny a mateřské nekompetence (Šedřová, 2003, s. 14). Žena v období mladé dospělosti často řeší dilema volby mezi rolí matky a profesní kariérou (Vágnerová, 2000, s. 321). V dnešní společnosti sice má mateřská role značnou prestiž, naopak ale role ženy v domácnosti má prestiž nízkou. Většina žen v tomto období řeší, zda se rozhodnout pro rodinu nebo profesi, často chtějí zvládnout role obě. Přestože Vágnerová (2000, s. 354) uvádí, že v prvních letech života dítěte je mateřství časově nejnáročnější a zároveň emočně uspokojující, sama z vlastní zkušenosti vím, že jsem v tomto období prožívala často i negativní emoce. Tyto negativní emoce pramenily

zejména z nemožnosti vlastní seberealizace a nutnosti neustálé každodenní péče o dítě. S mateřstvím klesají na významu všechny ostatní varianty seberealizace, včetně profese (Vágnerová, 2000, s. 324).

Určitá potřeba seberealizace se v mém případě projevila touhou po získávání nových znalostí, změně myšlení, tvořivé práci. Tyto hodnoty jsem mohla získat formou dalšího vzdělávání, proto jsem se rozhodla využít času na rodičovské dovolené k uspokojení mých intelektuálních potřeb. Jedna z mých hypotéz vyplývá z této potřeby – kdy ženy nepotřebují dalším vzděláváním řešit potřebu zvyšování kvalifikace, ale chtějí „pouze“ obohatit svůj intelekt. Čas strávený výukou mimo domov jim přináší také velmi vítaný společenský kontakt.

Rodičovství zásadním způsobem zasahuje zejména do života ženy, ale stává se zároveň organizačním principem života partnerů (Höhne a kol., 2010, s. 23). Velká část respondentů ve výzkumu autorky vnímá děti jako omezující skutečnost a odkládá založení rodiny do vyššího věku. Pozdější věk rodičovství upřednostňují především muži a osoby s vyšším vzděláním. Narození dítěte je důležitým životním mezníkem, který přináší změny do individuální, partnerské i společenské oblasti. Z šetření vyplývá kladné hodnocení pořízení dítěte v rovině osobní – pocit životní pohody, úspěchu. Nepříznivě jsou pak hodnoceny dopady na materiální zabezpečení a zájmy, koníčky rodičů. V oblasti profesní nemá narození dítěte zásadní vliv u mužů. Ženy však nepříznivě hodnotí možnost postupu v zaměstnání a také možnost získat zajímavou práci. Ženy také, častěji než muži, pociťují ztrátu společenských kontaktů, naopak ale kladně hodnotí sféru interpersonální a vztahovou, mají pocit životní pohody, spokojenosti a úspěchu (Höhne a kol., 2010, s. 31-33).

V České republice v posledních letech rapidně klesá porodnost. Vyrovnáváme se tím západním společnostem, kde je tento trend patrný již od 70. let minulého století. Mateřství se stává pouze jednou z možných sociálních

realizací žen, druhou nejvýznamnější realizací je profese. Přes všechna negativa „*mateřství je důležitou součástí každé společnosti*“ (Šeďová, 2003, s. 12-13).

3.3 Mateřská a rodičovská dovolená v české legislativě

Mateřství bezesporu patří k nejvýznamnějším obdobím v životě ženy. Podpora mateřství ze strany státu se u nás projevuje v institutu mateřské a rodičovské dovolené. Přestože v posledních letech stoupá počet otců, kteří zůstávají se svými dětmi na rodičovské dovolené, budu se ve své práci zabývat pouze matkami, které stále tvoří většinu v péči o děti. Podle dat Českého statistického úřadu bylo za rok 2015 celkem 277413 příjemců rodičovského příspěvku. Žen bylo 272257, mužů 5156 (ČSÚ, 2015).

Stát se snaží o podporu rodin s dětmi různými koncepty. Národní koncepce rodinné politiky (2005) vnímá rodinu jako základní a nejvýznamnější jednotku společnosti. Na prosperitě rodiny závisí udržitelný rozvoj naší společnosti. Základním cílem rodinné politiky je vytvořit příznivější společenské klima a podmínky pro rodinu, které lidem umožní realizovat vlastní strategie partnerských a rodičovských plánů (tamtéž, s. 9). K naplňování tohoto cíle slouží již zmíněný institut mateřské a rodičovské dovolené.

Mateřská dovolená je podle paragrafu 195 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) překážkou v práci na straně zaměstnance. „*V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů*

a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.“

Na mateřskou dovolenou navazuje rodičovská dovolená, kterou specifikuje paragraf 196 zákoníku práce: *„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“*

Mateřská dovolená má v České republice několik desetiletí trvající tradici. Valentová (2009, s. 3-4) stručně nastiňuje historii mateřské/rodičovské dovolené v České republice. Šestiměsíční placená mateřská dovolená byla zavedena v 60. letech minulého století. Tato byla na počátku 70. let prodloužena na dva, resp. tři roky se souhlasem zaměstnavatele bez nároku na finanční příspěvek. Příspěvek mohly zpočátku čerpat jen některé skupiny matek, např. matky samoživitelky. Přelom 80. a 90 let znamenal možnost prodloužení čerpání na tři roky. Od roku 1995 se doba pobírání rodičovského příspěvku prodloužila na čtyři roky a od roku 2000 se další mateřská dovolená změnila na dovolenou rodičovskou. Od 90. let mají rodiče pobírající rodičovský příspěvek možnost přivýdělků. Tyto příjmy jsou neomezené a nejsou sledovány, pokud rodič zajistí péči o dítě. Česká žena tráví doma s dítětem nejdéle ze všech evropských zemí. Statistiky uvádějí, že většina Češek je doma s jedním dítětem tři roky. Takto dlouhá rodičovská dovolená je i celosvětovou raritou (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012, s. 5). Nad délkou rodičovské dovolené se vedou diskuze – zda je takto dlouhá péče o dítě v domácím prostředí vhodná či nikoliv. Z pracovního pohledu takové nastavení určitě není nejvhodnější. Žena-matka zůstává po dlouhou dobu vytržena z pracovního prostředí, což samozřejmě ztěžuje její návrat na pracovní trh.

Česká republika se společně s dalšími bývalými socialistickými zeměmi vyznačuje výraznou tendencí přerušit po porodu na dlouhou dobu pracovní kariéru matky. Zároveň tyto země zajišťují velmi málo možností péče o nejmenší děti a sladit rodinný a pracovní život se tedy stává pro mnoho rodin problémem (Dämmrich, Kosyakova a Blossfeld, 2015, s. 438).

Dalším velkým problémem je pak naprostý nedostatek částečných úvazků, které by umožnily matkám lépe skloubit pracovní a rodinný život. Česká republika mezi ostatními zeměmi EU vyniká v největším rozdílu mezi mírou zaměstnaností žen s dětmi a bezdětných žen. „*Ženy u nás buď pracují na plný úvazek, nebo mají děti.*“ (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012, s. 5).

3.4 Dospělé ženy jako účastnice vzdělávání

V kapitole 2.3 jsem popsala nejčastější motivace a bariéry, které ovlivňují rozhodování dospělých, zda se budou dále vzdělávat. Většinou se jedná o jejich kombinaci. Tyto faktory mohou vycházet jednak z vnitřních postojů jedince, například rodinné prostředí, pomoc partnera nebo rodiny, vlastní seberealizace, nebo jsou ovlivňovány vnějšími podmínkami: trh práce, státní politika zaměstnanosti, nabídka studijních programů a jejich dostupnost apod. Tyto faktory jsem se rozhodla označit jako rodinné a pracovní.

Rodinné faktory

Domnívám se, že na rozdíl od mužů jsou ženy v účasti na dalším vzdělávání více ovlivněny rodinnými faktory. Ženy jsou stále, i přes velké společenské změny v posledních letech, více zaměřeny na mateřství, péči o děti a rodinu. Toto pramení nejen z historické tradice rolových očekávání, ale také z biologické povahy. (Farková, 2009, s. 60). Muž je lépe vybaven, aby byl živitelem rodiny a jejím ochráncem proti vnějšímu ohrožení, žena je naopak lépe vybavena k tomu, aby se zabývala vnitřními záležitostmi rodiny (Matoušek, 1997, s. 16). V moderní společnosti roste tlak na to, aby se mužské

a ženské role prolínaly. Muži by se měli více podílet na péči o děti, ženy by se měly ve veřejné sféře více prosazovat, být nezávislé a výkonné (tamtéž, s. 16). Ženská role se stává dominantnější, samostatnější a nezávislejší. Tzv. emancipace přinesla zátěž v podobě dvou rolí – profesní a mateřské (Vágnerová, 2000, s. 313).

