



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra pedagogiky a psychologie

Bakalářská práce

Možnosti dalšího vzdělávání žen na rodičovské dovolené v regionu České Budějovice

Vypracovala: Vondrušková Lenka, Sociální pedagogika
Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Procházka, Ph.D

České Budějovice 2015

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

10. 4. 2015

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Miroslavu Procházkovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

Tato práce se zabývá možnostmi dalšího vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené v regionu České Budějovice. Cílem práce je zodpovědět základní výzkumné otázky: *Jaké převažují důvody většiny žen na rodičovské dovolené pro další vzdělávání? Je jedním z hlavních důvodů tendence lépe obstát na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené?* V teoretické části se tato práce zabývá definicí pojmů a klíčových slov jako je mateřská a rodičovská dovolená, vzdělávání, motivace, trh práce, hledání pracovního místa, Zákoník práce a dalších. Empirická část interpretuje výsledky výzkumu, který byl proveden za použití kvalitativní metody. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na vyhledávání vzdělávacích aktivit a subjektů nabízející tyto aktivity pro ženy na rodičovské dovolené. V závěru jsou shrnuta hlavní zjištění výzkumu.

ABSTRACT

This work deals continuing education opportunities for women on maternity leave in the region Czech Budejovice. The aim is to answer the research questions: *What are the most prevalent reasons for women on maternity leave for further education? Is the one of the main reasons better compete in the job market after leaving parental leave?* The theoretical part of this thesis deals with the definition of concepts and key words, such as maternity and parental leave, training, motivation, job market, job search, labor code and more. The empirical part interprets the results of the research, which was conducted using qualitative methods. The research was focused on the search of educational activities and institutions offering these activities for women on maternity leave. The conclusion summarizes the main findings of the research.

OBSAH

Úvod	7
1 Vymezení problematiky vzdělávání	10
1.1 Vzdělávání dospělých	10
1.1.1 Výhody vzdělávání dospělých	11
1.1.2 Překážky ve vzdělávání dospělých	11
1.2 Motivy dospělých v dalším vzdělávání	11
1.2.1 Motivace a její význam v pedagogickém procesu	12
1.3 Možnosti zvyšování vzdělání	14
1.3.1 Možnosti zvyšování vzdělání	14
1.3.2 Formy vzdělávání	14
2 Trh práce a postavení žen na trhu práce	16
2.1 Trh práce	16
2.2 Postavení žen na trhu práce	17
2.3 Dopad rodinné politiky a politiky zaměstnanosti na demografické ukazatele	18
2.4 Diskriminace žen na trhu práce	19
2.5 Dlouhodobá absence na trhu práce	20
2.6 Možné překážky ve zvyšování kvalifikace žen na rodičovské dovolené	21
2.7 Vzdělání jako pojistka na trhu práce	22
3 Aktivní politika zaměstnanosti ve vztahu k situaci žen na rodičovské dovolené	23
3.1 Mateřská a dovolená	23
3.1.1 Mateřská dovolená	23
3.1.2 Rodičovská dovolená	23
3.2 Hledání nového pracovního místa	24
3.2.1 Kde hledat práci? Jaké jsou možnosti?	25
3.2.1.1 Pracovní a personální agentury	25
3.2.1.2 Úřady práce	25
3.2.1.3 Webové stránky	25
3.3 Novela zákoníku práce	26
4 PRAKTICKÁ ČÁST	28
4.1 Cíle praktické části	28
4.2 Prezentace dílčích etap výzkumu	29

4.2.1 I. etapa.....	29
4.2.2 II. etapa	30
4.2.2.1 Vyhledávání rekvalifikačních kurzů (viz příloha č. 1).....	30
4.2.2.2 Vyhledávání vysokých škol a univerzit (viz příloha č. 2)	30
4.2.2.3 Vyhledávání celoživotního vzdělávání (viz příloha č. 3).....	31
4.2.2.4 Vyhledávání vzdělávacích aktivit určených pro ženy na rodičovské dovolené (viz příloha č. 4)	31
4.2.3 III. etapa	31
4.2.4 IV. etapa.....	34
4.2.4.1 Popis provedení předvýzkumu a jeho závěrů	35
4.2.4.2 Dotazníky v předvýzkumu.....	35
4.2.4.3 Administrace dotazníků - kvalitativní výzkum I.	35
4.2.4.4. Dotazníkové šetření – kvalitativní výzkum II.....	40
4.3 Závěrečné shrnutí praktické části	45
5 Závěr	47
Seznam použité literatury:	48
Seznam elektronických zdrojů:	50
Seznam příloh:	51
Seznam grafů:	51
Seznam tabulek:	51

Úvod

Většina žen má po ukončení rodičovské dovolené velké problémy s hledáním zaměstnání. I když by se rády zapojily zpět do pracovního procesu, mají problém najít pracovní uplatnění. Jednou z mnoha možností na zvýšení jejich úspěšnosti je zvyšování kvalifikace a vzdělávání během mateřské a následně rodičovské dovolené. Protože jsem se ve stejné pozici během své mateřské a rodičovské dovolené sama ocitla, rozhodla jsem se toto téma zpracovat v bakalářské práci.

Za téma bakalářské práce jsem si vybrala **možnosti vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené v regionu České Budějovice**. Zjistím a popíši konkrétní možnosti vzdělávání, zmapuji nabídku vzdělávacích kurzů, následně zhodnotím jejich úspěšnost a vliv na získání pracovního místa po ukončení rodičovské dovolené.

Práce bude rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Na začátku teoretické části seznámím se základními pojmy a popíšu některé kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých. Následně se budu věnovat problému žen na rodičovské dovolené, charakteristikou a definicí mateřské a rodičovské dovolené, definuji a vymezím cílovou skupinu, rozeberu nabídku vzdělávacích kurzů pro tuto skupinu a jejich konkrétní náplň.

Základní výzkumné otázky: *Jaké převažují důvody většiny žen na rodičovské dovolené pro další vzdělávání? Je jedním z hlavních důvodů tendence lépe obstát na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené?*

V praktické části práce se pomocí kvalitativního výzkumu (dotazník) pokusím vyhodnotit efektivnost vzdělávacích kurzů. Vylepšení či zvýšení kvalifikace není soustředěno pouze na možnost dalšího vzdělávání, ale také např. na udržení kontaktu s trhem práce, jako je např. flexibilní pracovní úvazek, práce z domova atd. Možností pro zvýšení kvalifikace je dle mého názoru mnoho, ale je nutné, aby se ženy samy snažily tyto možnosti vyhledávat a využívat. Ve větších městech jako jsou např. České Budějovice je samozřejmě nabídka vzdělávacích aktivit širší než v menších městech, kde musejí ženy často za vzděláváním dojíždět. Nastává tak další problém s dopravou a také se zajištěním např. hlídání dětí po dobu nepřítomnosti matky. Tento problém se dá řešit pomocí rodinných příslušníků (sourozenci rodičů nebo prarodiče). Některé kurzy nabízejí hlídání dětí, což maminky rády využívají.

Za cíl své práce si kladu informovat ženy o možnostech zvyšování kvalifikace během rodičovské dovolené. Je třeba si uvědomit, že během této doby a zajišťování péče o dítě by se žena měla snažit neztratit kontakt s trhem práce. Zlepšování a zvyšování kvalifikace by mělo být samozřejmostí, protože díky tomu zůstane žena aktivní a její návrat po ukončení rodičovské dovolené zpět na trh práce je plynulý a nehrozí tak propastný rozdíl mezi pracovním uplatněním PŘED a PO rodičovské dovolené. Zajímavý pohled očekávám z hodnocení samotných respondentů, resp. vyhodnocení přínosu těchto vzdělávacích kurzů (kde sami respondenti vidí hlavní efekt a přínos těchto kurzů).

TEORETICKÁ ČÁST

První kapitola je věnována problematice vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých má oproti vzdělávání dětí a mládeže určitá specifika, rovněž také výhody a překážky. **Druhá kapitola** se zabývá problematikou postavení žen na trhu práce v ČR. Nabízí zhodnocení postavení žen na českém pracovním trhu a zaměřuje se na problematiku návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce. **Ve třetí kapitole** je definována mateřská a rodičovská dovolená, jsou popsány možnosti při hledání nového pracovního místa a je zmíněna novela zákoníku práce (platná od 1. 1. 2014).

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části práce, které bude věnována poslední kapitola, popíší výsledky realizovaného kvantitativního výzkumu, ve kterém budou popsány:

- a) Možnosti a příležitosti dalšího vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené - vymezení regionu České Budějovice.
- b) Pořadatelé vzdělávacích kurzů: mateřská centra, jiné vzdělávací instituce.
- c) Reflexe účastníků kurzů (kvalitativní výzkum – malá skupina respondentů s cílem zjistit, jak se chovají a PROČ se tak chovají).
- d) Zhodnocení výsledků výzkumu (analýza dokumentů).

V závěru práce bude zhodnocen cíl práce, resp. budou potvrzeny či vyvráceny výzkumné otázky stanovené v úvodu práce, které zní: *Jaké převažují důvody většiny žen na rodičovské dovolené pro další vzdělávání? Je jedním z hlavních důvodů tendence lépe obstát na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené?*

Na základě praktické části a kvalitativního výzkumu (dotazník) se v závěru práce zhodnotí možnosti a úspěšnost vzdělávacích kurzů v regionu České Budějovice pro ženy na rodičovské dovolené.

1 Vymezení problematiky vzdělávání

Vzdělání patří mezi základní stavební kameny života člověka. Bez vzdělání nejsme nic. Vzděláváme se neustále, ať už vědomě či nevědomě. Už od malička děti napodobují své rodiče a ostatní osoby a učí se tím základním dovednostem – hygienickým, kulturním, společenským.

V současné době se považuje vzdělání za významný faktor, který může ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatele při přijímání nového zaměstnance. V situaci, kdy je na určité pracovní místo více zájemců, si zaměstnavatel vybírá na základě dalších výběrových kritérií, mezi nimiž může být i dosažené vzdělání. Je proto v zájmu každého jedince neustále se vzdělávat. *Je správné, aby každý, kdo chce a má pro to předpoklady, mohl studovat podle vlastního výběru a tak dlouho, jak sám uzná za vhodné* (Keller, 2008, s. 10). Současná podoba školství nerozlišuje mezi ženami a muži, právem na vzdělání disponuje každý občan České republiky, školní docházka na základní škole je povinná (Školský zákon).

1.1 Vzdělávání dospělých

Vzdělání přestalo být přípravou na život a stalo se jeho součástí. Přesto pro dospělé je intenzivní vzdělávání atypickou situací, která není pro ně běžnou pracovní činností. Projevuje se časový odstup od školního vzdělávání, ztráta návyku a vliv předchozích zkušeností s učením se (kladných i záporných). Biologicky probíhá proces učení v základních rysech stejně u dítěte jako u dospělého člověka, ale z hlediska psychologie dochází k anomáliím. V zájmu efektivnosti procesu učení je nutné respektovat specifika vzdělávání dospělých (Procházka, Somr, 2008, s. 10).

Vzdělávání dospělých má svá specifika. Je to nepřetržitý proces, není ukončeno zralostí člověka, protože člověk není připraven na to, co jej v životě potká. Učíme se tedy nepřetržitě po celý život. Vzdělání nám pomáhá zvládnout životní situace a orientovat se ve světě, mezilidských vztazích a životě samotném.

Dospělý člověk je vzdělavatelny. Je pověrou, že s věkem tato schopnost mizí (Procházka, Somr, 2008, s. 13).

1.1.1 Výhody vzdělávání dospělých

Dospělý člověk má řadu výhod, které mu pomáhají při uskutečňování samotného vzdělávání. Je schopen maximálního soustředění (pokud je správně motivován), jeho proces vnímání je dokonalejší (dokáže srovnávat teorii s praxí a nabytými zkušenostmi). Ačkoliv paměť ztrácí mechanickou vlastnost zapamatování si, logické uvažování a logická paměť je trvalejší. Díky tomu je člověk schopen zapamatování pomocí souvislostí a pochopení podstaty věcí.

1.1.2 Překážky ve vzdělávání dospělých

Překážky, se kterými dospělý člověk „bojuje“ při vzdělávání, jsou především RECEPTIVITA, (kdy se potlačuje myšlenkový rozbor skutečností, člověk zaujímá konzervativní postoj), NORMATIVITA (člověk se chová tak, jak se chovají všichni, projevuje se jistá nesamostatnost) a REFLEKTIVITA (člověk vnímá a posuzuje vše jako objekty, prostředky a účely).

1.2 Motivy dospělých v dalším vzdělávání

Maslowova pyramida (potřeb) je hierarchie lidských potřeb, kterou definoval americký psycholog Abraham Harold Maslow v roce 1943. Podle této teorie má člověk pět základních potřeb (od nejnižších po nejvyšší - společně pak tvoří jakousi pomyslnou „pyramidu“):

1. fyziologické potřeby
2. potřeba bezpečí, jistoty
3. potřeba lásky, přijetí, sounáležitosti
4. potřeba uznání, úcty
5. potřeba seberealizace

První čtyři kategorie Maslow označuje jako nedostatkové potřeby a pátou kategorii jako potřeby existence (bytí) nebo růstové potřeby. Všeobecně platí, že níže položené potřeby jsou významnější a jejich alespoň částečné uspokojení je podmínkou pro vznik méně naléhavých a vývojově vyšších potřeb. Za nejvyšší považuje Maslow potřebu seberealizace, čímž označuje lidskou snahu naplnit svoje schopnosti a záměry.

Abraham Maslow vycházel ze svého přesvědčení, že výkon pracovníků je možné zvyšovat až k přirozeným fyziologickým hranicím, pokud budou uspokojovány nejen materiální, ale i sociální potřeby, tj. potřeby seberealizace, sebeaktualizace, sebeuskutečnění, sociální sounáležitosti k někomu nebo k něčemu, tvořivosti, bezpečí, jistoty, postavení apod. K saturaci (naplnění, uspokojení) většiny potřeb dochází právě v pracovním procesu. Přínosem této školy je, že se snaží brát jakoukoliv lidskou organizaci jako systém zajišťující integritu osobních zájmů jakož i zájmů dotyčné organizace. Paradoxem je, že mnozí lidé o seberealizaci nestojí, jsou motivováni jen nižšími fyziologickými potřebami, klidem a pohodlím (zdroj: http://cs.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida [cit. 3. 2. 2015]).

Obrázek č. 1 – Maslowova pyramida lidských potřeb



Zdroj: <http://rozvojpedagoga.eu/moduly/m3/images/3.2/maslowova-pyramida.gif>
[převzato dne 10. 3. 2015].