Dle Höhne a kol. (2010, s. 19) ale stále přetrvává názor na rozdělení rolí v rodině, kdy žena zastává roli pečovatelky o domácnost a rodinu a muž je živitelem rodiny. Tento tradiční rodový dualismus zastávají spíše muži a z žen ty s nižším vzděláním. Autoři ve svém šetření zjistili, že více než třetina jimi dotazovaných žen hovoří o potřebě většího zapojení partnera do péče o děti. Každá desátá žena si přeje větší účast muže na péči a výchově dětí (tamtéž s 21). Stejně výsledky jsou i v případě otázky spolupráce partnera na zajištění chodu domácnosti a domácích pracích. Ženy by uvítaly větší zapojení mužů do zajištění chodu domácnosti, jelikož tyto povinnosti zastávají převážně ony. Vágnerová (2000, s. 321) uvádí, že od mužů se očekává především ekonomické zabezpečení rodiny, zatímco zaměstnání ženy je chápáno pouze jako možný doplněk tradiční ženské role, která se zaměřuje na péči o rodinu a děti. Dle Mitchell (2011, s. 3) Česká republika finančně zvýhodňuje tradiční model rodiny, ve které je muž živitelem, a to jak v rodinách s nejmenšími dětmi, tak i s dětmi ve věku dva až tři roky.

Žena na rodičovské dovolené zvažuje svoji účast na dalším vzdělávání z důvodu péče o dítě/děti, pomoci partnera nebo finančního zajištění z jeho strany. Czesaná, Kofroňová a Vymazal (2006, s. 9-10) uvádějí výsledky dotazníkového šetření dalšího vzdělávání, kdy jednou z významných skupin, která se v ČR dále nevzdělává, jsou téměř tři čtvrtiny žen v domácnosti, na mateřské a rodičovské dovolené. Tyto ženy se často nevzdělávají právě z důvodu osobní péče o dítě a také z finančního hlediska „*vzhledem k závislému postavení ženy v domácnosti bez vlastních příjmů*“. Mnoho matek tedy bude

v situaci, kdy budou přemýšlet, zda finance vynaložené na další studium nebudou chybět v rodinném rozpočtu.

Finanční příspěvky na další vzdělávání najdeme spíše u neformálního vzdělávání, což jsou například rekvalifikační kurzy, které hradí v rámci státní politiky zaměstnanosti úřady práce, a také počítačové, jazykové a další odborné kurzy, na které přispívají velmi často zaměstnavatelé v rámci benefitů, které poskytují svým zaměstnancům.

Pokud bychom se zaměřili na ženy, které se po rodičovské dovolené již vrátily na pracovní trh, mají podle výzkumných šetření větší možnosti účastnit se vzdělávacích kurzů. Dämmrich, Kosyakova a Blossfeld (2015, s. 434) uvádějí, že ženy se účastní neformálních kurzů hrazených zaměstnavatelem ve stejném nebo i větším rozsahu než muži. „Čeští zaměstnavatelé investují do dalšího vzdělávání žen více než do zvyšování kvalifikace mužů“ Simonová a Hamplová (2016, s. 23). Jedním z důvodů jsou podle autorek profese, kde je zvyšování kvalifikace obvyklejší. Druhým důvodem je dlouhodobý odchod žen z pracovního trhu na rodičovskou dovolenou, přičemž dochází k poklesu jejich kapitálu. Jestliže se tyto ženy nezapojí do dalšího vzdělávání, mají jen malou šanci na vzestupnou mobilitu, což znamená, že jedinec, který se dále vzdělává, má vyšší šanci, že si najde lepší zaměstnání. Další vzdělávání se z hlediska návratnosti na pracovním trhu vyplatí především ženám. (tamtéž, s. 20).

Pracovní faktory

Zaměstnanost českých žen je dlouhodobě na vysoké úrovni. Ze všech zaměstnaných tvoří ženy zhruba polovinu. Nejčastějším důvodem, proč ženy (i muži) považují práci za důležitou je především zajištění financí do rodinného rozpočtu. Dalšími důvody jsou důležitost práce jako takové, nezávislost a prostředek zabezpečení ve stáří a nemoci. Tento poslední uvedený důvod převládá zejména u žen s dětmi. (Křížková, 2003, s. 6-9).

Většina českých žen musí zvládnout skloubit pracovní zátěž s péčí o děti a domácnost. Ženy tak stále pracují tzv. na dvě směny (Höhne a kol., 2010, s. 35). Vedle rodičovských povinností považují i pracovní povinnosti za jeden z faktorů, které ovlivňují rozhodnutí ženy k účasti na dalším vzdělávání.

Svoji první hypotézu opírám o skutečnost, že i některé ženy-matky chtějí budovat svoji kariéru. Předpokládám, že se bude jednat o ženy na vyšších pracovních pozicích, které nechtějí o toto místo přijít, případně se dalším studiem chtějí posunout na kariérním žebříčku o stupínek výše. Bodláková (2012, s. 129) definuje kariéru jako „*profesní dráhu v životě ženy, jejíž součástí pro nás jsou také omezení v kariérovém rozvoji*“. Autorka uvádí také typy ženské kariéry, kdy zejména dvoustopý typ a přerušovaná kariéra nejvíce odpovídají postojům dnešních matek. U dvoustopé kariéry žena opouští zaměstnání až ve chvíli, kdy se stane matkou a o dítě pečuje pouze po dobu mateřské dovolené, po níž se opět vrací do zaměstnání. Jedná se o ženy na významných pozicích – manažerky, lékařky, podnikatelky. Další péči o dítě přebírá partner, který nastoupí na rodičovskou dovolenou, prarodiče či placená chůva. Naproti tomu přerušovaná kariéra je u nás nejrozšířenějším typem, kdy žena pečuje o dítě do doby, kdy sama uzná, že její péči dítě vyžaduje. Matka si sama volí délku rodičovské dovolené, a to od dvou do čtyř let věku dítěte. Tyto dva typy kariéry umožňují ženám naplňovat mateřskou i profesní roli, což dle autorky můžeme chápat jako strategii řešení případného konfliktu rolí (tamtéž, s. 129). Vágnerová (2000, s. 354) v této souvislosti uvádí, že v prvních letech života dítěte musí žena zvládnout harmonizaci jednotlivých rolí - spojit profesní a soukromé role a po návratu do zaměstnání zvládnout i změny v rodičovské roli, kdy musí zajistit péči o děti v době zaměstnání.

Některé ženy po skončení rodičovské dovolené však nemají jistotu návratu do původního zaměstnání. Důvodem může být smlouva na dobu určitou, která skončila uplynutím dané doby, případně ženy před nástupem

na rodičovskou dovolenou nepracovaly. Vycházím z vlastní zkušenosti, kdy mi během první rodičovské dovolené skončila pracovní smlouva na dobu určitou a věděla jsem tedy, že mne bude čekat hledání nového zaměstnání. Jelikož jsem chtěla zvýšit svoje šance na uplatnění na trhu práce, rozhodla jsem se využít druhou navazující rodičovskou dovolenou k tomu, abych si zvýšila svoji kvalifikaci vysokoškolským bakalářským studiem. Motivací pro mě bylo nejen získání akademického titulu a tím pádem i možnost začít pracovat v jiném oboru, ale i určité uspokojení intelektuálních potřeb, jak jsem zmínila v kapitole 3.2. Moje další hypotéza se odvíjí z mé vlastní zkušenosti a ve výzkumném šetření se tedy budu dotazovat, zda i další ženy-matky mají nebo měly k účasti na dalším vzdělávání stejný motiv, tedy studiem rozšířit své možnosti na trhu práce.

Jak jsem již uvedla v úvodu své práce, dnešní společnost je společností vědění. Nároky pracovního trhu se neustále mění a je tedy nutné se jim přizpůsobovat, což dokáže pouze člověk, který setrvá ve vzdělávacím systému co nejdéle a dosáhne co nejvyššího stupně vzdělání (Simonová, Hamplová, 2016, s. 4). návratnost vzdělání se za posledních dvacet let téměř zdvojnásobila a přispívá k vzestupné sociální mobilitě. Česká republika má dlouhodobě velký podíl osob se středoškolským vzděláním (86% obyvatel starších 15 let), lidí s terciálním vzděláním je však ve srovnání se zeměmi OECD a EU málo (20% populace za rok 2013) (tamtéž, s. 5). Vzdělávací systém v České republice autorky označují za vysoce standardizovaný a centralizovaný, založený na získávání vzdělávacích stupňů a diplomů (Simonová, Hamplová, 2016, s. 8).

Simonová a Hamplová (2016, s. 11-12) dále uvádějí, že mladá generace ve věku 25-34 let se výrazně méně účastní formálního vzdělávání ve srovnání s vrstevníky v zahraničí. Obecně platí, že lidé s přibývajícím věkem participují na dalším vzdělávání méně. Z výzkumů vyplývá, že dalšího vzdělávání se účastní především lidé s vyšším vzděláním a zaměstnaní. Cílové skupiny

dalšího vzdělávání, tedy lidé s nižším vzděláním nebo nezaměstnaní či ekonomicky neaktivní, o něj nejeví zájem (tamtéž, s. 14-15).

Jednou z otázek v mém výzkumném šetření je tedy i ta, která zjišťuje dosažený stupeň vzdělání před rodičovskou dovolenou.

Shrnutí

V této kapitole jsem se zaměřila na ženu – matku a její účast ve vzdělávacím procesu. Žena se stává matkou nejčastěji v období tzv. rané dospělosti. V tomto období tedy získává novou sociální roli – roli matky. Zároveň však dochází ke střetu této role s profesní kariérou.

Ženy jsou v účasti na dalším vzdělávání ovlivněny určitými rodinnými a pracovními faktory. Z rodinných faktorů je to především péče o děti. Pracovním faktorem je zejména zajištění finančních prostředků do rodinného rozpočtu.

Empirická část

4. Výzkumný cíl a hypotézy

Předmětem mého výzkumného šetření je zjistit, co vede matky na rodičovské dovolené k tomu, aby se zapojily do formálního vzdělávání. Výzkumná otázka tedy zní: Proč se matky na rodičovské dovolené formálně vzdělávají? Uvedený cíl práce byl zjišťován pomocí položek, které jsem vyvodila z hypotéz vycházejících z teoretické části práce.

Výzkumné hypotézy:

Hypotéza 1: Matky, které mají vyšší pracovní pozici, o kterou nechtějí po návratu do zaměstnání přijít, se častěji vzdělávají proto, aby si tuto pozici udržely.

Hypotéza vychází z tvrzení autorů Rabušicové, Rabušice a Šed'ové (2008, s. 98), kteří profesní a ekonomické důvody řadí mezi nejčastější vnější motivy dalšího vzdělávání. Bodláková (2012, s. 129) poukazuje na dvoustopy typ ženské kariéry, kterou najdeme především u žen na významných pozicích – manažerky, lékařky, podnikatelky. Domnívám se tedy, že právě ženy na významnějších pozicích se budou během rodičovské dovolené vzdělávat, aby o tuto pracovní pozici nepřišly.

Hypotéza byla ověřována těmito položkami:

Číslo 3: „Před rodičovskou dovolenou jsem v zaměstnání zastávala pozici:“

Číslo 4: „Vyjádřete, na kolik je pro Vás Vaše pracovní pozice důležitá.“

Číslo 5: „Uveďte, na kolik souhlasíte s následujícím výrokem: Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych si udržela svoji pozici v zaměstnání.“

Hypotéza 2: Matky, které nemají jistotu návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, se častěji vzdělávají proto, aby rozšířily své možnosti na trhu práce.

(Rabušicová, Rabušic, Šeďová, 2008, s. 98) uvádějí, že ve formálním vzdělávání je dominantním motivem dalšího vzdělávání zlepšení možností pracovního uplatnění. Odměnou je pak lepší pozice na pracovním trhu. Podle Simonové a Hamplové (2016, s. 23) dochází odchodem žen na rodičovskou dovolenou k poklesu jejich kapitálu. Pokud se tyto ženy nezapojí do dalšího vzdělávání, mají jen malou šanci na vzestupnou mobilitu, což znamená, že jedinec, který se dále vzdělává, má vyšší šanci, že si najde lepší zaměstnání.

Hypotéza byla ověřována položkami:

Číslo 6: „Uved'te, na kolik souhlasíte s následujícím výrokem: Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych rozšířila své možnosti na trhu práce po skončení rodičovské dovolené.“

Číslo 8.: „Od zvýšení kvalifikace studiem si slibuji/slibovala jsem si (možnost více odpovědí)“

Číslo 9: „Po rodičovské dovolené se do původního zaměstnání...“

Hypotéza 3: Matky, které „neřeší“ svoji pracovní kariéru, častěji uvádějí, že čas na rodičovské dovolené chtějí smysluplně vyplnit.

Hypotéza je vyvozena z vnitřní motivace jedince, kterému příslušná vzdělávací aktivita přináší potěšení. K vnitřním motivům můžeme tedy přiřadit touhu něco nového se naučit. (Rabušicová, Rabušic, Šeďová, 2008, s. 98). Matky na rodičovské dovolené také mohou často zažívat i negativní emoce, které pramení zejména z nemožnosti vlastní seberealizace a nutnosti

neustálé každodenní péče o dítě. S mateřstvím klesají na významu všechny ostatní varianty seberealizace (Vágnerová, 2000, s. 324).

Hypotéza byla ověřována položkami:

Číslo 7: „Uveďte, na kolik souhlasíte s následujícím výrokem: Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnila.“

Číslo 13: „Na stupnici 1-6 uveďte, na kolik je pro Vás pracovní kariéra důležitá (1 – velmi důležitá, 6 – nedůležitá).“

Číslo 14: „Měla jste během rodičovské dovolené pocit, že ztrácíte své intelektuální schopnosti?“

5. Technika výzkumu a předvýzkum

Empirický výzkum je zaměřen kvantitativně a jako techniku sběru dat jsem zvolila dotazníkové šetření se 17 uzavřenými otázkami, které doplňuje otázka zjišťující, v jakém věku se respondentky rozhodly studovat (viz příloha č. 1 Dotazník pro výzkum). U otázek č. 5-7 a č. 10-12 respondentky vyjadřovaly míru souhlasu či nesouhlasu s jednotlivými výroky. U otázky č. 8 byla možnost zvolit více odpovědí, všechny ostatní otázky nabízely možnost volby pouze jedné odpovědi.

Předvýzkum probíhal formou osobního setkání a debatou nad jednotlivými otázkami a navrhovanými odpověďmi. Zúčastnilo se jej pět respondentek. Tři z nich jsou v současné době na rodičovské dovolené, dvě se již vrátily do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – z nich jedna studium nedokončila.

U otázky č. 3: „Před rodičovskou dovolenou jsem v zaměstnání zastávala pozici:“ jsem doplnila možnost OSVČ, jelikož jedna z respondentek byla živnostníkem.

Nabízené možnosti odpovědí u otázky č. 4: „Uveďte, na kolik byla Vaše pracovní pozice v zaměstnání před rodičovskou dovolenou důležitá:“ jsem rozšířila o odpověď „méně důležitá“. Na tomto hodnocení se shodly dvě z oslovených respondentek, které svoji pracovní pozici nehodnotily jako důležitou, ale ani jako úplně nedůležitou.

U otázky č. 8: „Od zvýšení kvalifikace studiem si slibuji/slibovala jsem si (možnost více odpovědí)“ jsem přidala minulý čas „slibovala jsem si“, jelikož dvě z respondentek již nastoupily zpět do zaměstnání a studium dokončily, proto jim tato možnost chyběla.

Po úpravách dotazníků jsem jej opět předložila respondentkám, tentokrát již v online podobě, tak jak byl později distribuován a k žádným problémům s jeho vyplňováním již nedošlo.

6. Analýza dat

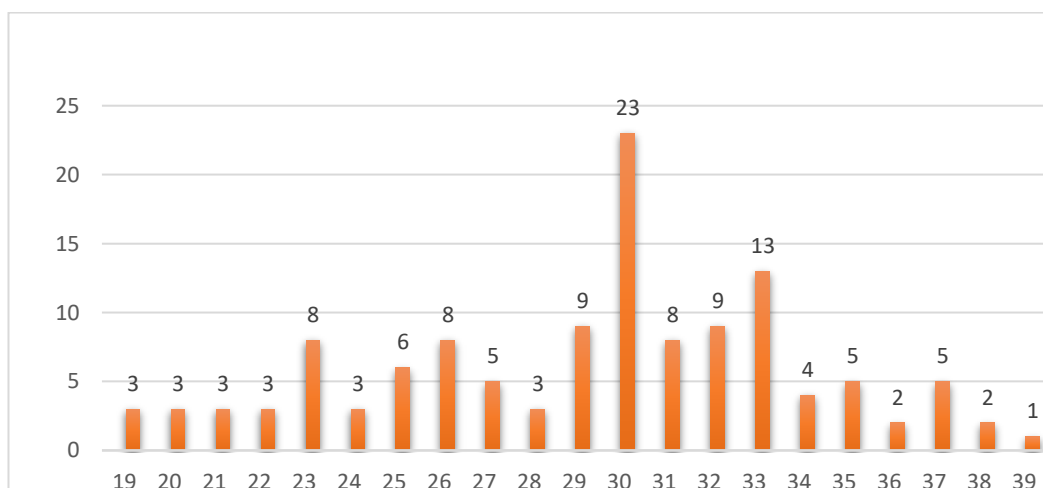
Sběr dat probíhal ve dnech 17. 11. – 6. 12. 2016 prostřednictvím online dotazníku vytvořeném v aplikaci Google forms. Dotazník jsem šířila prostřednictvím sociální sítě Facebook, kde je několik skupin sdružujících studující matky. Druhým místem, kde jsem dotazník zveřejnila, byl server emimino.cz, na kterém debatuje velké množství matek, z nichž některé si dodělávají určitý stupeň formálního vzdělávání.

6.1 Výzkumný soubor a názory respondentek

Celkem jsem posbírala 127 dotazníků, z nichž jsem jeden vyřadila, neboť respondentka u otázky č. 2: „Na rodičovské dovolené jsem se rozhodla doplnit si vzdělání:“, uvedla v odpovědi „jiné“, že si dodělává kurz modeláže nehtů. Tyto kurzy spadají do neformálního vzdělávání, které není předmětem mého výzkumu. Dále jsem tedy pracovala se 126 dotazníky.

Výzkum je zaměřený na formální vzdělávání matek na rodičovské dovolené bez ohledu na jejich dosažený stupeň vzdělání. Výzkumný soubor tvoří 126 matek, které jsou na rodičovské dovolené nebo maximálně 3 roky po jejím skončení. Věkové složení respondentek se pohybuje od 19 do 39 let (viz graf č. 1). Bezmála polovina matek (62) je zastoupeno ve věkové skupině 29–33 let. Co do četnosti následuje skupina 24–28 let s pětinou matek. Nejméně zastoupeny jsou věkové skupiny 19-23 let (20 matek) a 34-39 let (19 matek).