1.2.1 Motivace a její význam v pedagogickém procesu

Každý člověk, a dospělý obzvláště, potřebuje k učení motivaci. Důležité je stanovení cílů, k nimž směřujeme. Cíle by měly být jasné, zřejmé a konkrétní. Mezi hlavní dle Procházky a Somra patří:

- **Potřeba odstraňovat vlastní nedostatky** (mezery ve znalostech vnímáme jako slabinu, která se projevila v nějaké situaci v praxi).
- **Potřeba rozvíjet se** (vnímáme tempo společnosti a vědy, vše se zdokonaluje a my chceme také).
- **Potřeba sebeuplatnění** (chceme uplatnit své poznatky, schopnosti a dovednosti, s jejich množstvím se rozšiřuje i možnost vlastního uplatnění v praxi).
- **Potřeba ocenění** (úspěch je silný motiv, ocenění je konkretizace úspěchu).
- **Vysoké aspirace, ctižádost** (vrozená vlastnost, touha vyniknout, být lepší, obstat v konkurenci, v práci).
- **Vliv osobních koníčků** (koníčky, zvědavost, touha po poznání a vědění).
- **Existující pocit nejistoty** (specializace v oboru a závislost na ní, potřeba komunikace na úrovni).
- **Vliv existenčních problémů v sociální realitě člověka** (nezaměstnanost, sesazení z funkce, konkurence).
- **Potřeba smysluplné náplně** (odstranění nudy, pocitu osamění, nepotřebnosti)(Procházka, Somr, 2008, s. 17/18).

Vzdělávání dospělých a především žen na mateřské a dále rodičovské dovolené je provázáno řadou překážek.

Dle Křížkové et al je česká společnost v otázkách pracovních a rodinných rolí stále velmi konzervativní. „Ukazuje se, že zažitá a jen velmi pomalu se měnící stereotypy o dělbě genderových rolí v rodině a práci se stále více střetávají s dynamikou změn, zejména na trhu práce. Proto je zvláště v období rodičovství stále složitější kombinovat pracovní a soukromý život“ (Křížková et al., 2006, s. 87).

Ženy na mateřské a následně rodičovské dovolené se významně potýkají se sociálním rizikem, kterým je zastarávání kvalifikace. Tato okolnost jim může výrazně znepríjemnit, v některých případech i znemožnit, plynulý návrat (nebo vstup) na trh práce po skončení rodičovské dovolené (Lenikusová, 2013, s. 6). Nejen z tohoto důvodu se řada žen na mateřské a následně i rodičovské dovolené zamýšlí a rozhoduje o započítí dalšího vzdělávání a zvyšování své kvalifikace.

1.3 Možnosti zvyšování vzdělání

V dnešní době si ženy uvědomují, že je nutné si své vzdělání neustále doplňovat a zvyšovat. Samy se zajímají o možnosti, které jim nabízejí vzdělávací instituce, Úřady práce a mateřská centra v rámci vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů (např. práce s počítačem, internetem, cizí jazyky atd.).

1.3.1 Možnosti zvyšování vzdělání

- Přímá účast (studium prezenční, distanční, vzdělávací, rekvalifikační kurz).
- Nepřímá účast (studium dálkové, příp. kombinované s prezenčním, elektronické učení, samovzdělávání).

1.3.2 Formy vzdělávání

- Formální vzdělávání (strukturovaný vzdělávací systém od základní školy až po vysokou).
- Neformální vzdělávání (vzdělávání, které je organizováno dobrovolně mimo formální vzdělávací systém).
- Informální vzdělávání (v průběhu celého života, každý jedinec se „učí“ pod vlivem zkušeností).

Elektronické učení – nový fenomén ve vzdělávání dospělých

Mezi různými tématy a problémy výzkumu učení dnes zaujímá velkou pozornost elektronické učení. Termín označuje souhrnně různé typy učení, při kterých se využívají počítače, respektive prostředky informační a komunikační technologie. Do tohoto typu učení patří zejména e-learning a blended learning (kombinace e-learningu a prezenčního studia), které dodnes dosahují značného rozšíření (Průcha, 2014, s.57/58).

Komunikace probíhá formou e-mailů nebo diskusních skupin (fór), studijní materiály jsou dostupné na internetových stránkách včetně kontroly dosaženého vzdělání pomocí testů nebo autotestů.

Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je většinou veřejnosti chápáno v souvislosti s docházkou do školy, pro většinu lidí tedy veškeré vzdělávání končí v době, kdy ukončí studium ve škole. Ale celoživotní vzdělávání znamená, že se člověk může vzdělávat po celý život. Patří sem nepovinná i povinná školní docházka, rekvalifikace, kurzy, vzdělávání seniorů (tzv. univerzita třetího věku) apod.

Možnosti celoživotního vzdělávání

- Profesní - cílem je rozvoj postojů, znalostí a schopností podstatných pro výkon určitého povolání.
- Distanční (e-learning) - počítačové programy, elektronická pošta.
- Univerzita třetího věku - jedná se o aktivity vysokých škol, které jsou orientovány na pomoc vzdělávání seniorů. Neposkytují ucelené vysokoškolské ani jiné vzdělání.

2 Trh práce a postavení žen na trhu práce

2.1 Trh práce

Jandourek definuje trh práce jako *trh, na kterém vlastníci pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu. Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, jako je kvalifikace uchazečů a poptávka hospodářských organizací. Na reálném trhu práce jsou šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm* (Jandourek, 2007, s. 262).

Práce a pracovní uplatnění má stěžejní význam pro každého jedince. Práce zajišťuje jedinci finanční příjmy, mimo to však plní socializační funkci a umožňuje člověku uplatnit své dovednosti, které v případě kladného a opakovaného ocenění přinášejí pocit uspokojení a pomáhají jedinci při své seberealizaci. Práce dále také určuje ekonomický a sociální status, jež se v konečném výsledku odráží do ekonomického postavení státu a celé společnosti (Zábršová, 2011, s. 13).

Zaměstnání hraje v životě jedince významnou roli. Práci lidé věnují třetinu i více času ze svého běžného dne, uplatňují v ní vzděláváním nabyté vědomosti a další schopnosti, přináší jim nové osobní a společenské kontakty a v neposlední řadě je zajišťuje finančně (Höhne, 2010, s. 43).

Práce má v moderní společnosti pro každého jedince mnoho významů, které Höhne (2010, s. 46) rozdělila na několik následujících oblastí podle funkce, kterou plní:

- zdroj příjmu
- uplatnění vzdělání
- pocit nezávislosti
- kontakt s jinými lidmi
- získání určitého společenského postavení
- možnost seberealizace
- osobní nezávislost.

Tyto jednotlivé složky jsou pro každého jedince jinak významné, u každého se vyskytují v jiném poměru. Tento poměr je většinou určován věkem, pohlavím, rodinným stavem a osobními charakteristikami. V rámci problematiky uplatnění na pracovním trhu se

vyskytuje často používaný pojem **znevýhodňování na trhu práce**. Se zaváděním nových opatření, tvorby legislativního rámce, i přes obecné společenské povědomí se stále na pracovním trhu vyskytuje znevýhodňování určitých skupin osob. Mezi tyto skupiny patří osoby etnických a náboženských menšin, osoby s odlišnou sexuální orientací, ale také ženy, především ty, které pečují o nezletilé děti. Zákaz diskriminace je zakotven v Listině základních práv a svobod i v Zákoníku práce.

2.2 Postavení žen na trhu práce

Postavení českých žen na trhu práce má, i v důsledku odlišného politického, sociálního a ekonomického vývoje české společnosti, svá specifika. Imperativ zaměstnanosti platil v minulém režimu prakticky pro všechny občany v produktivním věku a navíc byl i ekonomickou nezbytností. České ženy jsou tak již téměř po tři generace spoluživitelkami a živitelkami rodin. Zároveň jsou však stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce a péče – a to jak v případě péče o malé děti, tak i v případě péče o staré a nemohoucí členy rodiny (Bartáková, 2008, s. 179).

Pokud se jedná o pracovní kariéru žen, většinou se u žen předpokládá nějaké omezení. *Mateřská role ovlivňuje na českém trhu práce nejen pozici žen s dětmi, ale dokonce i pozici bezdětných žen. Bezdětné ženy jsou stereotypně považovány za méně perspektivní pracovní sílu právě pro jejich potenciální budoucí mateřství. Ženy s dětmi se na trhu práce hůře uplatňují, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají větší důraz na rodinu oproti jejich pracovnímu nasazení (Křížková, 2002, s. 24).*

Při budování kariéry má žena těžší pozici než muž. Ženám se automaticky přisuzují rodičovské povinnosti a následná péče o rodinu. V době, kdy ženy založí rodinu, odejdou na mateřskou a následnou rodičovskou dovolenou, dochází k přerušení pracovní činnosti, která může trvat až čtyři roky. Během této doby může dojít k zastarání jejich kvalifikace. Aby se po ukončení rodičovské dovolené mohly právoplatně zapojit znovu do pracovního procesu, řada z nich volí cestu dalšího vzdělávání.

2.3 Dopad rodinné politiky a politiky zaměstnanosti na demografické ukazatele

Velmi významný je dopad rodinné politiky a politiky zaměstnanosti na demografické ukazatele. *Hrozba dlouhé absence na trhu práce během rodičovství vede k degradaci lidského kapitálu, celoživotnímu poklesu kariérních příležitostí a tím i přímých materiálních ztrát žen. Vědomí těchto skutečností způsobuje odkládání mateřství, snižuje ochotu mít více dětí, v krajních případech vede k rozhodnutí nemít děti vůbec. Příklady ze zahraničí přitom potvrzují, že snadný přístup žen k placenému zaměstnání podporuje jejich rozhodování ve prospěch rození dětí – vědí, že jejich mateřská role nebude znamenat konec kariéry nebo ztížený návrat na trh práce a tím hrozbu poklesu životní úrovně, ne-li chudobu. Současný systém dlouhé rodičovské dovolené v České republice nepodporuje dostatečně populační růst a zejména mezi matkami s nižším vzděláním generuje skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností* (Jirásková et al., 2011, s. 39).

Generace dnešních dětí bude hlavním zdrojem příjmu na důchodové zajištění současné ekonomicky aktivní populace. Nabízí se tedy otázka, proč společnost nepodporuje matky a rodiny v jejich snaze propojit péči o rodinu a zaměstnání, když je v zájmu státu a společnosti, aby měly a vychovávaly potomky. Současná „ekonomická neaktivita“ žen z důvodu péče o malé děti je investicí do společnosti, péče samotná je proto činností s ekonomickým potenciálem. Navíc, matky pracovat chtějí a většinou i musí – jejich příjem je pro většinu domácností nezbytný, nemluvě o matkách samoživitelkách (Jirásková et al., 2011, s. 39/40).

Dle Jiráskové et al., má mateřství v České republice velmi negativní dopad na zaměstnanost žen i na jejich příjmy z výdělečné činnosti. *Celá polovina matek se po rodičovské dovolené již do svého původního zaměstnání nevrátí (SLON, 2010) a končí na úřadu práce. Matka malého dítěte často nemůže akceptovat náročnost svého původního zaměstnání, a to buď z důvodu vysokých nároků původní pozice na vysoké vyřízení (práce přesčas, časté služební cest) nebo velké vzdálenosti od místa bydliště (nemožnost včas vyzvednout dítě ze školky) apod. Další příčinou může být právě neochota zaměstnavatele umožnit ženě pracovat ve zkráceném úvazku nebo jiné flexibilní formě (práce z domova s občasným dojížděním do zaměstnání apod.). V současné populační vlně, která se projevuje zejména ve velkých městech a satelitech těchto měst, na kterou se váže nedostatečná kapacita jeslí a školek, může být příčinou i skutečnost, že matka nemůže najít*

odpovídající institucionální péči pro své dítě. Podmínkou pro přijetí dítěte do školky je zaměstnání matky, ta si ho ovšem těžko hledá ve chvíli, kdy nemá jistotu, že její dítě bude do školky přijato (Jirásková et al., 2011, s. 40/41).

Pravdou zůstává, že v České republice je nízká zaměstnanost žen s malými dětmi a nejnižší zaměstnanost na zkrácený úvazek v evropském porovnání. To poukazuje na nedostatečnou nabídku rodině přátelských forem zaměstnání na našem trhu práce. (Jirásková et al., 2011, s. 41).

2.4 Diskriminace žen na trhu práce

Jandourek (2007, s. 63) definuje diskriminaci jako *postoje a způsoby chování, kterými jsou znevýhodňováni nebo ponižováni lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Odmítání práva na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince pouze na základě jeho připsaných charakteristik, například jeho rasy, pohlaví, věku, sociálního původu nebo příslušnosti k určitému regionu.*

Dne 1. 9. 2009 nabyl účinnosti zákon č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon, který má za cíl ochránit veškeré sociální skupiny před diskriminací a podpořit rovné zacházení se všemi. Legislativní ukotvení předpisů zakazující diskriminační chování znamená pro českou společnost pozitivní krok k vytvoření rovných příležitostí na trhu práce. Velkým otazníkem této problematiky však zůstává možná doložitelnost a vynutitelnost těchto norem. Na českém trhu práce se diskriminace u žen vyskytuje nejčastěji při přijímání do zaměstnání, v odměňování za odvedenou práci a v průběhu zaměstnání nedochází k rovnému zacházení se ženami.

Při přijímání nových zaměstnanců dochází k diskriminaci vůči ženám. Zaměstnavatelé počítají u žen s budoucími možnými nežádoucími jevy, jako je mateřství a rodičovství a do vysokých a důležitých pozic obsazují muže, u nichž mají jistotu dlouhodobé spolupráce bez přerušení z důvodu rodičovských povinností. Nejjednodušším opatřením zaměstnavatelů se tedy stává strategie: Předejít problémům s mateřskou a rodičovskou dovolenou a s volnem spojeným s péčí o dítě je do určitých pracovních pozic ženy raději nepustit.

Pečovateľská role ovlivňuje na trhu práce pozici žen s dětmi, ale i bez nich. U žen matek se předpokládá nízké pracovní nasazení, ne zřídka se u nich také vyskytuje nepředpokládaná péče o dítě a s ní spojené pracovní absence. I na bezdětné ženy je však pohlíženo jako na málo perspektivní pracovní sílu z důvodu jejich potenciální budoucí mateřské roli. (Zábršová, 2011, s. 24).

2.5 Dlouhodobá absence na trhu práce

Každá dlouhodobější absence v zaměstnání činí problémy jak zaměstnanci, tak i jeho zaměstnavateli. Během této doby zaměstnanec ztrácí určité pracovní dovednosti, kvalifikaci, kontakt se spolupracovníky a v některých oborech také dochází k zapomenutí norem a předpisů, jež byly součástí jeho běžné pracovní činnosti. V mnoha specifických oborech dochází k časté změně legislativních norem a předpisů, která přispívá k ještě většímu prohloubení neznalosti oboru z důvodu pracovní absence.

Math a Meilland (In Valentová, 2007, s. 18) uvádějí, že *dlouhodobá absence na trhu práce může vést k tomu, že pracovníkovy znalosti a dovednosti zastarávají a jeho kompetence na trhu práce se snižuje. (...) Zaměstnavatelé totiž mohou dávat přednost osobám, které svoji konkurenceschopnost na trhu práce v průběhu času zvyšují, oproti těm, kteří z pracovního procesu na čas vystoupili.*

Zaměstnavateli přitom přibudou povinnosti spojené s rozhodnutím, kdo bude za chybějícího zaměstnance práci vykonávat či povinnosti s nalezením vhodného kandidáta, který pracovníka nahradí. Připomeňme si, že je povinností zaměstnavatele držet zaměstnankyni pracovní místo během mateřské a následné rodičovské dovolené po dobu tří let.