Graf č. 1: Věk při začátku studia.



V dotazníku jsem se zajímala o dosažené a doplňované vzdělání respondentek. Mezi respondentkami jsou nejvíce zastoupeny ty se středním vzděláním s maturitou (41%). Druhou nejpočetnější skupinou jsou ženy s vysokoškolským vzděláním (39%). Vyšší odborné vzdělání uvedlo 13% žen. Vyučených žen bylo v tomto výzkumném vzorku 5% a pouhé dvě respondentky (2%) uvedly jako nejvyšší dosažené vzdělání základní.

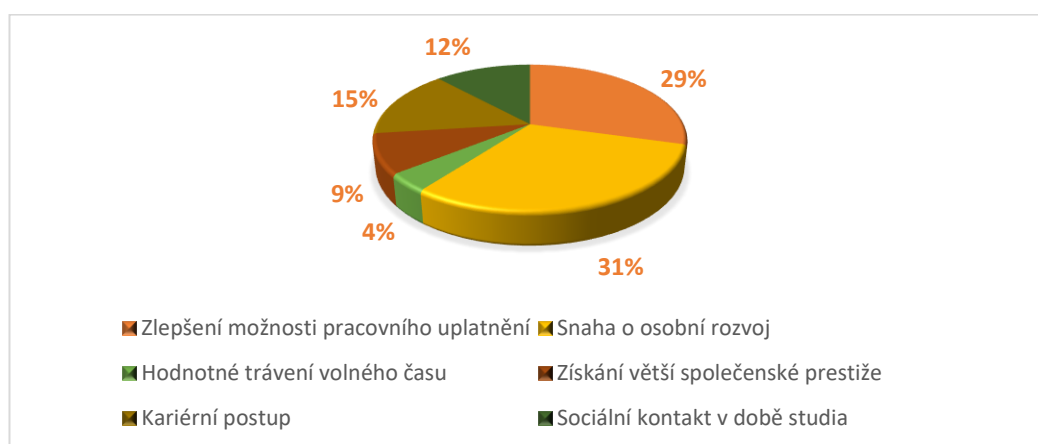
Další dotaz směřoval k doplňovanému vzdělání. K nejčastěji doplňovanému vzdělání mezi respondentkami patří vysokoškolské bakalářské (59%) a vysokoškolské magisterské (21%). Následuje vyšší odborné vzdělání (9%). Doktorandské studium se objevuje u 5% dotazovaných, stejně tak i středoškolské studium s maturitou. Pouze jedna žena (1%) uvedla, že si doplňuje střední vzdělání bez maturity – výuční list. Všechny respondentky si zvyšovaly o jeden stupeň svoje formální vzdělání, případně si doplňovaly vzdělání ve stejném stupni (VŠ – VŠ). Žádná neuvedla, že by si doplňovala vzdělání nižší.

Třemi položkami v dotazníku jsem zjišťovala míru souhlasu s výroky. S prvním výrokem, zda mají ženy po rodičovské dovolené stejné podmínky na trhu práce jako ostatní uchazeči o zaměstnání, celkově nesouhlasilo 85% respondentek, z nichž 60% spíše nesouhlasilo a 25% rozhodně nesouhlasilo. S výrokem spíše souhlasilo 13% žen a pouze 2% žen uvedla rozhodný souhlas. Většina žen je tedy přesvědčena, že nemají na trhu práce stejné podmínky, jako ostatní uchazeči o zaměstnání. S druhým výrokem, zda jsou ženy po rodičovské dovolené na trhu práce diskriminovány z důvodu péče o dítě/děti, rozhodně souhlasilo 44% respondentek a spíše souhlasilo 50% respondentek. Celkový souhlas je tedy 94%. S daným výrokem spíše nesouhlasí 5% žen a pouze jedna žena (1%) uvedla, že s výrokem rozhodně nesouhlasí. Celkově tedy s výrokem nesouhlasí 6% žen a je tedy zřejmé, že téměř všechny respondentky považují péči o dítě za diskriminační faktor na trhu práce.

Z pohledu této práce je podstatné, jak výrazně matky souhlasí s výrokem, že ženy, které si během rodičovské dovolené doplnily vzdělání, mají vyšší šanci na trhu práce. Celkově s daným výrokem souhlasí 95% respondentek – 56% spíše souhlasí, 39% rozhodně souhlasí. Pouze 5% žen uvedlo, že s výrokem spíše nesouhlasí. Nabízená odpověď „rozhodně nesouhlasím“ se neobjevila ani v jednom případě. Z výsledků je patrné, že bezmála všechny ženy považují doplnění vzdělání za přínosné na trhu práce.

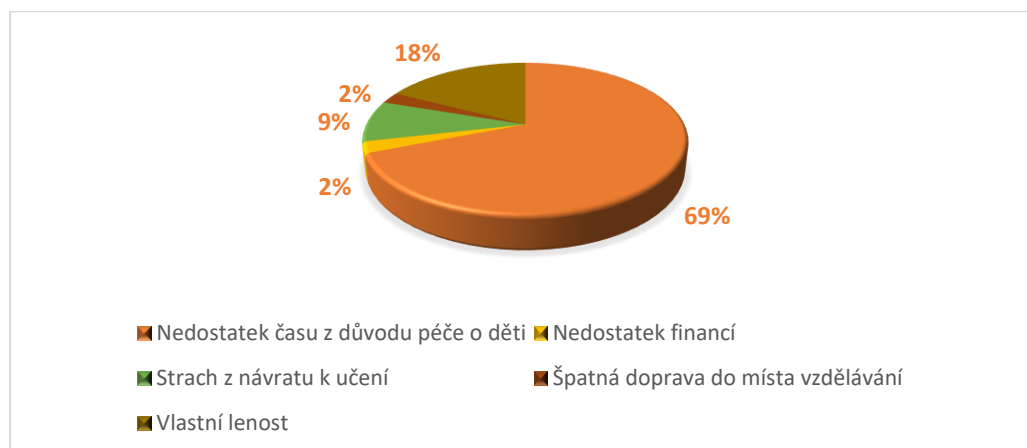
Ženy na rodičovské dovolené mohou být v souvislosti s trhem práce ovlivňovány různými motivy, na jejichž základě se rozhodují, zda budou participovat na dalším vzdělávání (viz graf č. 2). Na druhé straně však existují i bariéry, které naopak dalšímu vzdělávání matek brání (viz graf č. 3).

Graf č. 2: Motivace ke studiu.



Mezi vnitřní motivaci patří snaha o osobní rozvoj, získání větší společenské prestiže, hodnotné trávení volného času a sociální kontakt v době studia. K vnějším motivům potom patří zlepšení možnosti pracovního uplatnění a kariérní postup. Respondentky jako nejčastější motivaci uváděly snahu o osobní rozvoj (31%) a zlepšení možnosti pracovního uplatnění (29%). Kariérní postup jako největší motivaci ke studiu uvedlo 15% žen. Nejméně zastoupenou kategorií je hodnotné trávení volného času (4%).

Graf č. 3: Bariéry při studiu.



Nejčastější bariéry, které uvádějí různí autoři tohoto tématu, jsem použila v dotazníku u otázky, co nejvíce brání matkám na rodičovské dovolené v dalším studiu. V odpovědích zcela jistě dominuje jedna, a to nedostatek času z důvodu péče o dítě/děti. Tuto odpověď zvolilo 69% respondentek. Zajímavá je i druhá nejčastěji udávaná bariéra, a to vlastní lenost, kterou uvedlo 18% respondentek.

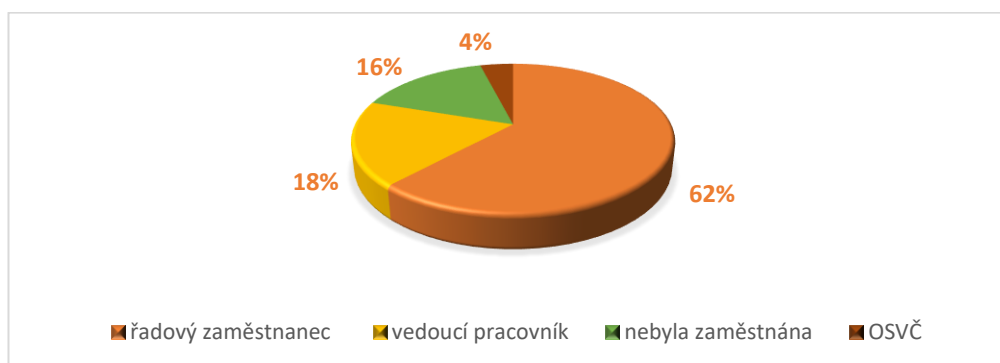
Z názorů respondentek vyplývá, že studium zvyšuje šance na trhu práce. Nejčastěji uváděnými motivy jsou snaha o osobní rozvoj a větší šance na trhu práce. Přesto však skloubení péče o dítě/děti se studiem je pro mnoho žen velkým problémem. Předposlední otázku v dotazníku jsem tedy věnovala názoru respondentek na náročnost studia. Nebylo překvapením, že většina z nich uvedla, že studium během rodičovské dovolené považuje za náročné (78%), snadným bylo pro 17% žen. Studium nedokončilo šest respondentek z celkového počtu 126.

6.2 Ověření hypotéz

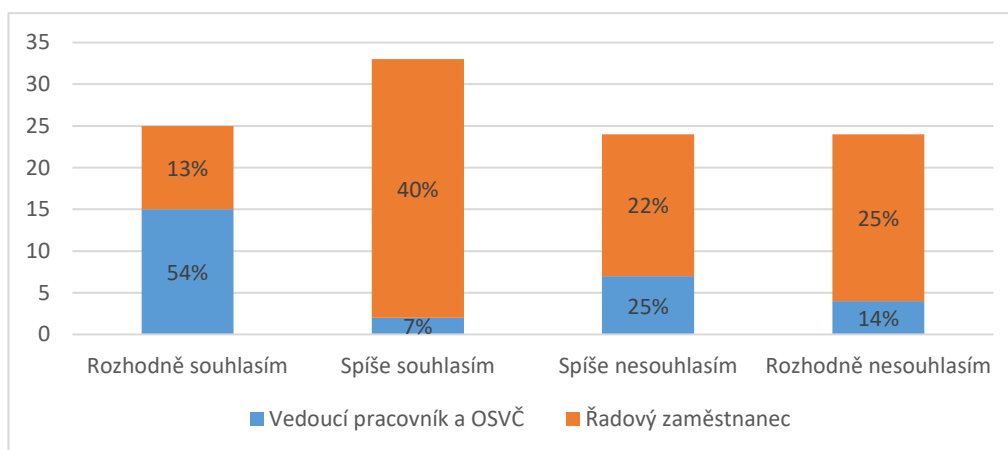
První hypotéza zní: Matky, které mají vyšší pracovní pozici, o kterou nechtějí po návratu do zaměstnání přijít, se častěji vzdělávají proto, aby si tuto

pozici udržely. Většina matek, která dotazník vyplnila, vykonávala v zaměstnání pozici řadové zaměstnankyně (viz graf č.4). Rozhodla jsem se tedy porovnat jejich názory s názory žen s vedoucí pracovní pozicí, ke kterým jsem připojila i osoby samostatně výdělečně činné. Do ověření hypotézy nebyly zařazeny matky, které doposud nepracovaly.

Graf č. 4: Pracovní pozice respondentek před rodičovskou dovolenou.



Graf č. 5: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych si udržela svoji pozici v zaměstnání“ podle typu pracovní pozice.

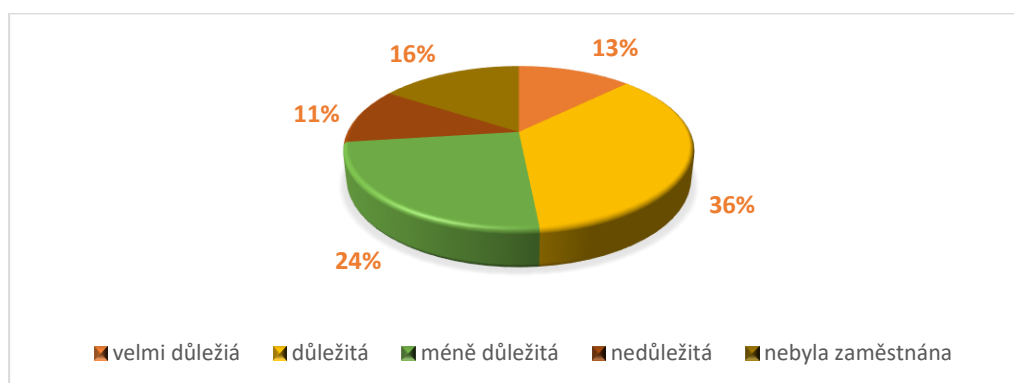


Celkově se obě skupiny respondentek příliš neliší v míře souhlasu a nesouhlasu s daným výrokem. Rozdíl je však patrný v míře intenzity souhlasu s daným výrokem, kde možnost „rozhodně souhlasím“ uvedla více než

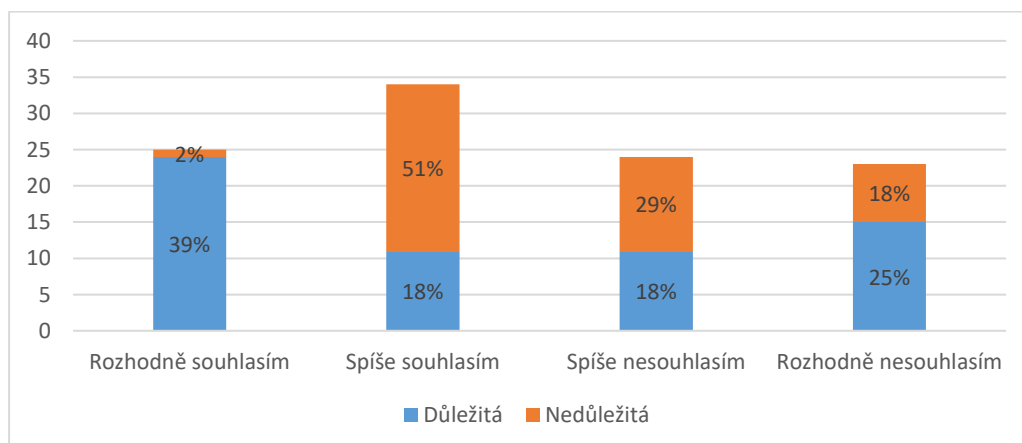
polovina žen s vedoucí pracovní pozicí a OSVČ, oproti 13% ze skupiny žen pracujících jako řadové zaměstnankyně.

Dále jsem se rozhodla rozdělit respondentky podle důležitosti pracovní pozice, neboť z tohoto hlediska lze soubor rozdělit rovnoměrněji. Polovina žen považovala pozici, kterou zastávala za důležitou nebo velmi důležitou a 35% žen za méně důležitou nebo nedůležitou (viz graf č. 6).

Graf č. 6: Důležitost pracovní pozice.



Graf č. 7: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych si udržela svoji pozici v zaměstnání“ podle důležitosti pracovní pozice.



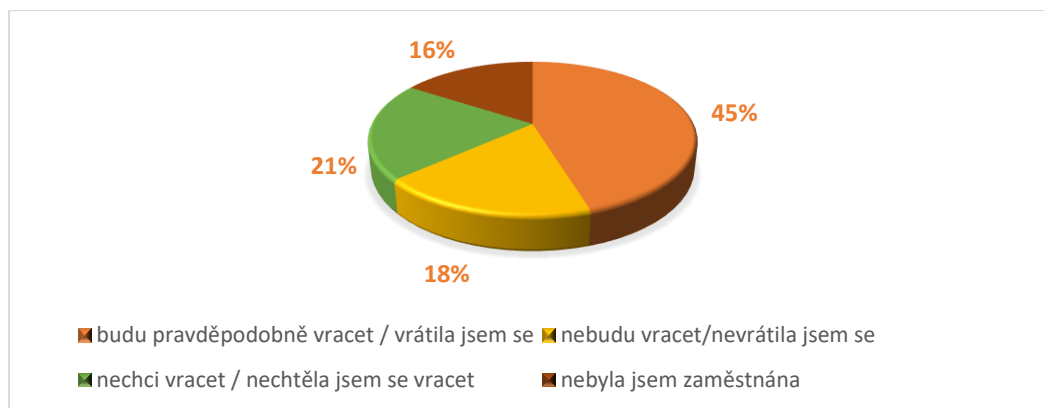
Rozdíl mezi celkovým souhlasem a nesouhlasem s výrokem opět není u obou skupin respondentek velký. Výraznější rozdíly jsou však v intenzitě

souhlasu, kde možnost „rozhodně souhlasím“ volilo 39% žen, které svoji pracovní pozici považovaly za důležitou, oproti pouhým 2% žen s nedůležitou pracovní pozicí.