Nejčastější podoba českých rodin je rodina se dvěma dětmi, jejichž věkový rozdíl činí dva až čtyři roky. Jestliže tedy žena během rodičovské dovolené ihned navazuje rodičovstvím s dalším dítětem, její absence na trhu práce může trvat až šest let a více. Tento model mateřství není v českých rodinách ojedinělý, přestože s sebou přináší mnoho komplikací. Po takto dlouhé absenci v zaměstnání je návrat na trh práce pro ženy velice ztížený. Původnímu zaměstnavateli odpadá povinnost držet ženě původní zaměstnání, často dochází k rozvázání pracovního poměru a ženy si musejí obstarat zaměstnání nové. Ženy

hledající si zaměstnání čeká řada konkurzů a přijímacích řízení, během kterých mají prokázat své vědomosti, znalosti a dovednosti, jež často díky rodičovské dovolené postrádají. Ženy jsou v tomto období vystaveny velkému tlaku, trpí nízkým sebehodnocením, po několika neúspěších u nich upadá chuť i motivace (Zábršová, 2011, s. 26).

2.6 Možné překážky ve zvyšování kvalifikace žen na rodičovské dovolené

Při zvyšování kvalifikace se ženy často setkávají s mnoha překážkami. Mezi ně patří zejména finanční nedostupnost, absence podpory partnera nebo rodiny, nedostupná vzdálenost, nedostupná péče o děti do tří let (zajištění hlídání po dobu nepřítomnosti ženy). Je proto více než nezbytné ženy v jejich odhodlání a přesvědčení podporovat a jejich snahu oceňovat a snažit se jim vyjít vstříc. Obecně nabídka vzdělávacích aktivit je dost široká a rozmanitá.

Možné překážky:

- a) Zajištění hlídání po dobu nepřítomnosti ženy
 - po dobu nepřítomnosti matky je třeba zajistit péči o dítě ať již z „vlastních“ zdrojů nebo „cizích“ (využití hlídacích služeb, možnost návštěvy jeslí a mateřské školy).
- b) Finanční nedostupnost
 - by měla být řešena nabídkami bezplatných studií, kurzů a vzdělávacích aktivit, které jsou financovány státem, krajem nebo různými mateřskými centry (dotace). Rovněž malá investice do kvalifikace by neměla být překážkou ve vzdělávání, ale naopak by se měla chápat jako investice do budoucího pracovního zařazení. S potřebnou kvalifikací je totiž větší šance a také rychlejší možnost získání pracovního uplatnění, a tudíž se rodina nemusí nutně dostat do nelehké životní situace, kdy jeden z partnerů (většinou právě žena po ukončení rodičovské dovolené) nemůže sehnat práci a zůstává delší dobu bez finančních prostředků.
- c) Nízká motivace
 - je velkou hrozbou. Pokud je nízká, je velmi pravděpodobné, že se dotyčný nebude ve vzdělávání dobrovolně angažovat.

2.7 Vzdělání jako pojistka na trhu práce

Argumenty, obsažené v následujícím odstavci, jsou empiricky podloženy údaji, které vycházejí z výzkumů realizovaných v rámci grantu Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice (Keller, 2008, s. 84). Podle čistě ekonomického pohledu většina lidí studuje především proto, že ve vzdělání spatřují výhodnou investici do budoucna a v pracovním uplatnění vidí příležitost, jak tuto získanou investici finančně zúročit. S rostoucím vzděláním narůstá význam seberealizace, zatímco význam pragmatičnosti naopak klesá. Ženy jsou přitom v postoji k práci pragmatičtější než muži. Projevují se také rozdíly v touze po seberealizaci v práci, především podle věku a pohlaví. Např. mladé ženy v této životní fázi pochopitelně více směřují mimo oblast práce. Ve starším věku se touha po seberealizaci v práci mezi ženami a muži prakticky vyrovnává.

3 Aktivní politika zaměstnanosti ve vztahu k situaci žen na rodičovské dovolené

3.1 Mateřská a dovolená

3.1.1 Mateřská dovolená

Česká republika disponuje legislativním opatřením směřující k ochraně a zabezpečení žen v tomto období, mezi hlavní práva žen v tomto období patří právo na udržení zaměstnání a právo na finanční podporu ze strany státu po dobu péče o dítě. V České republice je zákonem stanovena délka mateřské dovolené po dobu 28 týdnů, během kterých je ženě poskytnuta peněžitá pomoc v mateřství. V případě dvou a více narozených dětí přísluší ženě mateřská dovolená v délce 37 týdnů (Zákoník práce §195). Na mateřskou dovolenou zpravidla žena nastupuje 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem.

Z pracovně-právního hlediska se mateřská dovolená řadí mezi důležité osobní překážky v práci, z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen omluvit po dobu jejího trvání nepřítomnost zaměstnankyně v práci. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí žena žádat, zaměstnavateli pouze nástup na mateřskou dovolenou oznámí písemnou formou. Po celou dobu mateřské dovolené je matce vyplácena peněžitá pomoc v mateřství, hrazená z nemocenského pojištění (Zákon č. 187/2006 Sb., § 32 odst. 2). Po uplynutí doby mateřské dovolené na ni dále navazuje rodičovská dovolená, kterou může čerpat matka nebo otec dítěte do dvou, tří nebo čtyř let věku dítěte.

3.1.2 Rodičovská dovolená

Zákoník práce (§196) upravuje i aktuální problematiku poskytování rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout matce a otci dítěte na základě jejich žádosti o rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou matka dítěte čerpá po uplynutí mateřské dovolené, otec od narození dítěte, v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Rodičovská dovolená má status individuálního a nepřenosného práva každého rodiče,

keré nabízí, aby o dítě pečovala matka, otec nebo také oba rodiče současně. V případě současného čerpání obou rodičů však náleží rodičovský příspěvek pouze jednomu z rodičů. Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Pracovní právo nabízí možnost přerušeni rodičovské dovolené s opětovným návratem. Rodiči je tedy umožněno vrátit se zpět do zaměstnání a kdykoliv do tří let věku dítěte může znovu požádat o poskytnutí rodičovské dovolené. Tuto možnost uvítají především lidé, kteří se chtějí střídavě podílet na péči o dítě nebo z důvodu nevídaného dlouhodobého přerušeni zaměstnání. Po dobu trvání rodičovské dovolené nepřisluší rodiči dítěte náhrada mzdy nebo platu zaměstnavatelem, ale má nárok na pobírání rodičovského příspěvku, který může být vyplácen až do 4 let věku dítěte dle zvoleného typu čerpání rodičovského příspěvku. Poskytování rodičovského příspěvku se řídí podle *Zákona o státní sociální podpoře*. V současné době je možné si vybrat ze tří variant příspěvku, které se liší délkou pobírání a výší finančního příspěvku. Existuje varianta rychlejší (délka trvání do dvou let věku dítěte), klasická (do tří let) a pomalejší (do čtyř let věku dítěte). V závislosti na délce rodičovského příspěvku se odvíjí i výše příspěvku, jež se nazývá zvýšený, základní a snížený. Po uplynutí rodičovské dovolené se rodič vrací zpět do zaměstnání, zaměstnavatel je povinen zařadit ho na jeho původní práci a pracoviště. Pokud během doby čerpání rodičovské dovolené došlo ke zrušení původního pracoviště nebo původní práce odpadla, zaměstnanec je zařazen na nové místo, které odpovídá pracovní smlouvě.

3.2 Hledání nového pracovního místa

Při hledání práce se uchazeč nejprve zaměřuje na svoje možnosti. Zvýšená kvalifikace je tudíž výhodou, která může být využita při hledání nového zaměstnání a může uchazeči dát přednost před jiným. U všech nabízených pozic je uvedeno požadované vzdělání, a pokud ho uchazeč nemá, jednoduše postupuje na jeho místo další. Pokud žena využila rodičovské dovolené ke zvýšení své dosavadní kvalifikace, ať už jakýmkoliv kurzem nebo ukončeným studiem, je vhodné to uvést do dotazníku a také při samotném pohovoru s potencionálním zaměstnavatelem.

3.2.1 Kde hledat práci? Jaké jsou možnosti?

Práci lze nalézt různými způsoby, nejčastěji se zájemci obracejí na svoje nejbližší, rodinu, přátele a známé, následují úřady práce, personální agentury a specializované internetové servery, kde jsou jednotlivé nabídky shromažďovány a aktualizovány.

3.2.1.1 Pracovní a personální agentury

Agentury fungují na podobném principu jako automatické webové databáze. Zaměstnavatel agentuře sdělí své požadavky, agentura si vyhledá v databázi odpovídající uchazeče a dojedná jim osobní pohovor. Zákon zakazuje vybírat poplatky za zprostředkování práce od uchazečů o práci, ale agentura profituje z financí, které obdrží od firmy v případě, že je uchazeč přijat a po určitou dobu na novém místě vydrží.

Při sjednání podmínek musí agentura uchazečům zaručit ochranu osobních dat v písemné podobě. Seznam všech pracovních agentur povolených Ministerstvem práce a sociálních věcí je na: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace

3.2.1.2 Úřady práce

Registrace na úřadu práce je bezplatná, uchazeč se musí zaregistrovat osobně ve správním obvodu svého trvalého bydliště. Pokud uchazeč dorazí na úřad práce do 3 dnů po ukončení zaměstnání, je zařazen do tzv. evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání. Informace o registraci, zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, žádosti o podporu v nezaměstnanosti atd. je možné nalézt na <http://portal.mpsv.cz/upcr>

3.2.1.3 Webové stránky

Existuje celá řada webových serverů, na nichž lze najít nabídky nebo poptávky pracovních pozic. Uchazeč si může vyfiltrovat v hledání nabídky práce dle svých požadavků (bydliště, vzdálenost dojíždění v km, směnnost, požadované vzdělání atd.).

Několik příkladů pracovních serverů: www.portal.mpsv.cz, www.annonce.cz, www.sprace.cz, www.nabidka.cz, www.careerjet.cz, www.dobraprace.cz, www.hotjobs.cz, www.jobs.cz, www.prace.cz, www.pracevbudejovicich.cz, www.hledampraci.cz, www.staff.cz

3.3 Novela zákoníku práce

Dne 1. 1. 2014 vstoupila v platnost novela zákoníku práce, jehož plné znění lze nalézt na <http://www.mesec.cz/zakony/zakonik-prace-zakon/> [cit. 9. 2. 2015].

Výklad změn zákona o zaměstnanosti

Odstraňuje se dosavadní taxativní výčet skupin osob, které požívaly zvýšenou ochranu na trhu práce. V zákoně o zaměstnanosti zůstává pouze obecné ustanovení o ochraně ohrožených skupin a specifická ochrana zdravotně postižených.

Odstraňuje se povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa pobočkám Úřadu práce.

Zavádí se nové důvody pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a to

- pokud fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
- pokud zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem,
- pokud odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu (veřejná služba není placená) v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce (podle konzultací s MPSV se prý bude přihlížet k tomu, zda jde o „pocitivého“ nezaměstnaného, který se dostane do stavu nezaměstnanosti poprvé, nebo zda jde o „recidivistu“).

Zpřísňují se podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti

Dosavadní rozhodné období pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti, a to alespoň 12 měsíců důchodového pojištění v posledních třech letech, se zkracuje na dva roky.

Zavádí se princip sdíleného zprostředkování zaměstnání

Zavádí se institut zprostředkovávání zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce na základě písemné dohody mezi ÚP a agenturou práce, na jejímž základě může být agentuře práce poskytnut příspěvek konkrétně vymezený v zákoně (5 000 Kč za zprostředkování, 1 250 Kč za umístění na dobu neurčitou a 500 Kč za setrvání v pracovním poměru alespoň 6 měsíců).

Zpřísňuje se postih nelegální práce

V návaznosti na zavedení nové definice závislé práce v zákoníku práce byla upravena i definice nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti, která bude postihovat nelegální práci (zejména tzv. švarcsystém) zvýšenými pokutami, které budou ukládány jak zaměstnanci, který bude nelegální práci vykonávat (až 100 tis. Kč), tak jeho zaměstnavateli (250 tis. až 10 mil. Kč).

Zhoršují se podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)

- ruší se institut chráněných pracovních dílen (budou transformovány na jednotlivá chráněná pracovní místa),
- zpřísňují se podmínky pro získání podpory. Doposud nárok na podporu měli zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP, nově podle ustanovení § 78 zaměstnavatel získá nárok na podporu, pokud zaměstnává více 50 % OZP na chráněných pracovních místech. Současně se snižuje i výše příspěvku na tato místa - příspěvek nebude činit max. 100 % nákladů, ale pouze 75 %,
- bude postupně odstraněn status osob se zdravotním znevýhodněním (lhůta do 1. 1. 2015), jde asi o 40 000 osob,
- nově se doplňuje i jedno pozitivní ustanovení, agentury práce nebudou moci zprostředkovávat zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením

Rozšiřují se možnosti pro rekvalifikace

Zavádí se možnost vlastní volby rekvalifikace uchazečem a zájemcem o zaměstnání.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Cíle praktické části

Cílem praktické části je analyzovat subjekty poskytující vzdělávání ženám na rodičovské dovolené (dále jen RD). Popsat charakteristiky firem, které se orientují na vybranou cílovou skupinu (RD) a prostřednictvím krátkého sociologického výzkumu ověřit, jak vnímají ženy tyto příležitosti, příp. jak komentují využitelnost těchto příležitostí ve své praxi.

V praktické části proto nejprve analyzujeme nabídky a příležitosti dalšího vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené v Českých Budějovicích. Následně zvolíme metodu, jak budeme tyto informace komparovat. Výsledkem komparace bude dosud chybějící přehled subjektů, které poskytují možné vzdělání a reálné vzdělávací aktivity zaměřené cíleně pro ženy na rodičovské dovolené. K subjektům a konkrétním aktivitám budou připojeny informace o dostupnosti těchto dalších nabízených možnostech (časová, finanční dostupnost, možnost hlídání dětí během vzdělávacích aktivit atd.).

Praktická část bude rozdělena do 3 etap:

I. etapa

Deskripce všech subjektů (firem a institucí), které poskytují možné vzdělání a reálné vzdělávací aktivity (s odkazem na [www stránky](#) – viz přílohy 1, 2, 3, 4).

II. etapa

Dle zadaných kritérií vybereme reprezentativní vzdělávací subjekty v oblasti vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené, tedy takové subjekty, které prezentují jednoznačnou (komplexní) orientaci na cílovou skupinu (ženy na RD v Č. Budějovicích).

Metoda analýzy: internetový prohlížeč

III. etapa

Porovnání reprezentativních vzdělávacích subjektů dle zadaných kritérií. Výsledky analýzy jsou uvedeny v tabulce č. 1 Porovnání aktivit.

IV. etapa

Bude proveden výzkum a zaznamenány výsledky již uskutečněného předvýzkumu s cílem objektivizovat předchozí zjištění. Výsledky budou zaznamenány do grafů č. 1 - 10.