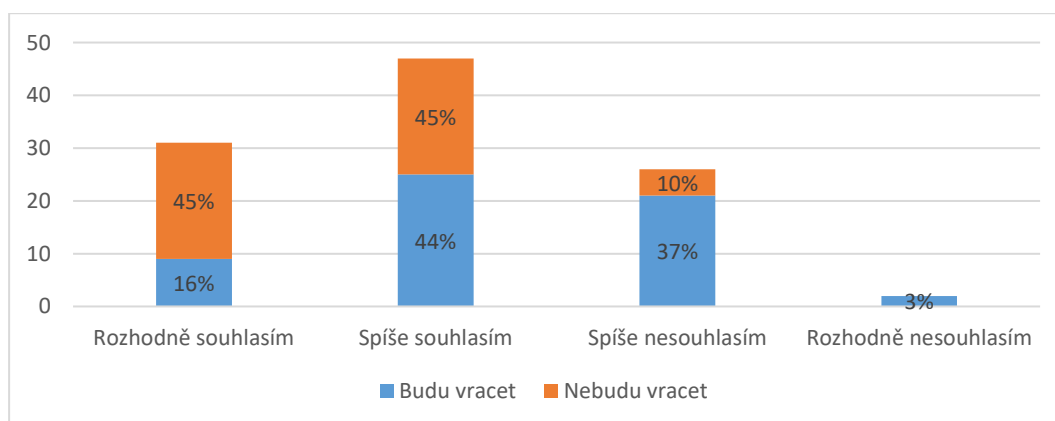
Hypotézu č. 1 „Matky, které mají vyšší pracovní pozici, o kterou nechtějí po návratu do zaměstnání přijít, se častěji vzdělávají proto, aby si tuto pozici udržely“ můžeme částečně potvrdit, neboť v celkovém souhlasu se ženy s vedoucí pracovní pozicí a OSVČ a ty, které svoji pracovní pozici považují za důležitou, častěji vyjádřily, že studují proto, aby si tuto pozici udržely po návratu do zaměstnání. Zároveň se však i více než polovina žen s nižší pracovní pozicí a ty, které považují svoji pracovní pozici za nedůležitou, vyjádřily pro studium z důvodu udržení pracovní pozice po skončení rodičovské dovolené. Rozdíly jsou mnohem patrnější, pokud se budeme zajímat o kategorie „rozhodně souhlasím“ a „spíše souhlasím“ s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych si udržela svoji pozici v zaměstnání.“ Rozhodně s výrokem souhlasilo více žen s vedoucí pracovní pozicí a OSVČ (54%), oproti 13% žen s nižší pracovní pozicí. S výrokem spíše souhlasilo dokonce 7% žen s vedoucí pracovní pozicí a OSVČ oproti 40% žen s nižší pracovní pozicí. Pro obě skupiny, vedoucí pracovnice + OSVČ a řadové zaměstnankyně, je tedy udržení si pracovní pozice v zaměstnání důležité. Odlišnost je patrná v míře intenzity, jak tuto skutečnost ženy vnímají, což je právě vyjádřeno v možnostech „rozhodně souhlasím“ a „spíše souhlasím“. Rozdíly v intenzitě souhlasu či nesouhlasu s výrokem jsou patrné i u skupin žen s důležitou a nedůležitou pracovní pozicí. S výrokem rozhodně souhlasilo 39% žen s důležitou pracovní pozicí oproti pouhým 2% žen, které svoji pracovní pozici vnímaly jako nedůležitou. Možnost spíše souhlasím volilo 18% žen s důležitou pracovní pozicí oproti 51% žen s nedůležitou pracovní pozicí.

Při ověřování druhé hypotézy: Matky, které nemají jistotu návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, se častěji vzdělávají proto, aby rozšířily své možnosti na trhu práce, bylo třeba rozdělit respondentky minimálně do dvou skupin, a následně porovnat názory žen v těchto skupinách. Téměř polovina žen, která se účastnila výzkumu uvedla, že se do původního zaměstnání budou po skončení rodičovské dovolené vracet (viz graf č. 8). Do druhé skupiny jsem zařadila ženy, které se do původního zaměstnání nebudou vracet a také ty, které se vracet nechtějí. Do ověření hypotézy opět nebyly zařazeny ženy, které dosud nepracovaly.

Graf č. 8: Návrat do původního zaměstnání po rodičovské dovolené.



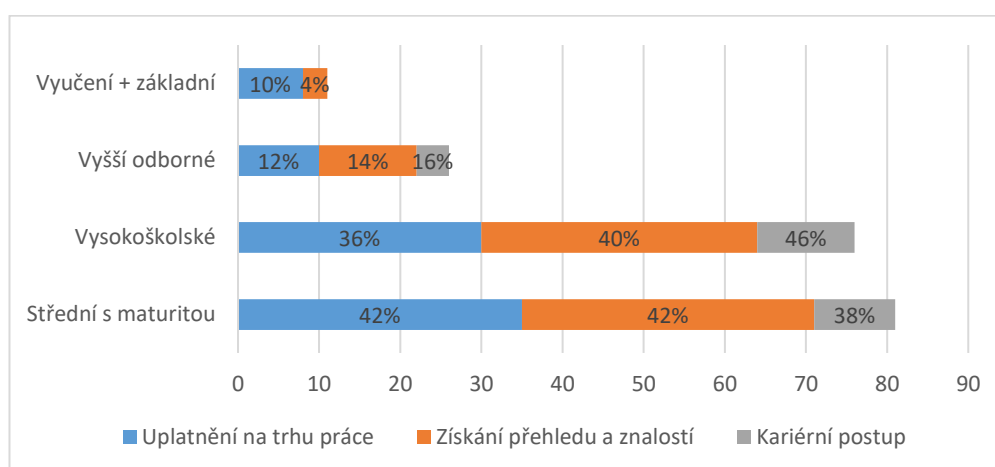
Graf č. 9: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych rozšířila své možnosti na trhu práce po skončení rodičovské dovolené.“



U tohoto výroku jsou patrné rozdíly v celkovém souhlasu a nesouhlasu. Téměř všechny ženy, které se nebudou nebo nechtějí vracet do původního zaměstnání, souhlasily s daným výrokem. Zároveň však i více než polovina žen, která se do původního zaměstnání bude vracet, s výrokem souhlasila.

V rámci této hypotézy jsem se zajímala také o to, co si matky slibují od zvýšení kvalifikace studiem. Na výběr měly tři odpovědi – vnější motivaci: větší možnosti uplatnění na trhu práce, rychlejší kariérní postup a vnitřní motivaci: získání většího přehledu a znalostí. Respondentky měly možnost vybrat více odpovědí. V následujícím grafu je uvedeno srovnání nejvyššího dosaženého vzdělání respondentek s odpověďmi na danou otázku.

Graf č. 10: Odpovědi na otázku: „Od zvýšení kvalifikace studiem si slibuji/slibovala jsem si:“

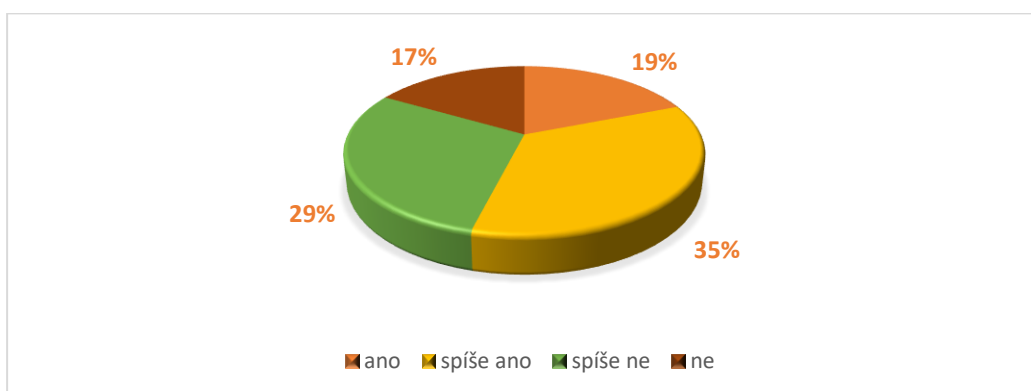


Větší uplatnění na trhu práce a získání většího přehledu a znalostí je podstatné pro všechny vzdělanostní skupiny. Možnost uplatnění na trhu práce nejčastěji volily středoškolačky a vysokoškolačky. Naopak kariérní postup je nejméně zastoupenou kategorií, kterou nejvíce volily ženy s vysokoškolským vzděláním a ženy se základním vzděláním a vyučené tuto možnost nevedly vůbec.

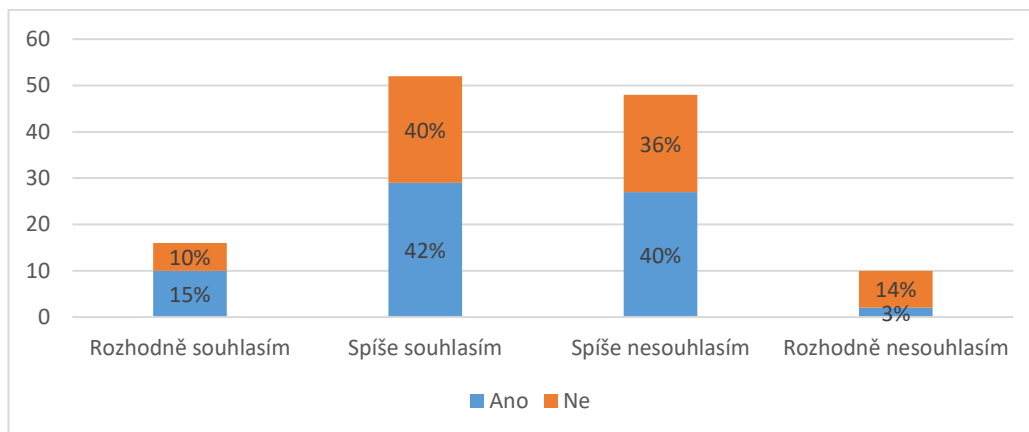
Dle získaných dat lze hypotézu č. 2 „Matky, které nemají jistotu návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, se častěji vzdělávají proto, aby rozšířily své možnosti na trhu práce“ potvrdit. Ze skupiny žen, které se po rodičovské dovolené nebudou nebo nechtějí vracet do původního zaměstnání, jich 90% uvedlo, že se nejčastěji vzdělávají proto, aby rozšířily své možnosti na trhu práce. Větší možnosti na trhu práce jsou však důležitým motivem pro vzdělávání i pro 60% žen, které se do původního zaměstnání vracet budou. Od zvýšení kvalifikace studiem si respondentky nejčastěji slibují získání většího přehledu a znalostí a větší uplatnění na trhu práce.

Také u třetí hypotézy, která zní: Matky, které „neřeší“ svoji pracovní kariéru, častěji uvádějí, že čas na rodičovské dovolené chtějí smysluplně vyplnit, jsem se rozhodla rozdělit respondentky do skupin. Více než polovina žen uvedla, že měla během rodičovské dovolené pocit ztráty intelektuálních schopností. Jejich názory jsem srovnala se ženami, které ztrátu intelektuálních schopností nepociťovaly a tvoří druhou, menší skupinu.

Graf č. 11: „Měla jste během rodičovské dovolené pocit, že ztrácíte své intelektuální schopnosti?“



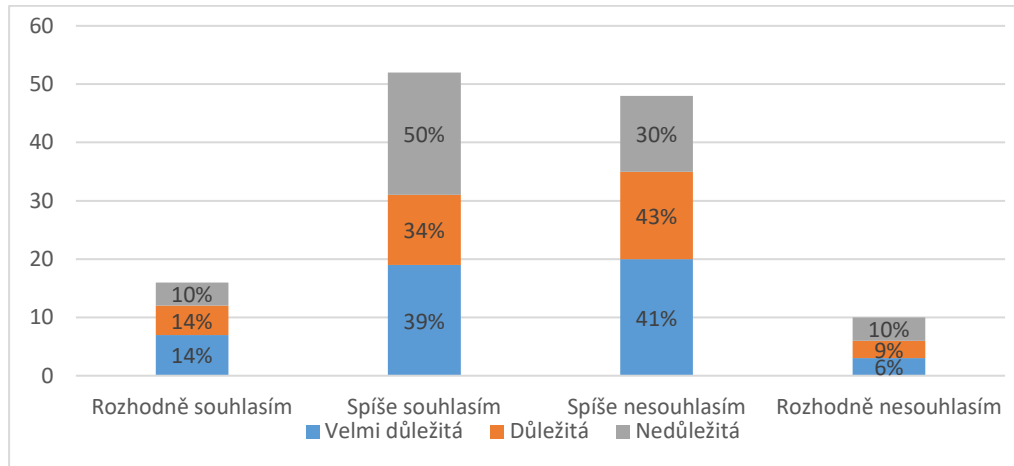
Graf č. 12: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnila“ podle pocitu ztráty intelektuálních schopností.



V celkové míře souhlasu a nesouhlasu s daným výrokem se obě skupiny příliš neliší. Rozdíl je zřetelnější, pokud rozlišíme intenzitu souhlasu. Více žen z obou skupin s výrokem spíše souhlasila, rozhodně souhlasila menší část z nich.

Dále jsem se rozhodla rozdělit respondentky, podle hlediska důležitosti pracovní kariéry, do tří skupin a názory žen v těchto skupinách jsem následně porovnávala. V první skupině jsou zařazeny ženy, které svoji pracovní kariéru považují za velmi důležitou (39%), ve druhé skupině jsou ty, které svoji pracovní kariéru považují za důležitou (28%) a poslední skupina je tvořena ženami, které pracovní kariéru považují za nedůležitou (33%). Srovnání názorů jednotlivých skupin uvádím v následujícím grafu.

Graf č. 13: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnila“ podle důležitosti pracovní kariéry.



Také u tohoto výroku není rozdíl mezi souhlasem a nesouhlasem mezi jednotlivými skupinami velký. Nejvíce s daným výrokem souhlasí matky, které svoji pracovní kariéru považují za nedůležitou. Následují matky, pro které je pracovní kariéra naopak velmi důležitá. Patrnější rozdíly jsou opět dobře viditelné u intenzity souhlasu.

Hypotézu č. 3 „Matky, které „neřeší“ svoji pracovní kariéru, častěji uvádějí, že čas na rodičovské dovolené chtějí smysluplně vyplnit“ je možné považovat za potvrzenou. Více než polovina žen (60%), které považují svoji pracovní kariéru za nedůležitou, uvedla, že studiem chtějí smysluplně vyplnit čas na rodičovské dovolené. Zároveň však s tímto výrokem souhlasilo 53% žen, které svoji pracovní kariéru považují za velmi důležitou. To, jak ženy vnímají důležitost svojí pracovní kariéry, nemá rozhodující význam pro rozhodnutí studovat, z důvodu smysluplného vyplnění času na rodičovské dovolené. Taktéž vnímání pocitu ztráty intelektuálních schopností nemá zásadní význam pro rozhodnutí studovat, protože obě skupiny (ženy, které měly pocit ztráty intelektuálních schopností i ty, které tento pocit neměly)

uvedly v 57% a 50%, že se rozhodly studovat z důvodu, aby čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnily. Větší rozdíly opět najdeme, pokud budeme sledovat odpovědi „rozhodně souhlasím“ a „spíše souhlasím“.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo popsat vzdělávání dospělých, konkrétně matek na rodičovské dovolené. Vzhledem k dlouhé placené rodičovské dovolené využívá tento čas mnoho matek k vlastnímu vzdělávání, a to buď na kurzech neformálního vzdělávání, nebo zvýšením stupně formálního vzdělání. Výstupem z tohoto druhu vzdělávání je oficiálně uznávaný certifikát (vysvědčení, diplom). Ve své práci jsem se zaměřila právě na formální vzdělávání a po prostudování příslušné odborné literatury jsem vyvodila tři hypotézy pro kvantitativní výzkum, který popisují v empirické části práce.

Dle výsledků dotazníkového šetření jsou nejpočetnější skupinou studujících matek středoškolačky s maturitou a vysokoškolačky. Nejčastěji doplňovaným vzděláním bylo vysokoškolské bakalářské. Většina žen uváděla největší bariéru, která jim ztěžuje jejich studium, časovou zaneprázdněnost z důvodu každodenní péče o dítě/děti. Mezi nejčastějšími motivy dominovaly snaha o osobní rozvoj a zlepšení možnosti pracovního uplatnění. Respondentky měly také možnost se vyjádřit, jak vnímají trh práce ve spojitosti matek hledajících zaměstnání po rodičovské dovolené. Většina z nich vnímá trh práce jako diskriminační vůči matkám pečujícím o malé dítě/děti. Velké procento žen rovněž uvedlo, že ženy s malými dětmi nemají na trhu práce stejné podmínky, jako ostatní uchazeči o zaměstnání. Téměř všechny dotazované ženy považují vzdělání za důležitý prvek, vedoucí k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Vzdělání si matky na rodičovské dovolené doplňují bez ohledu na svou předchozí pozici v zaměstnání. Matky, které měly vyšší pracovní pozici nebo pracovaly jako osoby samostatně výdělečně se nejvíce přikláněly k tomu, že si studiem chtějí udržet svoji pracovní pozici. Zároveň si však ze stejného

důvodu doplňuje vzdělání i více než polovina matek, které pracovaly jako řadové zaměstnankyně.

Respondentky také nejčastěji uváděly dva důvody, proč se rozhodly zvýšit si studiem kvalifikaci, a to získání většího přehledu a znalostí a větší možnost uplatnění na trhu práce. Tyto důvody byly podstatné pro všechny ženy bez rozdílu vzdělání. Větší uplatnění na trhu práce bylo podstatným důvodem ke studiu pro většinu žen, které se nebudou nebo nechtějí vracet do původního zaměstnání po skončení rodičovské dovolené.

Více než polovina respondentek uvedla, že měla na rodičovské dovolené pocit, že ztrácí své intelektuální schopnosti. V této skupině se ženy více přikláněly k názoru, že studiem chtěly smysluplně vyplnit čas, který věnují péči o děti. Důležitost pracovní kariéry v tomto případě nehrála zásadní roli, jelikož smysluplně vyplnit čas na rodičovské dovolené chtěly nejen matky, které považují svoji kariéru za nedůležitou, ale naopak i ty, které považují svoji pracovní kariéru za velmi důležitou.

Z výsledků empirického výzkumu vyplývá, že se matky na rodičovské dovolené nerozhodují ke studiu z jednoho konkrétního důvodu, ale vždy jde o souhru více faktorů, které matky v jejich rozhodnutí ovlivňují.

Seznam literatury a zdrojů

Beneš, M. (2008). *Andragogika*. Praha: Grada Publishing.

Bočková, V. (2000). *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Olomouc: Univerzita Palackého.

Bodláková, L. (2012). Budování kariéra mladých žen v kontextu mateřské dovolené. *Studia paedagogica*, 17(2), 127-137.

Czesaná, V., Kofroňová, O. & Vymazal, J. (2006). Vybrané faktory rozdílů v účasti na dalším vzdělávání: výsledky dotazníkového šetření. *Working Paper NOZV-NVF*. Praha: NOZV-NVF. Citováno 30. ledna 2017. Dostupné z: http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_paper4_2006.pdf

Čiháček, V. (2006). Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání – „peníze jsou až na prvním místě.“ *Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity, Studia Paedagogica*, U11, 119 – 131.

Dämmrich, J., Kosyakova, Y. & Blossfeld, H.-P. (2015). Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries. *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 56(6), 433-459.

Farková, M. (2009). *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing.

Höhne, S. & kol. (2010). *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV.

Jonášová, K., Frýdlová, P., & Svobodová, L. (2012). *Mateřská dovolená, nebo rodičovský čas? Zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají své děti v jiných zemích EU*. Praha: Gender Studies.