4.2 Prezentace dílčích etap výzkumu

4.2.1 I. etapa

Vymezení a formulace výzkumného problému

Zjistit možnosti dalšího vzdělávání pro ženy na RD v regionu ČB

Nejprve je třeba vymežit oblast, v níž probíhal zadaný výzkum. Cílovou oblastí je statutární město České Budějovice. Pod tímto pojmem rozumíme město České Budějovice jako takové. Město leží na soutoku řek Malše a Vltava v jihovýchodní části Českobudějovické pánve. Bylo založeno v roce 1265 českým králem Přemyslem Otakarem II. Od 24. 11. 1990 jsou České Budějovice statutárním městem. V současnosti se město skládá z 11 katastrálních území a 7 místních částí. Oficiální stránky města jsou dostupné na <http://www.c-budejovice.cz/cz/stranky/uvod.asp> (citováno dne 14. 2. 2015).

Formulace výzkumných otázek

Dílčí výzkumné otázky:

DVO 1: *Jaké jsou klíčové motivy k dalšímu vzdělávání žen na rodičovské dovolené?*

DVO 2: *Je jedním z hlavních důvodů tendence lépe obstát na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené?*

Popis použitých výzkumných metod, technik a konkrétních výzkumných nástrojů

Pro vyhledávání možností dalšího vzdělávání jsem použila analýzu webových stránek.

(analýza = rozbor, metoda zkoumání složitějších skutečností rozkladem na jednodušší).

Cíl analýzy:

- obecný (vyhledat subjekty nabízející vzdělávací aktivity)

- specifický (konkrétní jména firem a popis vzdělávací aktivity)

4.2.2 II. etapa

Dle zadaných kritérií jsem vybrala reprezentativní subjekty v oblasti vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené, tedy takové subjekty, které prezentují a dokládají na svých internetových stránkách jednoznačnou (komplexní) orientaci na cílovou skupinu (ženy na rodičovské dovolené).

Charakteristika způsobu provedení vlastního výzkumného šetření

Metoda analýzy: internetový prohlížeč

Analýza webových stránek probíhala od 9. 2. 2015 do 19. 3. 2015.

Referenčním rámcem byly webové stránky dostupné na portálech:

<http://www.firmy.cz>, <http://www.zivefirmy.cz>

Do vyhledavače na webových portálech jsem zadala **klíčová slova**: rekvalifikační kurz České Budějovice, vysoké školy České Budějovice, celoživotní vzdělávání České Budějovice, centrum vzdělávání a jiné. Přehledy vyhledaných subjektů s deskripcí vzdělávacích aktivit a odkazů na www.stránky jsou uvedeny v příloze č. 1, 2, 3 a 4.

4.2.2.1 Vyhledávání rekvalifikačních kurzů (viz příloha č. 1)

Klíčová slova: rekvalifikační kurzy, České Budějovice

Dostupné na:

<http://www.firmy.cz/Remesla-a-sluzby/Sluzby-pracovniho-trhu/Rekvalifikace/kraj-jihocesky/ceske-budejovice?page=3>[dostupné dne 14. 2. 2015].

Výsledky: 17 subjektů

4.2.2.2 Vyhledávání vysokých škol a univerzit (viz příloha č. 2)

Klíčová slova: vysoké školy, univerzita, České Budějovice

Dostupné na:

http://www.zivefirmy.cz/vysoke-skoly-univerzity_o542/ceske-budejovice_c544256
[dostupné dne 14. 2. 2015].

Výsledky: 19 subjektů

4.2.2.3 Vyhledávání celoživotního vzdělávání (viz příloha č. 3)

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, České Budějovice

Dostupné na:

<http://www.firmy.cz/kraj-jihocesky/ceske-budejovice?q=celo%20%BEivotn%C3%AD+vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+%C4%8Desk%C3%A9+bud%C4%9Bjovice>[dostupné dne 14. 2. 2015]

Výsledky: 2 subjekty

4.2.2.4 Vyhledávání vzdělávacích aktivit určených pro ženy na rodičovské dovolené (viz příloha č. 4)

Klíčová slova: vzdělávání, ženy na rodičovské dovolené, mateřské centrum, vzdělání, České Budějovice

Dostupné na:

<http://www.zivefirmy.cz/search?q=centrum+vzd%C4%9BI%C3%A1n%C3%AD®ion=35&obec=544256>[dostupné dne 17. 3. 2015]

Výsledky: 15 subjektů

4.2.3 III. etapa

Z nabízených možností dalšího vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené v regionu České Budějovice jsem vybrala 4 reprezentativní vzdělávací subjekty a 5 vzdělávacích aktivit, které nabízejí. Porovnáme jejich nabídku dle zadaných kritérií, které jsou:

Dostupnost:

- místní (statutární město České Budějovice)
- časová (dopoledne, odpoledne, víkendy)

- finanční (výše nákladů do rodinného rozpočtu)

Délka vzdělávání:

- rekvalifikační a ostatní kurzy
- denní a dálkové studium (vysoké školy a univerzity)
- celoživotní vzdělávání

Nabídka dalších služeb:

- hlídání dětí, další

Vybrané subjekty:

- a) M-Centrum pro mladou rodinu (*pozn.)
- b) JINTES
- c) ŠIKULKA
- d) JIHOČESKÁ UNIVERZITA - kurz celoživotního vzdělávání
- e) JIHOČESKÁ UNIVERZITA - bakalářské studium (kombinované)

*(*pozn.: M-centrum v současné době nenabízí žádnou vzdělávací aktivitu. Protože ale pořádalo Kurzy tržní gramotnosti v období od září 2011 do června 2013 a jeho účastnice byly respondentkami v uvedených výzkumech, byl tento subjekt a vzdělávací aktivita zařazena do seznamu porovnávaných subjektů, viz tabulka č. 1).*

Vybrané subjekty jsem prozkoumala na jejich webových stránkách a prostudovala nabídku vzdělávacích aktivit zaměřenou na ženy na rodičovské dovolené. Vybrala jsem konkrétní vzdělávací aktivity, které jsem vzájemně porovnávala dle uvedených kritérií:

Kritérium finanční dostupnosti

Pro ženy na rodičovské dovolené je kritérium finanční dostupnosti jedním z hlavních. Protože jsou ženy omezeny rodičovským příspěvkem, který je nižší než jejich předchozí platové ohodnocení, musejí brát v úvahu i případné finanční náklady na vzdělávací aktivitu.

Kritérium časové dostupnosti

Ženy na rodičovské dovolené většinou využijí vzdělávací aktivity, které se konají v době, kdy mohou zajistit péči o děti z jiných zdrojů. Rovněž vítají aktivity pořádané o víkendech a upřednostňují z hlediska času krátkodobější aktivity.

Kritérium nabídky dalších služeb

Vzdělávací subjekt A) M-centrum a C) ŠIKULKA jsou centra zaměřená přímo pro ženy na rodičovské dovolené a nabízejí při vzdělávacích aktivitách doplňkovou službu Hlídaní dětí (zdarma).

Vzdělávací subjekty B) JINTES a D) JIHOČESKÁ UNIVERZITA jsou instituce, které nejsou přímo zaměřeny cíleně na skupinu žen na rodičovské dovolené, ale tyto ženy mohou vzdělávací aktivity pořádané těmito subjekty absolvovat, pokud mají péči o děti v jejich nepřítomnosti zajištěnou z vlastních (rodina) nebo cizích zdrojů (jesle, školka, hlídací služby).

Porovnání vzdělávacích aktivit dle zadaných kritérií viz tabulka č. 1 :

Tabulka č. 1 - Porovnání vzdělávacích aktivit

Zdroj: Vlastní výzkum

	pořadatel	název	vzdělávací aktivita	dostupnost		cena (Kč)	další služby (hlídání dětí)
				časová	finanční		
A	M-centrum*	<i>Kurz tržní gramotnosti*</i>	kurz	80 h (1x týdně 8-12h)	ne	0	ano
B	BC ŠIKULKA	<i>Nástup do zaměstnání</i>	kurz	1 den (+ e-learning)	ne	0	ano
C	JINTES	<i>Komunikační dovednost</i>	kurz	3 dny (8-15h)	ano	2990	ne
D	JU - bakalářské studium	<i>Sociální pedagogika</i>	kombin. studium	3 roky (1x za 14 dní)	ne	0	ne
E	JU - celoživotní vzdělávání	<i>Kurz metodik ŠVP</i>	kurz	250 h	ano	9000	ne

Závěr III. etapy

Na základě porovnání vzdělávacích aktivit byly zaznamenány údaje do tabulky. Z přehledu lze např. snadno zjistit, které subjekty pořádají vzdělávací aktivity bezúplatně, jak je vzdělávací aktivita časově náročná, případně jestli subjekty nabízejí některou další službu (např. hlídání dětí).

4.2.4 IV. etapa

Bude proveden výzkum formou dotazování. Na začátku výzkumu byly stanoveny výzkumné otázky a byly zaznamenány výsledky již uskutečněného předvýzkumu s cílem objektivizovat předchozí zjištění. Výsledky jsou zaznamenány do grafů (viz grafy č.1 – 10).

4.2.4.1 Popis provedení předvýzkumu a jeho závěrů

V rámci této bakalářské práce jsem realizovala předvýzkum v lednu 2013. Byla jsem účastníkem projektu *Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce*, pořádaným M-Centrum pro mladou rodinu, České Budějovice v termínu 3. 9. 2012 – 28. 1. 2013. Kurz pořádalo M-Centrum, účast na něm byla bezplatná a případné náklady na dojíždění byly rovněž propláceny z fondu na tento kurz. Účastnicím kurzu bylo také nabídnuto zdarma hlídání dětí během vzdělávacích aktivit. Kompletní závěrečná zpráva je přílohou č. 8.

4.2.4.2 Dotazníky v předvýzkumu

V průběhu kurzu jsem měla možnost komunikovat s ostatními účastnicemi (ženy na rodičovské dovolené), které se po ukončení rodičovské dovolené chystaly vrátit zpět na trh práce. Pouze jedna z nich nemusela řešit potencionální problémy s hledáním nového pracovního místa, protože byla OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná – podnikatelka). Ostatní účastnice se po ukončení rodičovské dovolené buď nechtěly, nebo neměly kam vrátit, resp. je čekalo hledání nového pracovního místa. To bylo hlavním důvodem jejich podnětu k účasti na uvedeném projektu. Na konci kurzu jsem účastnicím předložila

dotazník, který měl sloužit jako podklad pro předvýzkum. Účastnice přislíbily kontakt v budoucnu pro zpětnou vazbu úspěšnosti kurzu při hledání nového pracovního místa. Vzor dotazníku je přílohou této bakalářské práce (příloha č. 6).

4.2.4.3 Administrace dotazníků - kvalitativní výzkum I.

Cíle výzkumu: Zjistit klíčové motivy a zodpovědět výzkumné otázky.

Výzkumné otázky:

1. Byl to pro účastnice první kurz, kterého se zúčastnily? Pokud ne, zjistit, jaký kurz již absolvovaly.
2. Odkud se o kurzu dozvěděly – jaký je zdroj informací (kamarádka, internet, reklama mateřského centra)?
3. Mají po ukončení rodičovské dovolené zajištěnou práci?
4. Jaký byl důvod k účasti v daném kurzu?
5. Jaká téma kurzu hodnotí účastnice jako nejužitečnější?

Pro zodpovězení výzkumných otázek jsem použila kvalitativní výzkumnou strategii, metodu dotazování. Výběr kvalitativní strategie je odvozen od tématu této práce.

Popis metody dotazníku a způsoby jeho zadávání

Respondentky byly získány přímo na kurzu, kde byl i výzkum proveden. Tento výběr nebyl dále omezen věkem, vzděláním ani lokalitou.

Výsledky předvýzkumu - dotazníkové šetření

Účastníkům bylo celkem předloženo 20 dotazníků, bylo vráceno 12 vyplněných dotazníků, tj. 60% návratnost. VZOR dotazníku – viz příloha č. 7.

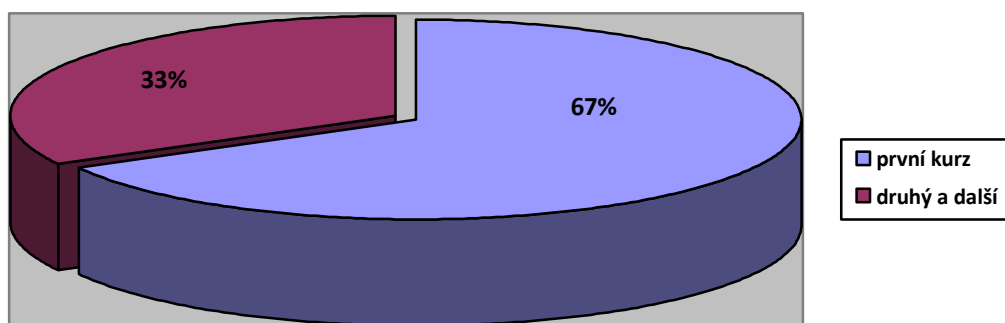
Výzkumná otázka č. 1:

Byl to pro účastnice první kurz, kterého se zúčastnily? Pokud ne, zjistit, jaký kurz již absolvovaly.

- ANO 67%
- NE 33% (absolvovaly již počítačový kurz, kurz sociální percepce a kurz pro chůvy)

*Graf č. 1 - Rozdělení respondentek podle účasti na kurzu
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 12$))*

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Pro většinu respondentek to byla první zkušenost v oblasti vzdělávání na rodičovské dovolené. Zhruba 1/3 už podobný nebo jiný kurz absolvovala.

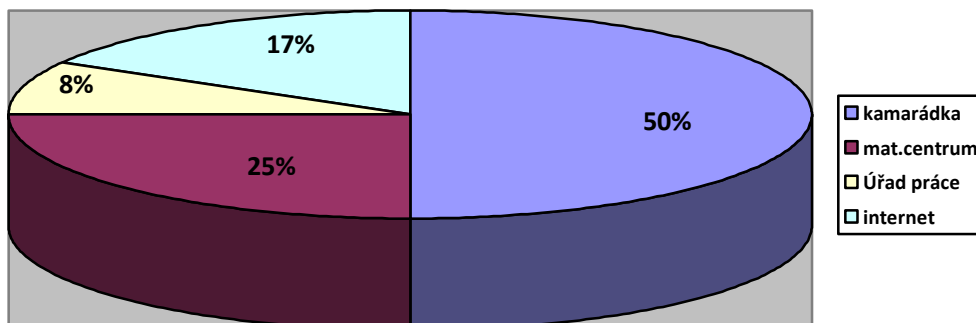
Výzkumná otázka č. 2:

Odkud se o kurzu dozvěděly – jaký je zdroj informací (kamarádka, internet, reklama mateřského centra) ?

- od kamarádky 50%
- v mateřském centru 25%
- na Úřadu práce 8,3%
- z internetu 16,7%

Graf č. 2 – Rozdělení respondentek podle zdroje informací
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 12$))

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Dle závěrečné hodnotící zprávy projektu (příloha č. 8) probíhala medializace formou letáku na webových stránkách mateřského centra, letáky byly vyvěšeny v centru města České Budějovice, distribuovány do školek a škol v blízkosti mateřského centra a také reklamní kampaní v MHD. Celá polovina respondentek se však o pořádání tohoto kurzu dozvěděla od kamarádky a pouze 1/3 přímo v mateřském centru.

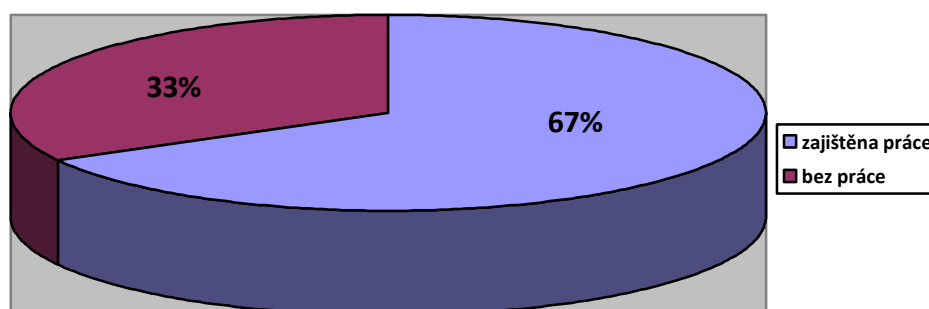
Výzkumná otázka č. 3:

Mají po ukončení rodičovské dovolené zajištěnou práci?

- ANO 67%
- NE 33%

Graf č. 3 – Rozdělení respondentek podle zajištění práce po RD
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 12$))

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Většina respondentek neměla po ukončení rodičovské dovolené zajištěné pracovní místo, a tudíž je čekalo hledání nového pracovního místa (viz kapitola 3.2, s. 23-24). Respondentky, které zajištěné místo měly, se i přesto zajímaly o hledání místa nového.

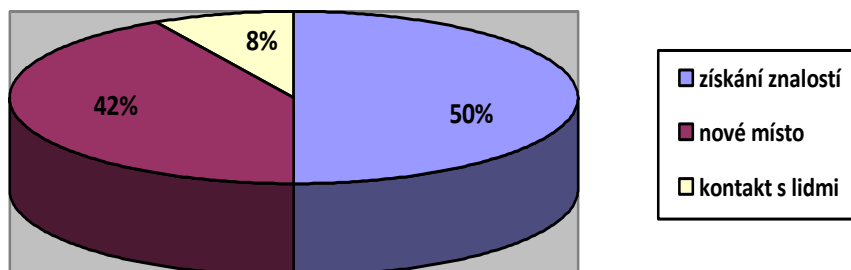
Výzkumná otázka č. 4:

Jaký byl důvod k účasti v daném kurzu?

- Získání nových znalostí 50%
- Zvýšení šance na nové místo 42%
- Kontakt s lidmi 8%

*Graf č. 4 - Rozdělení respondentek podle převažujícího důvodu účasti na kurzu
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 12$))*

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Převažujícím důvodem pro absolvování kurzu bylo získání nových znalostí, to znamená, že ženy se samy chtěly vzdělávat. Dalším významným důvodem bylo v návaznosti na získání znalostí zvýšení šance na nové pracovní místo. To vyplývá z odpovědí předchozí otázky, kdy bylo zjištěno, že většina respondentek bude po ukončení RD nucena hledat nové pracovní místo. Posledním důvodem, nicméně také velmi významným, bylo navázání kontaktu s novými lidmi. Respondentky uváděly, že kontakt s novými lidmi pro ně byl vítanou změnou ve stereotypu rodičovské dovolené.

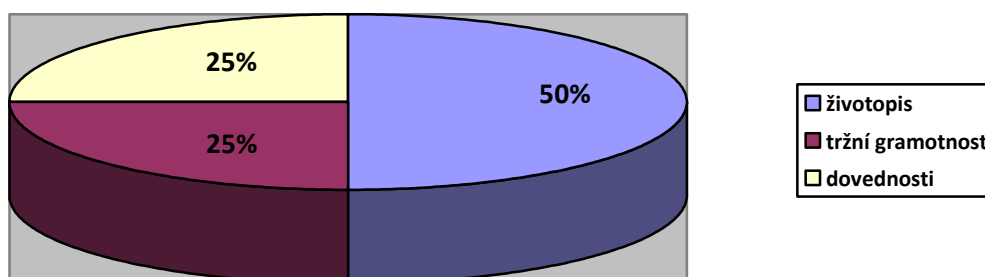
Výzkumná otázka č. 5:

Jaká téma kurzu hodnotí účastnice jako nejužitečnější?

- Psaní životopisu 50%
- Tržní gramotnost 25%
- Komunikační dovednosti 25%

*Graf č. 5 - Rozdělení respondentek podle nejužitečnějšího tématu kurzu
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 12$))*

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Nejlépe hodnotily respondentky téma psaní životopisu, což přisuzují výše zjištěným výsledkům. Protože většina respondentek bude po ukončení RD nucena hledat nové pracovní místo, budou muset napsat životopis potenciálním zaměstnavatelům. Přitom se jim určitě budou hodit získané informace.

4.2.4.4. Dotazníkové šetření – kvalitativní výzkum II.

Popis metody dotazníku a způsoby jeho zadávání

Respondentky byly získány přímo na kurzu, kde souhlasily s uvedením osobních kontaktů a přislíbily účast na projektu v budoucnu pro zpětnou vazbu. Ze zmíněného předvýzkumu bylo evidováno 12 dotazovaných osob.

V termínu od 9. 3. 2015 do 21. 3. 2015 bylo provedeno další dotazníkové šetření s již vybranou skupinou respondentek, které souhlasily s uvedením osobních kontaktů. Respondentkám byl elektronickou poštou zaslán dotazník (viz příloha č. 7) a byly požádány o jeho vyplnění. Zpět bylo doručeno celkem 10 dotazníků, to znamená 83 % návratnost. Vyhodnocení výzkumných otázek viz níže.

Cíle výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit klíčové motivy respondentek a zpětnou reakci na absolvovaný kurz s odstupem času. Byly stanoveny výzkumné otázky a vyhodnoceny odpovědi respondentek. Otázky byly zodpovězeny formou krátkých odpovědí, případně, pokud byly použity věty otevřené, libovolnou slovní úvahou.

Výzkumné otázky:

1. Jaké bylo Vaše očekávání, proč jste se do kurzu přihlásila (získání nových znalostí, setkání s novými lidmi, změna stereotypu, příprava na budoucí hledání nového zaměstnání atd.).
2. Jak hodnotíte organizační podmínky kurzu (finanční dostupnost, vzdálenost – dojíždění, hlídání dětí atd.).
3. Jak hodnotíte efektivnost kurzu? Co Vám konkrétně přinesl? (nové zkušenosti, informace, praktické zkoušky atd.).
4. Přihlásily byste se znovu na podobný kurz? (ano- ne- příp. Proč?).
5. Vzděláváte se nějakým způsobem v současné době? (ano-ne, příp. Jak?).

Vyhodnocení dotazníkového šetření:

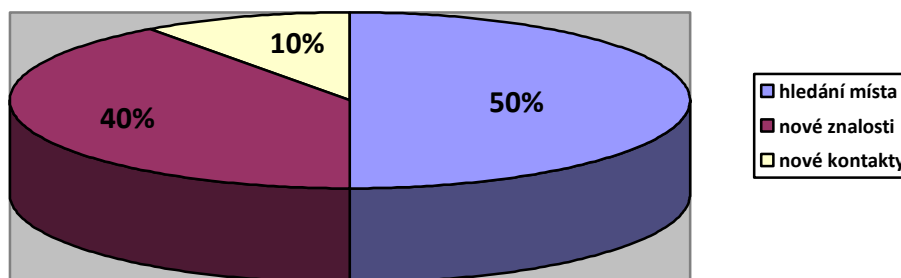
Výzkumná otázka č. 1:

Jaké bylo Vaše očekávání, proč jste se do kurzu přihlásila (získání nových znalostí, setkání s novými lidmi, změna stereotypu, příprava na budoucí hledání nového zaměstnání atd.).

- Příprava na hledání nového pracovního místa 50%
- Získání nových znalostí 40%
- Setkání s novými lidmi 10%

*Graf č. 6 - Rozdělení respondentek podle očekávání od kurzu
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 10$))*

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Potvrdila se znovu výzkumná otázka z úvodu celé práce, která zní: Jaké převažují důvody většiny žen na rodičovské dovolené pro další vzdělávání? Je jedním z hlavních důvodů tendence lépe obstát na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené? Celá polovina respondentek od kurzu očekávala přípravu na hledání nového pracovního místa po ukončení RD a také získání nových znalostí. Podstatné bylo určitě i setkání s novými lidmi a získání nových kontaktů.

Výzkumná otázka č. 2:

Jak hodnotíte organizační podmínky kurzu (finanční dostupnost, vzdálenost – dojíždění, hlídání dětí atd.?)

- Organizační podmínky byly zajištěny výborně 100%
- Výhrady k organizačním podmínkám 0%

Závěr: Všechny respondentky byly spokojeny s organizačním zajištěním kurzu a hodnotily tuto oblast velmi kladně. Ocenily především nabídku hlídání dětí po dobu kurzu a také možnost proplácení dopravy na kurz.

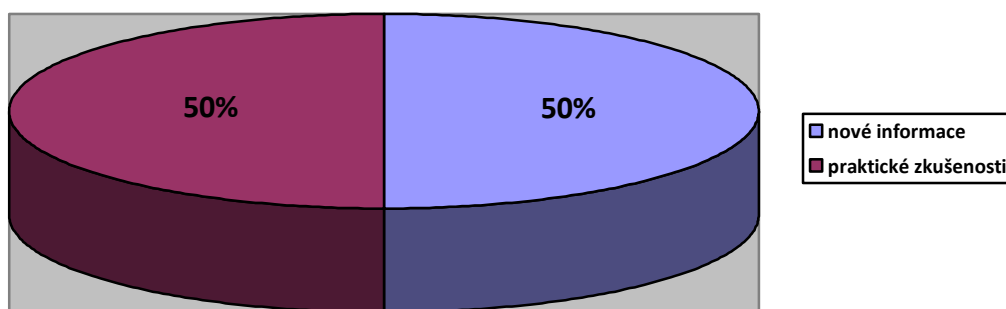
Výzkumná otázka č. 3:

Jak hodnotíte efektivnost kurzu? Co Vám konkrétně přinesl? (nové zkušenosti, informace, praktické zkoušky atd.)

- Získání nových informací 50%
- Praktické zkušenosti 50%

*Graf č. 7 - Rozdělení respondentek podle hodnocení efektivnosti kurzu
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 10$))*

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Většina respondentek uvedla konkrétní přínos v získání nových informací a znalostí a také v praktických zkušenostech. Z praktických zkušeností respondentky nejčastěji uváděly komunikační dovednosti a také ocenily možnost sepsání vlastního životopisu a jeho komentář zkušenou personalistkou.

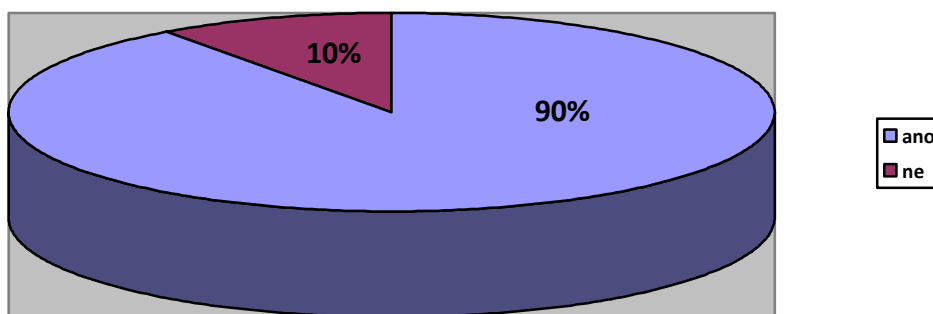
Výzkumná otázka č. 4:

Přihlásily byste se znovu na podobný kurz? (ano - ne- příp. Proč?)

- Ano 90%
- Ne 10%

*Graf č. 8 - Rozdělení respondentek podle plánované účasti na dalším kurzu
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 10$))*

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Většina respondentek by se na podobný kurz znovu přihlásila, oceňovaly jeho efektivitu a shodly se na jeho prospěšnosti. Pouze jedna respondentka by se už na podobný kurz nepřihlásila, dle vlastních slov „neměla by už důvod“.

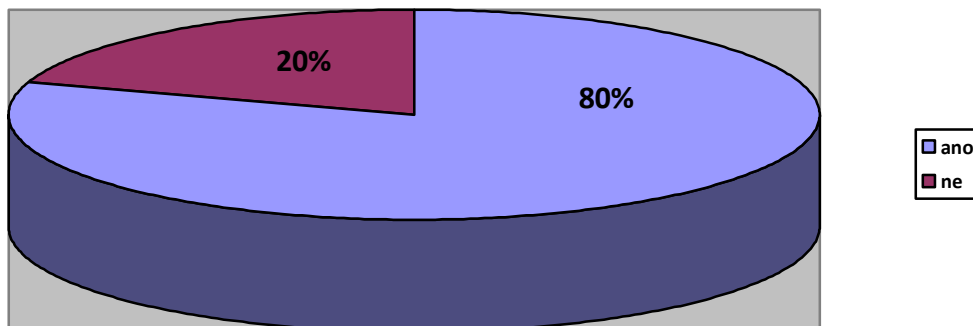
Výzkumná otázka č. 5:

Vzděláváte se nějakým způsobem v současné době? (ano - ne, příp. Jak?)

- Ano 20%
- Ne 80%

*Graf č. 9 - Rozdělení respondentek podle současného vzdělávání
(údaje jsou uvedeny v relativních četnostech ($f_i = 100\%$, $n_i = 10$))*

Zdroj: vlastní výzkum



Závěr: Většina respondentek uvedla, že se v současné době žádným způsobem nevzdělává. Jako důvod uvádí nedostatek času. Pouze 2 respondentky se vzdělávají, jedna navštěvuje jazykový kurz a druhá se účastní e-learningu (viz kap. 1.3.2 s. 14).

4.3 Závěrečné shrnutí praktické části

I. etapa

Pro vyhledávání možností vzdělávání jsem použila analýzu webových stránek. Na základě této analýzy byly vybrány subjekty v Českých Budějovicích, které pořádají a organizují různé formy vzdělávání.

Dle právní subjektivity:

1. Státní: Úřady práce, vysoké školy
2. Neziskové organizace: Občanská sdružení (nově od 1. 1. 2014 spolek dle nového občanského zákoníku. Např. M-centrum Máj České Budějovice). Občanská sdružení se registrují na MV ČR. Dotace mohou obdržet od příslušných ministerstev nebo ÚM, granty od různých nadací, sponzorské dary, získávání financí z provozu vlastních služeb (např. kroužky pro děti a dospělé).
3. Soukromé: Spol. s r.o. JINTES

Závěr I. etapy:

Deskripce všech subjektů, které poskytují možné vzdělání a reálné vzdělávací aktivity v Českých Budějovicích, s odkazem na www stránky je uvedena v přílohách č. 1 – 4. Celkem existuje ve vymezené cílové oblasti zhruba 50 subjektů, které pořádají různé vzdělávací aktivity. Tyto nabízené aktivity se liší dostupností finanční, časovou nebo dalšími doplňkovými službami a zvýhodněními.

II. etapa

Dle zadaných kritérií byly eliminovány a vybrány 4 reprezentativní vzdělávací subjekty v oblasti vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené, tedy takové subjekty, které prezentují jednoznačnou (komplexní) orientaci na cílovou skupinu (ženy na RD v Č. Budějovicích).

Metoda analýzy: internetový prohlížeč.

Závěr II. etapy:

Reprezentativní vzdělávací subjekty byly vybrány na základě nabízených vzdělávacích aktivit na internetových stránkách jednotlivých pořadajících subjektů. Stránky a informace o nabízených aktivitách byly podrobně prozkoumány a reprezentativní subjekty byly zařazeny do porovnávací tabulky (viz III. etapa).

III. etapa

Bylo provedeno porovnání reprezentativních vzdělávacích subjektů dle zadaných kritérií (dostupnost časová, finanční, nabídka dalších služeb). Výsledky analýzy jsou uvedeny v tabulce č. 1 Porovnání aktivit.

Závěr III. etapy:

Z hlediska časové dostupnosti nabízejí 3 z 5 subjektů vzdělávací aktivitu *krátkodobou* (max. doba – 6 měsíců).

Z hlediska finanční dostupnosti nabízejí 3 z 5 subjektů vzdělávací aktivitu *neplacenou* (zdarma), což může být pro ženy na rodičovské dovolené jedním z kritérií při výběru.

Z hlediska doplňkových služeb nabízejí 2 z 5 subjektů vzdělávací aktivitu *s hlídáním dětí*, což může být také pro ženy na RD dalším kritériem při výběru.

Z hlediska získání titulu nabízí pouze 1 z 5 subjektů vzdělávací aktivitu zakončenou získáním *vysokoškolského titulu*.

IV. etapa

Byl proveden výzkum a zaznamenány výsledky již uskutečněného předvýzkumu s cílem objektivizovat předchozí zjištění. Výsledky jsou zaznamenány do grafů č. 1 - 10.

Závěr IV. etapy:

V uskutečněném předvýzkumu bylo hlavní výzkumnou otázkou zjistit převažující důvod účasti na pořádaném kurzu. Z předvýzkumu i následného výzkumu bylo potvrzeno, že převažujícím důvodem k účasti na kurzu je získání nových znalostí a tím zvýšení šance pro uplatnění na trhu práce (hledání nového místa po ukončení rodičovské dovolené). V uskutečněném výzkumu respondentky konstatovaly, že by se na podobný kurz přihlásily znovu, což je pozitivní zpětná vazba.

5 Závěr

Za téma bakalářské práce jsem si vybrala možnosti vzdělávání pro ženy na rodičovské dovolené v regionu České Budějovice. Na začátku teoretické části jsem definovala základní pojmy, jako je rodičovská dovolená, trh práce a vzdělávání dospělých. Byly stanoveny základní výzkumné otázky, které zní: Jaké převažují důvody většiny žen na rodičovské dovolené pro další vzdělávání? Je jedním z hlavních důvodů tendence lépe obstát na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené?

V praktické části práce jsem se pomocí kvalitativního výzkumu (dotazník) pokusila vyhodnotit efektivnost vzdělávacích kurzů ve snaze ulehčit ženám po ukončení rodičovské dovolené opětovný vstup na trh práce. V současné době pobírá (dle informace z Úřadu práce České Budějovice, ze dne 10. 3. 2015, viz. příloha č. 5) rodičovský příspěvek 1127 osob. Tudíž „trh“ – skupina potencionálních uchazečů o další vzdělávání je celkem široká. Pořadatelů vzdělávacích aktivit je v regionu České Budějovice nejméně 53. Je tedy na samotných potencionálních účastnících, aby si z bohaté nabídky vybraly kurz dle svých vlastních kritérií.

Dle provedeného výzkumu byly základní výzkumné otázky zodpovězeny. Převažujícím důvodem většiny žen na rodičovské dovolené pro další vzdělávání je tendence obstát lépe na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené. To znamená, že ženy chtějí mít při hledání nového zaměstnání výhodu dalšího vzdělávání. To, že absolvovaly vzdělávací aktivitu, může napovědět potencionálnímu zaměstnavateli nejen o dosažených vědomostech, ale také o postoji k samotnému pracovnímu nasazení. Ženy si chtějí udržet informovanost, mají snahu na sobě pracovat. Nechtějí celou rodičovskou dovolenou věnovat jen svému dítěti, ale také sobě a svým investicím do budoucna. Nejlepší investicí je jakékoliv vzdělávání, které rozšíří vědomosti a posílí sebevědomí.

Seznam použité literatury:

BALVIN, J. *Andragogika jako teorie vzdělávání dospělých*. Hnutí R, Praha 2011. ISBN 978-80-86798-16-5

KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost?* SLON, Sociologické nakladatelství, Praha, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6

JANDOUREK, J., BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

HÖHNE, S. et al. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7416-059-2. (dostupné na <http://www.vupsv.cz>).

JIRÁSKOVÁ, S. et al. *Život ve svých rukou*. Spiralis, Praha, 2011. ISBN 978-80-87263-01-3

KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-112-1

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-19-9

NOVOTNÝ, M. *Dějiny vyššího školství a vzdělanosti na jihu Čech*. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2006. ISBN 80-7040-883-9

PROCHÁZKA, M., SOMR, M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. České Budějovice: V-Studio, 2008. ISBN 978-80-254-1919-9

PRUCHA, J., *Andragogický průzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7
Sociologický slovník. 2. vyd. Praha: Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-269-0.

TURNEROVÁ, J., KONEČNÝ, P., SWIECICKI, I. *Jak dál po rodičovské dovolené*. SPIRALIS, 2008. ISBN 978-80-903015-7-3

Diplomové práce:

LENIKUSOVÁ, M. *Strategie zvládnutí sociálního rizika zastarání nebo ztráty kvalifikace žen na rodičovské dovolené*. Brno, 2013. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce doc. PhDr. Jiří Winkler, Ph.D. (dostupné na www.theses.cz)

ZÁBRŠOVÁ, K. *Kurz na podporu zaměstnanosti očima žen vracejících se po rodičovské dovolené na trh práce*. Brno, 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce MgA. Lenka Remsová (dostupné na www.theses.cz)

Elektronické zdroje

BC ŠIKULKA. Dostupné: <http://www.sikulka.com/> [cit. 20. 3. 2015].

Firmy - vyhledávání. Dostupné: <http://www.firmy.cz> [cit. 14. 2. 2015].

Jihočeská vědecká knihovna v Českých Budějovicích [online]. Dostupné: <http://www.jvkcb.cz/> [cit. 20. 1. 2015].

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Dostupné: <http://www.jcu.cz/> [cit. 20. 2. 2015].

JINTES s.r.o. Dostupné: <http://www.jintes.cz/> [cit. 20. 3. 2015].

M-centrum pro mladou rodinu. Dostupné: <http://www.mc-maj.com/> [cit. 20. 3. 2015].

Statutární město České Budějovice. Dostupné: <http://www.c-budejovice.cz> [cit. dne 14. 2. 2015].

Školský zákon. Novela školského zákona č. 472/2011 Sb., ve znění platném k 1. 1. 2012 [online]. Dostupné: <http://www.msmt.cz/dokumenty/novela-skolskeho-zakona-c-472-2011-sb-vyklady-a-informace> [cit. 17. 12. 2014].

Vysokoškolské kvalifikační práce [online]. Dostupné: <http://www.theses.cz/> [cit. 26. 12. 2014].

Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění platném k 1. 1. 2015 [online]. Dostupné: <http://www.mesec.cz/zakony/zakonik-prace-zakon/> [cit. 17. 12. 2014].

Živé firmy – vyhledávání. Dostupné: <http://www.zivefirmy.cz> [cit. 17. 3. 2015].

Seznam příloh:

- Příloha č. 1 Výsledky vyhledávání rekvalifikačních kurzů
- Příloha č. 2 Výsledky vyhledávání celoživotního vzdělávání
- Příloha č. 3 Výsledky vyhledávání vysokých škol a univerzit
- Příloha č. 4 Výsledky vyhledávání (centrum vzdělání)
- Příloha č. 5 Informace z Úřadu práce
- Příloha č. 6 VZOR dotazníku v předvýzkumu
- Příloha č. 7 VZOR dotazníku ve výzkumu II.
- Příloha č. 8 Závěrečná hodnotící zpráva M-centrum

Seznam grafů:

- Graf č. 1 Rozdělení respondentek podle účasti na kurzu
- Graf č. 2 Rozdělení respondentek podle zdroje informací o kurzu
- Graf č. 3 Rozdělení respondentek podle zajištění práce po RD
- Graf č. 4 Rozdělení respondentek podle důvodu k účasti na kurzu
- Graf č. 5 Rozdělení respondentek podle nejlépe hodnoceného tématu kurzu
- Graf č. 6 Rozdělení respondentek podle očekávání od kurzu
- Graf č. 7 Rozdělení respondentek podle hodnocení efektivnosti kurzu
- Graf č. 8 Rozdělení respondentek podle účasti na dalším kurzu
- Graf č. 9 Rozdělení respondentek podle současného vzdělávání

Seznam tabulek:

- Tabulka č. 1 Porovnání vzdělávacích aktivit

Seznam obrázků:

- Obrázek č. 1 – Maslowova pyramida lidských potřeb

Vyhledávání rekvalifikačních kurzů

Výsledky: celkem 17 subjektů

Zdroj: vlastní výzkum

číslo	Název a adresa subjektu	www stránky
1.	<i>NICOM, a.s.</i> (Karla IV. 93/3, České Budějovice 1). Pořádáme počítačové, fotografické a potápěčské kurzy, školení a semináře pro veřejnost.	www.nicom.cz
2.	<i>EduSpa College</i> (Třebízského 1010/9, České Budějovice 5). Pořádáme rekvalifikační masérské kurzy, akreditace MŠMT a odborné kurzy.	http://www.firmy.cz/detail/12715491-eduspa-college-ceske-budejovice-5.html
3.	<i>Orange Academy, s.r.o.</i> (Nádražní 120/33, České Budějovice 6). Jsme profesionálové na rekvalifikační kurzy účetnictví, mzdového účetnictví, daní a personalistiky. S organizací kurzů akreditovaných MŠMT máme zkušenosti od roku 1992.	www.orangeacademy.cz
4.	<i>Úřad práce České republiky</i> (Klavíkova 1570/7, České Budějovice 3). Specializujeme se na zajišťování pracovních míst. Vedeme evidenci uchazečů o práci. Zaměřujeme se na pomoc v hmotné nouzi. Zajišťujeme státní sociální podporu, dávky pro osoby se zdravotním postižením.	www.portal.mpsv.cz
5.	<i>Jintes CB, s.r.o.</i> (U Výstaviště 1429, České Budějovice 2). Pořádáme počítačové kurzy pro začátečníky i pokročilé (Word, Excel, programy Photoshop, CorelDraw), rekvalifikační kurzy, testování ECDL, EBC*L. Moderní jazykové kurzy v naší jazykové škole.	www.jintes.cz
6.	<i>AV-economics, s.r.o.</i> (Lidická tř. 179/47, České Budějovice 7). Společnost se zabývá vzdělávací činností, pořádáním rekvalifikačních kurzů, kurzů a seminářů s tématy podvojného účetnictví, daňové evidence, personalistiky, mzdového účetnictví, daní, marketingu, managementu.	www.av-economics.cz
7.	<i>Employment Service, a.s.</i> (Riegrova 1756/51, České Budějovice 3). Jsme agentura práce a nabízíme personální a poradenské služby v oblasti pracovního trhu. Komplexně řešíme rozvoj v oblasti lidských zdrojů. Jsme přímou pomocí všem nezaměstnaným napříč obory.	www.employmentservice.cz
8.	<i>Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.</i> (Žižkova tř. 1321/1, České Budějovice 6). Poskytujeme kariérové poradenství pro děti a dospělé, profesní diagnostiku a psychometrické testy pro firmy a státní organizace, poradenské programy, rekvalifikační kurzy s praxí přímo u zaměstnavatelů.	www.rcv.cz

9.	<i>Institut profesního vzdělávání, s.r.o.</i> (Karla IV. 93/3, České Budějovice 1). Pořádání rekvalifikačních kurzů, firemních školení a seminářů v oboru účetnictví, daní, sociálních služeb, personalistiky a managementu. Zaměřujeme se na účetnictví, daňovou evidenci atd.	www.profesni-vzdelavani.cz
10.	<i>Kosmetický salon RVB</i> (nám. Přemysla Otakara II. 123/36, České Budějovice 1). Aplikace permanentního make-upu, kosmetická ošetření a akreditované rekvalifikační kurzy MŠMT (kosmetika, permanentní make-up).	www.permanent-makeup.cz
11.	<i>CENTRUM LÉČEBNÉ REHABILITACE - MARIE KOTRBOVÁ, s.r.o.</i> (K. Světlé 2676, Krajinská 35/1, České Budějovice 3). Poskytování rekvalifikačních kurzů v oblasti kosmetiky, masáží, solárií, aj.	www.kotrbova.cz
12.	<i>Kurzy CB - Kateřina Mikešová</i> (Kněžskodvorská 2296/8a, České Budějovice 3). Zajišťujeme kurzy účetnictví, daní a další příbuzné kurzy. Nabízíme i další spolupráci s absolventy našich kurzů - školení, semináře, pomoc při zpracování účetnictví a daní.	www.kurzy-cb.cz
13.	<i>Salon Lady</i> (Lidická tř. 1010/164, České Budějovice 7). Pořádání rekvalifikačních kurzů v oblasti kosmetiky, manikúry včetně nehtové modeláže a masáží.	www.salonlady.cz
14.	<i>Renáta Linhartová</i> (Plachého 272/25, České Budějovice 1). Provozujeme nehtové studio a školicí středisko. Pracujeme s přípravky německé firmy Abalico.	www.abalico.cz
15.	<i>bfz, o.p.s.</i> (Žižkova tř. 1321/1, České Budějovice 6). Pořádání odborných kurzů a vzdělávacích akcí. Nabídka služeb v oblasti administrativy, psychologického poradenství, diagnostiky, personálních služeb. Podpora a školení uchazečů o práci, aktivní vyhledávání.	www.bfz.cz
16.	<i>Peoplesource, v.o.s.</i> (Hradební 215/31, České Budějovice 1). Nabízíme rekvalifikační programy akreditované MŠMT ČR a MPSV ČR zaměřené na kancelářskou práci s počítačem, účetnictví, tvorbu WWW stránek, grafiku, základy podnikání, sociální oblast.	www.peoplesource.cz
17.	<i>Impuls Třebíč</i> (Plzeňská 2136/2, České Budějovice 3). Zabýváme se pořádáním rekvalifikačních kurzů a vzdělávacích programů z fondů Evropské unie. Nabízíme nespécifický rekvalifikační osmiměsíční kurz zaměřený na získání praxe pro absolventy středních škol.	www.impulstrebic.cz

Vyhledávání celoživotního vzdělávání

Výsledky: 2 subjekty

Zdroj: vlastní výzkum

číslo	Název a adresa subjektu	www.stránky
1.	<i>Centrum ekonomických studií</i> (Husova tř. 1847/5, České Budějovice 3). Zabezpečování výuky certifikace a celoživotního vzdělávání účetních v rámci programu OPPV. Pořádání seminářů, rekvalifikací a jiných profesních akcí.	www.centrumekostudii.cz
2.	<i>Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s.</i> (Žižkova tř. 251/6, České Budějovice 6). Provozujeme soukromou vysokou školu s nabídkou bakalářských studijních programů v oblasti mezinárodních teritoriálních studií a regionálních studií a bezpečnostně-právní činnosti.	www.vsers.cz

Vyhledávání vysokých škol a univerzit

Výsledky: 19 subjektů

Zdroj: vlastní výzkum

číslo	Název a adresa subjektu	www stránky
1.	VYSOKÁ ŠKOLA TECHNICKÁ A EKONOMICKÁ V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH Okružní 517/10, České Budějovice 4, České Budějovice	www.vstecb.cz
2.	BIOLOGICKÉ CENTRUM AV ČR, v.v.i. Branišovská 1160/31, České Budějovice 2, České Budějovice	www.bc.cas.cz
3.	SŠ A VOŠ CESTOVNÍHO RUCHU České Budějovice Senovážné nám. 239/12, České Budějovice 6, České Budějovice	www.skolacrb.cz
4.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-KATEDRA PEDAGOGIKY Kněžská 410/8, České Budějovice 1, České Budějovice	www.tf.jcu.cz/katedry/kpd
5.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-FAKULTA EKONOMIKY Studentská 787/13, České Budějovice 2, České Budějovice	www.ef.jcu.cz
6.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-HISTORICKÝ ÚSTAV Na Mlýnské stoce 35, České Budějovice 1, České Budějovice	www.uhs.ff.jcu.cz
7.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-KATEDRA OBCHODU A CESTOVNÍHO RUCHU Studentská 787/13, České Budějovice 2, České Budějovice	www.kod.ef.jcu.cz
8.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-KATEDRA TEOLOGICKÉ A SOCIÁLNÍ ETIKY Kněžská 410/8, České Budějovice 1, České Budějovice	www.tf.jcu.cz/katedry/ket
9.	VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, o.p.s. Žižkova tř. 251/6, České Budějovice 6, České Budějovice	www.vasers.cz
10.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-KATEDRA PRÁVA Studentská 787/13, České Budějovice 2, České Budějovice	www.kph.ef.jcu.cz
11.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-FAKULTA TEOLOGICKÁ	www.tf.jcu.cz

	Kněžská 410/8, České Budějovice 1, České Budějovice	
12.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-KATEDRA ÚČETNICTVÍ A FINANCÍ Studentská 787/13, České Budějovice 2, České Budějovice	www.kuf.ef.jcu.cz
13.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-FAKULTA PEDAGOGICKÁ Jeronýmova 200/10, České Budějovice 6, České Budějovice	www.jcu.cz
14.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-KATEDRA APLIKOVANÉ MATEMATIKY A INFORMATIKY Studentská 787/13, České Budějovice 2, České Budějovice	www.kmi.ef.jcu.cz
15.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-FAKULTA FILOZOFICKÁ Branišovská 1645/31a, České Budějovice 2, České Budějovice	www.ff.jcu.cz
16.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-FAKULTA PŘÍRODOVĚDECKÁ Branišovská 1160/31, České Budějovice 2, České Budějovice	www.bf.jcu.cz
17.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH Branišovská 1160/31, České Budějovice 2, České Budějovice	www.jcu.cz
18.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-FAKULTA ZEMĚDĚLSKÁ Studentská 787/13, České Budějovice 2, České Budějovice	www.zf.jcu.cz
19.	JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH-FAKULTA ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ Jírovcova 1348/24a, České Budějovice 3, České Budějovice	www.zsf.jcu.cz

Vyhledávání: centrum vzdělání

Výsledky: 15 subjektů

Zdroj: vlastní výzkum

Č.	Název a adresa subjektu	www stránky
1.	TANEČNÍ CENTRUM MOVE 21 Pražská 67/1427, České Budějovice 3, České Budějovice Taneční kurzy, školy. Rekvalifikace, školení, kurzy a semináře. Sportovní akce	www.move21.cz
2.	KULTURNĚ VZDĚLÁVACÍ CENTRUM PANSOFIE, o.p.s. nám. Přemysla Otakara II. 127/38, České Budějovice 1, České Budějovice Rekvalifikace, školení, kurzy a semináře. Mateřské školy a jesle	www.pansofie.cz
3.	MŠ SPECIÁLNÍ A ZŠ SPECIÁLNÍ SVĚTLUŠKA U Jeslí 198/13, České Budějovice 4, České Budějovice Mateřské školy a jesle. Školy speciální	www.svetluska.info
4.	BABY CENTRUM ŠIKULKA, s.r.o. Rudolfovská tř. 634, České Budějovice 6, České Budějovice Plavecké bazény, sauny. Plavání, potápěčské kurzy. Sportovní kurzy a výuka	www.sikulka.com
5.	VZDĚLÁVACÍ CENTRUM ČR s.r.o. Resslova 2134/9, České Budějovice 3, České Budějovice Rekvalifikace, školení, kurzy a semináře	www.vccr.cz
6.	ASSET VZDĚLÁVACÍ CENTRUM Zavadilka 2488, České Budějovice 2, České Budějovice Jazykové školy a kurzy	www.nj.cz
7.	BAUEROVÁ GABRIELA Mgr. -VZDĚLÁVACÍ CENTRUM ČR ČESKÉ BUDĚJOVICE Resslova 2134/9, České Budějovice 3, České Budějovice Rekvalifikace, školení, kurzy a semináře	www.vccr.cz
8.	BIOLOGICKÉ CENTRUM AV ČR, v.v.i. Branišovská 1160/31, České Budějovice 2, České Budějovice Vysoké školy a univerzity	www.bc.cas.cz

9.	CENTRUM INTERDISCIPLINÁRNÍCH STUDIÍ A JAZYKOVÁ ŠKOLA S PRÁVEM STÁTNÍ JAZYKOVÉ ZKOUŠKY PŘI VŠERS, Lidická tř. 136/5, České Budějovice 7, České Budějovice Jazykové školy a kurzy	www.vyukajazyka.cz
10.	DĚTSKÉ CENTRUM BARBORKA s.r.o. Jírovцова 915/61, České Budějovice 3, České Budějovice Mateřské školy a jesle	www.skolkabarborka.cz
11.	MONTESSORI KAMPUS Mánesova 428/54, České Budějovice 6, České Budějovice Rekvalifikace, školení, kurzy a semináře. Mateřské školy a jesle	www.centrumindigo.cz
12.	TRENKWALDER a.s. Kostelní 1286/8, České Budějovice 3, České Budějovice Zaměstnání, personalistika. Účetnictví - vedení, poradenství. Rekvalifikace, školení, kurzy a semináře	www.trenkwalder.com
13.	MAPCENTRUM s.r.o. nám. Přemysla Otakara II. 79/21, České Budějovice 1, České Budějovice Knihy, tiskopisy - velkoobchod, distribuce. Vybavení učeben. Knihy, mapy, tiskopisy - prodej	www.pohadkovekralovstvi.cz
14.	MŠ, ZŠ A PRAKTICKÁ ŠKOLA České Budějovice Husova tř. 1846/9, České Budějovice 3, České Budějovice Zvláštní školy. Zdravotnictví - poradny	www.stitneho-cb.cz
15.	ASLAN CZ, s.r.o. Česká 241/29, České Budějovice 1, České Budějovice Jazykové školy a kurzy, překlady, tlumočení – kompletní služby	www.aslan.cz

Lenka Vondrušková

Od: Káplová Dana (UPC-CBA) <Dana.Kaplova@cb.mpsv.cz>
Odesláno: 11. března 2015 10:33
Komu: Lenka Vondrušková
Předmět: RE: Bakalářská práce - žádost o spolupráci
Přílohy: image001.png; image002.gif

Dobrý den, k dnešnímu dni je vypláceno 1127 rodičovských příspěvků.

S pozdravem



Úřad práce ČR

Bc. Dana Káplová
vedoucí referátu SSP
T: 950 109 331
E: dana.kaplova@cb.mpsv.cz

Úřad práce České republiky
Kontaktní pracoviště České Budějovice
Klavíkova 7
370 04 České Budějovice
www.uradprace.cz

From: Lenka Vondrušková [<mailto:vondruskova@gama.cz>]
Sent: Wednesday, March 11, 2015 10:29 AM
To: Káplová Dana (UPC-CBA)
Subject: Bakalářská práce - žádost o spolupráci

Dobrý den,

Snažila jsem se s Vámi spojit telefonicky, ale nebyla jsem úspěšná. Proto si Vás dovoluji touto cestou požádat o spolupráci.

Jsem studentkou 3. ročníku Pedagogické fakulty, obor Sociální pedagogika.
V současné době pracuji na své bakalářské práci, která má téma: **Možnosti dalšího vzdělávání žen na rodičovské dovolené v regionu České Budějovice.**
Jako podklad pro srovnávací analýzu, bych Vás ráda požádala o informaci, která se týká žen na RD.

Kolik žen v současné době (přesně např. k datu) pobírá rodičovský příspěvek – tj. potencionální uchazečky o možnost dalšího vzdělávání, vymezení skupiny.

Děkuji předem za odpověď



S pozdravem
Vondrušková Lenka
777175474

Tento e-mail a všechny připojené soubory mají pouze informativní charakter a jeho text není právně závazný, nepředstavuje nabídku, veřejnou nabídku, návrh na uzavření smlouvy či jakékoli její části ani její přijetí, **ledaže jsou takto výslovně a nezaměnitelně označeny.**

Tento e-mail a všechny připojené soubory jsou důvěrné a mohou být chráněny zákonem. Tento e-mail je určen pouze uvedenému příjemci a dalším osobám, které jsou jmenovitě uvedeny jako příjemci. Jestliže nejste oprávněný příjemce, pak jakákoliv forma zveřejnění, reprodukce, kopírování, distribuce nebo šíření je přísně zakázána. Pokud jste obdržel tento e-mail omylem, oznamte to, prosím, neprodleně jeho odesilateli a pak jej vymažte. Společnost neručí za bezchybný a úplný přenos zasílaných informací, ani za zpoždění nebo přerušení přenosu a ani za škody způsobené použitím nebo důvěrou v tyto informace.

This e-mail and all attached files are for information purposes only. The wording of the e-mail is not legally binding, is not an offer, a public tender, a proposal to enter into a contract or any part thereof or its acceptance, **unless expressly and inconvertibly stated otherwise.**

This e-mail and all attached files are confidential and may be protected by law. This e-mail is intended only for the specified recipient and the other persons that are specifically stated as the recipients. If you are not a rightful recipient, any form of publication, reproduction, copying, distribution or circulation is strictly prohibited. If you received this e-mail by mistake, please inform the sender without delay and delete the e-mail. The company does not guarantee the error-free and complete transmission of sent information and is not liable for any delay or interruption of transmission or for any damage caused by using or trusting this information.

Dotazník

Vážení respondenti, prosím o vyplnění následujícího dotazníku, který bude součástí bakalářské práce.

Veškeré informace, které vyplníte, budou použity anonymně.

Děkuji za spolupráci a za Váš čas.

Vondrušková Lenka

IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE:

Věk:	Nejvyšší dosažené vzdělání: (prosím zaškrtněte) <ul style="list-style-type: none"> • ZŠ • SŠ • VŠ 	Poslední zaměstnání (prosím napište, v jakém oboru jste pracovala):
Pohlaví:		
Stav: (prosím zaškrtněte) <ul style="list-style-type: none"> • Svobodná • Vdaná • Rozvedená • Druh/družka 	V jakém oboru byste si přála pracovat: (prosím vypište)	
Počet dětí:	Máte zajištěnou práci po ukončení rodičovské dovolené : (vyberte variantu) ANO - NE	

- Je tento kurz první, který jste absolvovala: ANO - NE
- V případě, že jste již nějaký kurz absolvovala, napište prosím jaký a kdy:

- Jakým způsobem jste se o kurzu dozvěděla (internet, kamarádka, přímo v MC atd. ...) :

- Co bylo motivací pro účast na tomto kurzu (Tržní gramotnost 2012/2013), příp. čím vás zaujal:

- Co plánujete po ukončení kurzu (další dítě, návrat do zaměstnání, evidence na Úřadu práce):

HODNOCENÍ KURZU:

1. Blok – Tržní gramotnost

Obsah bloku byl pro mě zajímavý a užitečný (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Jaká část daného bloku Vás nejvíce zaujala a proč? (příp. co pro Vás bylo nejvíce přínosné):				
Myslíte si, že nové informace a dovednosti z bloku využijete v praxi? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Je něco, co byste na bloku změnila nebo doplnila?(zaškrtněte prosím vhodnou možnost):				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Pokud jste v předešlé otázce odpověděla kladně, napište prosím pár svých nápadů a postřehů:				

2. Blok – Komunikační a prezentační dovednosti

Obsah bloku byl pro mě zajímavý a užitečný (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Jaká část daného bloku Vás nejvíce zaujala a proč? (příp. co pro Vás bylo nejvíce přínosné) :				
Myslíte si, že nové informace a dovednosti z bloku využijete v praxi? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Je něco, co byste na bloku změnila nebo doplnila? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Pokud jste v předešlé otázce odpověděla kladně, napište prosím pár svých nápadů a postřehů:				

3. Blok – Public relation

Obsah bloku byl pro mě zajímavý a užitečný (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Jaká část daného bloku Vás nejvíce zaujala a proč? (příp. co pro Vás bylo nejvíce přínosné):				
Myslíte si, že nové informace a dovednosti z bloku využijete v praxi? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Je něco, co byste na bloku změnila nebo doplnila? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Pokud jste v předešlé otázce odpověděla kladně, napište prosím pár svých nápadů a postřehů:				

4. Blok – Marketing a management

Obsah bloku byl pro mě zajímavý a užitečný (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Jaká část daného bloku Vás nejvíce zaujala a proč? (příp. co pro Vás bylo nejvíce přínosné) :				
Myslíte si, že nové informace a dovednosti z bloku využijete v praxi? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Je něco, co byste na bloku změnila nebo doplnila? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Pokud jste v předešlé otázce odpověděla kladně, napište prosím pár svých nápadů a postřehů:				

5. Blok - Právní pojmy

Obsah bloku byl pro mě zajímavý a užitečný (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Jaká část daného bloku Vás nejvíce zaujala a proč? (příp. co pro Vás bylo nejvíce přínosné):				
Myslíte si, že nové informace a dovednosti z bloku využijete v praxi? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Je něco, co byste na bloku změnila nebo doplnila? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Pokud jste v předešlé otázce odpověděla kladně, napište prosím pár svých nápadů a postřehů:				

6. Blok – Obchodní dovednosti

Obsah bloku byl pro mě zajímavý a užitečný (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Jaká část daného bloku Vás nejvíce zaujala a proč? (příp. co pro Vás bylo nejvíce přínosné) :				
Myslíte si, že nové informace a dovednosti z bloku využijete v praxi? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Je něco, co byste na bloku změnila nebo doplnila? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Pokud jste v předešlé otázce odpověděla kladně, napište prosím pár svých nápadů a postřehů)				

7. Blok – Příprava projektu

Obsah bloku byl pro mě zajímavý a užitečný (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Jaká část daného bloku Vás nejvíce zaujala a proč? (příp. co pro Vás bylo nejvíce přínosné) :				
Myslíte si, že nové informace a dovednosti z bloku využijete v praxi? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost) :				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Je něco, co byste na bloku změnila nebo doplnila? (zaškrtněte prosím vhodnou možnost):				
• <i>Rozhodně ANO</i>	• <i>ANO</i>	• <i>Nevím</i>	• <i>NE</i>	• <i>Rozhodně NE</i>
Pokud jste v předešlé otázce odpověděla kladně, napište prosím pár svých nápadů a postřehů:				

Prosím o uvedení kontaktních údajů (telefon nebo e-mail) – pro zpětnou vazbu (nemusíte uvádět své jméno):

*Dobrý den. V r. 2012/13 jsem byla stejně jako Vy účastnicí projektu **Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce**, pořádaným M-Centrum pro mladou rodinu, České Budějovice.*

Termín konání projektu: 3. 9. 2012 – 28. 1. 2013

Na konci kurzu jsem Vám předala dotazníky a poprosila o kontakty. Nyní se na Vás obracím s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku (může být i formou úvahy), který bude sloužit jako podklad mojí bakalářské práce, na které právě pracuji.

Zajímalo by mě, s odstupem času, jak se na uvedený kurz díváte zpětně, jak hodnotíte jeho náplň, úspěšnost pro Vás a také jestli máte nějaké připomínky.

Můžete odpovědět na připravené otázky, nebo napsat pár vět.

Předem děkuji za Váš čas a za zodpovězené otázky.

Lenka Vondrušková

Odpovězte prosím na následující otázky:

1. Jaké bylo Vaše očekávání, proč jste se do kurzu přihlásila (získání nových znalostí, setkání s novými lidmi, změna stereotypu, příprava na budoucí hledání nového zaměstnání atd.)

.....
.....

2. Jak hodnotíte organizační podmínky kurzu (finanční dostupnost, vzdálenost – dojíždění, hlídání dětí atd.)

.....
.....

3. Jak hodnotíte efektivnost kurzu? Co Vám konkrétně přinesl? (nové zkušenosti, informace, praktické zkoušky atd.)

.....
.....

4. Přihlásily byste se znovu na podobný kurz? (ano- ne- příp. Proč?)

.....
.....
.....

5. Vzděláváte se nějakým způsobem v současné době?(ano-ne, příp. Jak?)

.....
.....
.....

Závěrečná hodnotící zpráva projektu č. CZ.1.04/3.4.04/54.00015

„ Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce“

Klíčové aktivity

V rámci tohoto projektu jsme realizovali celkem 7 klíčových aktivit. Jednalo se o tyto aktivity:

KA 01 Projekt - administrace, čerpání, monitoring

V rámci této aktivity jsme v průběhu trvání celého projektu konzultovaly na pravidelných poradách realizačního týmu, který sestával z manažerky projektu Jitky Plojharové, finanční manažerky Věry Švábové a manažerky poradenství Ivany Bulanové, plnění klíčových aktivit projektu, průběh kurzů tržní gramotnosti, činnost poradny, práci hlídacích asistentek, čerpání rozpočtu, plnění monitorovacích indikátorů, nákup pomůcek. Spokojenost klientů s lektory kurzů jsme zjišťovali prostřednictvím hodnotících dotazníků, které vždy po každém bloku klientky vyplňovaly a předávaly jsme je dodavateli kurzů k dalšímu zpracování. Zároveň jsme sledovaly dodržování harmonogramu projektu.

KA 02 Projekt – propagace a medializace

Propagace a medializace projektu probíhala po celou dobu jeho trvání. Na našich webových stránkách byl umístěn aktualizovaný leták informující o činnosti poradny práce a o právě probíhajících kurzech tržní gramotnosti a o možnosti přihlásit se na nový kurz. Dále pak veřejnost a klienty informujeme o projektu prostřednictvím letáků, které máme vyvěšené v centru a letáčky i rozdáváme a distribuujeme do školek a škol na zdejším sídlišti. O projektu jsme taktéž opakovaně informovali v místním tisku (Českobudějovické listy), reklamní kampaní v autobusech MHD, kdy jsme nechali vylepit do 60 autobusů po dobu 3 týdnů letáčky.

KA 03 Přípravné práce na projektu

V tomto monitorovacím období bylo provedeno výběrové řízení na pozici manažera poradenství. V našem sídle jsme vyvěsili letáčky, rovněž tak jsme leták poskytli partnerovi projektu. Nové pracovní místo bylo zasláno k vyvěšení na Úřad práce v Českých Budějovicích. Do výběrového se

přihlásilo do termínu 202 uchazečů. Po podrobném výběru a hodnocení, kterého se účastnil manager projektu a finanční manager, bylo pozváno k osobnímu pohovoru 6 uchazečů. Pohovory probíhaly dne 23. 6. 2011. Na základě těchto pohovorů byl vybrán 1 vítězný uchazeč, se kterým byla dne 1. 7. 2011 podepsána pracovní smlouva a byl přijat do pracovního poměru na dobu určitou do 31. 12. 2013. Rovněž byla podepsána pracovní náplň a mzdový výměr. Dále v tomto období byla uzavřena smlouva o pronájmu nebytových prostor pro Poradnu práce. Manager poradensví si tuto poradnu musel během července zařídit a dále připravit veškeré dokumenty a tiskopisy nutné k zahájení činnosti Poradny práce. V tomto období rovněž proběhlo zadávací řízení na dodavatele kurzů tržní gramotnosti. Byly osloveni celkem 4 dodavatelé, které nám doporučil partner projektu. Na výzvu reagovali celkem 2 dodavatelé, kteří včas zaslali svoji nabídku. Po hodnocení nabídek vypracován Zápis o posouzení nabídek a tento zaslán elektronicky 2 dodavatelům. S vítězným dodavatelem byla uzavřena smlouva. Rovněž byla rozeslána poptávka na vybavení na kurzy – flip chart, data projektor, následně pak objednávka tohoto zboží. Na základě vyvěšených letáků byla obsazena i 2 místa asistentek na hlídání dětí, se kterými byly učiněny osobní pohovory, vysvětlena pracovní náplň a uzavřena dohoda o provedení práce. S partnerem projektu Jihočeskou hospodářskou komorou v Českých Budějovicích jsme uzavřeli smlouvu.

KA 04 Poradna práce – realizace

Počet podpořených osob: 81

Počet osob, které navštívily poradnu: 97

Počet telefonických konzultací: 27

Za celou dobu trvání projektu navštívilo poradnu práce celkem 97 osob, z toho bylo podpořeno v rámci této aktivity 81 klientů. Dále jsem poskytla 27 telefonických konzultací.

Všichni klienti poradny práce byly ženy.

Hlavním cílem poradny práce byla pomoc ženám vracejícím se po mateřské či rodičovské dovolené zpět na trh práce. Ve většině případů se jednalo o ženy, které během MD o práci přišly nebo se již nemohly z důvodu zajištění péče o dítě navrátit na stávající pozice, které vykonávaly před nástupem na mateřskou dovolenou. V mnohých případech jsme řešily i sociální izolaci a nedostatek sebedůvěry po déle trvající rodičovské dovolené (6-8 let). Dále jsem pracovala i se ženami, které se marně snažily najít zaměstnání již několik let, jako samoživitelky se ocitly v dluhové pasti a řešily existenční problémy. V těchto případech byly ženy ochotné přijmout jakékoliv zaměstnání, byť jejich vzdělání odpovídalo daleko vyšším pracovním postům. V tomto ohledu fungovala poradna práce i jako „psychologická“ poradna, kde měly tyto ženy možnost se

vypovídat a svěřit se svými problémy. Stěžejní náplní poradny práce však byla konzultace s klientkami ohledně jejich požadavků na pracovní místa. Společně jsme se snažily si ujasnit cíle a možnosti na trhu práce. Vytvářely či opravovaly jsme stávající životopisy a motivační dopisy. Probíraly jsme jejich zkušenosti s výběrovými řízeními, snažily se odhalit případné chyby, kterých se dopustily. Většina žen uvítala i možnost využít vybavený dětský koutek, který byl součástí kanceláře poradny práce.

Dále jsem se zde potkala i s klientkami sociálně velmi slabými, které dosud neměly CV zpracováno, mnohdy byly i negramotné...v tomto případě jsme společně utvářely životopis, který jsem jim následně zpracovala a v několika kopiích vytiskla. Velmi dobrá spolupráce byla i s Úřadem práce v Českých Budějovicích. Zde jsem mnohokrát využívala konzultace s právním oddělením a oddělením pro rekvalifikace, ať už telefonicky nebo osobně.

KA 05 Kurzy tržní gramotnosti – realizace

- během trvání projektu bylo realizováno celkem 8 kurzů tržní gramotnosti a to čtyři kurzy dopolední, které probíhaly od 9 – 12 hodin a čtyři kurzy odpolední, které probíhaly od 13 – 16 hodin a to vždy v pondělí. Celkem bylo podpořeno 71 klientek, z toho úspěšně bylo podpořeno 63 klientek, které získaly osvědčení o absolvování kurzu. Kurz měl kapacitu 80 hodin. Náplní každého kurzu bylo 8 hod. finanční gramotnosti, 8 hod. právního minima, 8 hod. public relations, 8 hod. marketingu a managementu, 16 hod. obchodních dovedností, 16 hod. přípravy projektu, 16 hod. komunikačních a prezentačních dovedností. Kurzy vedli lektoři, které zajistil dodavatel kurzů. Během trvání projektu došlo několikrát k výměně lektorů z důvodu, že s nimi nebyly klientky spokojeny, což vyplynulo z dotazníkových šetření. Přístup dodavatele byl po celou dobu velice profesionální. Učební materiály, testy i osvědčení byly zpracované na vysoké úrovni a spolupráce probíhala naprosto bez problémů.

Všechny klientky odcházely vždy z kurzu velice spokojené a svorně tvrdily, že získané znalosti a informace jim budou velice prospěšné jak v životě, tak při návratu na trh práce.

KA 06 – Hlídní dětí klientů a klientek

V průběhu všech 8 kurzů tržní gramotnosti byla zajištěna péče o děti klientů a klientek. Hlídní bylo zajištěno 2 asistentkami, které zůstaly stejné po celou dobu projektu, protože jsme s nimi byly jako realizační tým velice spokojeny a rovněž klientky si jejich péči o jejich děti chválily. Hlídní probíhalo v oddělené místnosti, kde je jídelní koutek, hrací koberec, dostatečný prostor pro volnou hru, který je vybaven mnoha hračkami, sportovními pomůckami, materiálem pro výtvarnou činnost. Hlídací asistentky děti po příchodu klientek převzaly, poté se jim věnovaly dle připraveného programu – cvičily s dětmi, četly jim pohádky, výtvarně tvořily, zpívaly, hrály si a v případě příznivého počasí chodily s dětmi na hřiště a na procházky. Dětem podaly svačinu, oběd, staraly se o jejich hygienu. Malinké děti často také spaly v kočárcích. Během realizace celého projektu nedošlo k žádným problémům, klientky si většinou velmi pochvalovaly socializaci dětí,

které se osamostatnily, neboť byly často poprvé odloučeny od matky a mnoho z nich mělo v nejbližší době nastoupit do MŠ.

KA 07 – Projekt – hodnocení

Během celého trvání projektu probíhalo průběžné hodnocení projektu realizačním týmem. Hodnotil se průběh kurzů tržní gramotnosti, činnost poradny práce, čerpání projektu, dodržování harmonogramu projektu, práce hlídacích asistentek, spolupráce s dodavatelem. Průběžné hodnocení jsme měli i od klientů, neboť průběžně vyplňovali hodnotící dotazníky. Na základě jejich hodnocení i našich poznatků došlo během projektu k několika výměnám lektorů kurzů tržní gramotnosti, se kterými jsme nebyli my ani klienti spokojeni.

Monitorovací indikátory

Zavázali jsme se k naplnění těchto indikátorů:

Počet podpořených osob: cílová hodnota	149
dosažená hodnota	152

Počet úspěšných absolventů kurzů: cílová hodnota	64
dosažená hodnota	63

Počet podpořených organizací: 1

Počet nových/inovovaných produktů: cílová hodnota	2
dosažená hodnota	2

MI se nám tedy podařilo naplnit kromě úspěšných absolventů kurzů zcela, pouze u úspěšných absolventů kurzů je dosažená hodnota o 1 absolventa menší, je to z důvodu, že do všech kurzů nastoupilo a bylo podpořeno dostatek klientů, ale všem se nepodařilo kurz dokončit hlavně z důvodu, že cílovou skupinou jsou mj. rodiče na rodičovské a mateřské dovolené a byla u některých vysoká nemocnost dětí, proto byli nuceni z kurzu odejít a dalším důvodem byl nástup do zaměstnání. Byly vytvořeny 2 nové produkty a to kurzy tržní gramotnosti a poradna práce.

Udržitelnost v podobě pokračování v těchto kurzech není možná, protože z vlastních prostředků nejsme schopni tyto kurzy organizovat, protože jsme nestátní nezisková organizace, činnost poradny práce bude v omezené míře pokračovat nadále.

Publicita

Dodržovali jsme povinné minimum publicity, a to uveřejňováním log na všech dokumentech souvisejících s projektem, označili jsme místnosti, ve kterých probíhaly kurzy a hlídání dětí. O projektu jsme informovali opakovaně v místním tisku (Českobudějovické listy), reklamní kampaní v autobusech MHD, kdy jsme nechali vylepit do 65 autobusů po dobu 3 týdnů letáky. Dále jsme informovali o projektu na našich webových stránkách.

Hodnocení projektu

Celkový projekt hodnotíme jako velice přínosný. Klienty kurzů byly zejména ženy na rodičovské dovolené nebo po jejím ukončení, které nejvíce ocenily fakt, že kurzy byly zdarma, s hlídáním dětí, které bylo také zdarma. Mnohé z nich si přály se vzdělávat v těchto oblastech, ale jelikož komerční kurzy jsou velice drahé, nemohly si to dovolit. Dále velice kladně hodnotily úroveň kurzů a to jak obsahově tak i personálně. Některé nastupovaly do kurzů trochu s obavami z toho, že když je kurz zdarma, jakou bude mít úroveň, ale všechny byly velice mile překvapeny. Z našeho pohledu probíhala realizace projektu celkem snadno a bez problémů. Realizace kurzů a činnost Poradny práce byla naprosto bezproblémová, co se týká administrace projektu, zde byly trochu problémy