- Křížková, A. & Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Matoušek, O. (1997). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mitchell, E. (2010). Máma doma, táta v práci? aneb Podpora dvou příjmů v domácnosti s malými dětmi v ČR a Evropě. *Socioweb*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Citováno 30. ledna 2017. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=367&lst=111.html>
- Možný, I. (2002). *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mužík, J. (2004). *Androdidaktika*. Praha: ASPI.
- Nakonečný, M. (1997). *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Pol, M., & Hloušková, L. (2008). Celoživotní učení a vzdělávání dospělých v politických dokumentech. In Rabušicová, M., Rabušic, L. (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.
- Rabušicová, M. & Rabušic L. (2008). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.
- Rabušicová, M., Rabušic, L. & Šedřová, K. (2008). Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých. In Rabušicová, M., Rabušic, L. (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.
- Říčan, P. (2009). *Psychologie*. Praha: Portál.

Simonová, N. & Hamplová, D. (2016). Další vzdělávání dospělých v České republice – kdo se ho účastní a s jakými důsledky? *Sociologický časopis, Vol. 52, No. 1*, 3-25.

Šedová, K. (2003) Mateřství jako pozitivní hodnota a žitý svět. *Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity, Studia Paedagogica, U8*, 11-27.

Šerák, M. (2009). *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál.

Vágnerová, M. (2000). *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál.

Valentová, M. (2009). Přerušování účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 10 (2), 29-41.

Vychová, H. (2008). *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV.

Žáčková, H. (2009). Co brání dospělým v účasti na dalším vzdělávání? (výřez článku) [elektronická verze]. *Pro Futuro*. Praha: NVF. Citováno 28. ledna 2017. Dostupné z: http://old.nvf.cz/profuturo/2009_1/ucast.htm

ČSÚ. (2015). *Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví*. Citováno 30. ledna 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/34280637/19002916305.pdf/bea0af40-2ce4-4437-8ce0-25e4d518d4e4?version=1.0>

MPSV ČR. (2005). *Národní koncepce rodinné politiky*. Citováno 28. ledna 2017. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

MŠMT ČR. (2001). *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha*. Citováno 28. ledna 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje->

[vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol](#)

MŠMT ČR. (2007). *Strategie celoživotního učení ČR* (2007). Citováno 30. ledna 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

Česko. (2006). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 195, § 196*. Citováno 30. ledna 2017. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&nr=262~2F2006~20Sb.&rpp=15#local-content>

Seznam grafů

Graf č. 1: Věk při začátku studia.

Graf č. 2: Motivace ke studiu.

Graf č. 3: Bariéry při studiu.

Graf č. 4: Pracovní pozice před rodičovskou dovolenou.

Graf č. 5: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych si udržela svoji pozici v zaměstnání“ podle typu pracovní pozice.

Graf č. 6: Důležitost pracovní pozice.

Graf č. 7: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych si udržela svoji pozici v zaměstnání“ podle důležitosti pracovní pozice.

Graf č. 8: Návrat do původního zaměstnání po rodičovské dovolené.

Graf č. 9: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych rozšířila své možnosti na trhu práce po skončení rodičovské dovolené.“

Graf č. 10: Odpovědi na otázku: „Od zvýšení kvalifikace studiem si slibuji/slibovala jsem si:“

Graf č. 11: „Měla jste během rodičovské dovolené pocit, že ztrácíte své intelektuální schopnosti?“

Graf č. 12: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnila“ podle pocitu ztráty intelektuálních schopností.

Graf č. 13: Míra souhlasu s výrokem: „Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnila“ podle důležitosti pracovní kariéry.

Seznam příloh

1. Dotazník pro výzkum

Příloha č. 1

Dotazník pro výzkum

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku Andragogiky v profilaci na personální management na Univerzitě Palackého v Olomouci a ve své bakalářské práci se zajímám o formální vzdělávání matek na rodičovské dovolené. Pokud jste momentálně na rodičovské dovolené nebo maximálně 3 roky po jejím skončení a začala jste na rodičovské dovolené studovat ve formálních vzdělávacích institucích (školách), prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, které Vám nezabere více než 10 minut. Účast v tomto výzkumu je anonymní.

Předem děkuji za Vaši ochotu a účast ve výzkumu.

Hana Chlopčíková

- 1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání (v možnosti "jiné" se může jednat například o MBA studium apod.)**
 - a) Základní
 - b) Vyučení
 - c) Střední s maturitou
 - d) Vyšší odborné
 - e) Vysokoškolské
 - f) Jiné

- 2. Na rodičovské dovolené jsem se rozhodla doplnit si vzdělání: (v možnosti "jiné" se může jednat například o MBA studium apod.)**
 - a) Vyučení

- b) Střední s maturitou
- c) Vyšší odborné
- d) Vysokoškolské bakalářské
- e) Vysokoškolské magisterské
- f) Doktorandské
- g) Jiné

3. Před rodičovskou dovolenou jsem v zaměstnání zastávala pozici

- a) Řadového zaměstnance bez větších kompetencí
- b) Vedoucího pracovníka
- c) Nebyla jsem zaměstnaná
- d) OSVČ (podnikatel)

4. Uveďte, na kolik byla Vaše pracovní pozice v zaměstnání před rodičovskou dovolenou důležitá:

- a) Velmi důležitá
- b) Důležitá
- c) Méně důležitá
- d) Nedůležitá
- e) Nebyla jsem zaměstnána

5. Uveďte, na kolik souhlasíte s následujícím výrokem: Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych si udržela svoji pozici v zaměstnání.

- a) Rozhodně souhlasím
- b) Spíše souhlasím
- c) Spíše nesouhlasím
- d) Rozhodně nesouhlasím

6. Uveďte, na kolik souhlasíte s následujícím výrokem: Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych rozšířila své možnosti na trhu práce po skončení rodičovské dovolené.
- a) Rozhodně souhlasím
 - b) Spíše souhlasím
 - c) Spíše nesouhlasím
 - d) Rozhodně nesouhlasím
7. Uveďte, na kolik souhlasíte s následujícím výrokem: Ke studiu během rodičovské dovolené jsem se rozhodla, abych čas na rodičovské dovolené smysluplně vyplnila.
- a) Rozhodně souhlasím
 - b) Spíše souhlasím
 - c) Spíše nesouhlasím
 - d) Rozhodně nesouhlasím
8. Od zvýšení kvalifikace studiem si slibuji/slibovala jsem si (možnost více odpovědí):
- a) Rychlejší kariérní postup
 - b) Větší možnost uplatnění na trhu práce po skončení rodičovské dovolené
 - c) Získání většího přehledu a znalostí
9. Po rodičovské dovolené se do původního zaměstnání:
- a) Budu pravděpodobně vracet / vrátila jsem se
 - b) Nebudu vracet (např.smlouva na dobu určitou) / nevrátila jsem se
 - c) Nechci vracet / nechtěla jsem se vracet
 - d) Před rodičovskou dovolenou jsem nebyla zaměstnána

10. Uveďte, na kolik souhlasíte či nesouhlasíte s následujícím výrokem:

Ženy po rodičovské dovolené jsou na trhu práce diskriminovány z důvodu péče o dítě/děti.

- a) Rozhodně souhlasím
- b) Spíše souhlasím
- c) Spíše nesouhlasím
- d) Rozhodně nesouhlasím

11. Uveďte, na kolik souhlasíte či nesouhlasíte s následujícím výrokem:

Ženy po rodičovské dovolené mají stejné podmínky na trhu práce jako ostatní uchazeči o zaměstnání.

- a) Rozhodně souhlasím
- b) Spíše souhlasím
- c) Spíše nesouhlasím
- d) Rozhodně nesouhlasím

12. Uveďte, na kolik souhlasíte či nesouhlasíte s následujícím výrokem:

Ženy, které si během rodičovské dovolené doplnily vzdělání, mají vyšší šanci na trhu práce.

- a) Rozhodně souhlasím
- b) Spíše souhlasím
- c) Spíše nesouhlasím
- d) Rozhodně nesouhlasím

13. Na stupnici 1-6 uveďte, na kolik je pro Vás pracovní kariéra důležitá (1 – velmi důležitá, 6 – nedůležitá)

1	2	3	4	5	6
Velmi důležitá					Nedůležitá

14. Měla jste během rodičovské dovolené pocit, že ztrácíte své intelektuální schopnosti?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

15. Vyberte jednu možnost, která pro Vás je/byla největší motivací při rozhodování, zda studovat:

- a) Zlepšení možnosti pracovního uplatnění
- b) Snaha o osobní rozvoj
- c) Hodnotné trávení volného času
- d) Získání větší společenské prestiže
- e) Kariérní postup
- f) Sociální kontakt v době studia

16. Vyberte jednu možnost, která pro Vás je/byla největší bariérou při studiu:

- a) Nedostatek času z důvodu péče o dítě/děti a domácnost
- b) Nedostatek financí
- c) Strach z návratu k učení
- d) Špatná doprava do místa vzdělávání

e) Vlastní lenost

17. Studium během rodičovské dovolené vnímám (vnímala jsem) jako:

- a) Snadné
- b) Náročné
- c) Studium jsem nedokončila

18. Kolik vám bylo let, když jste se rozhodla pro studium během rodičovské dovolené? Uveďte: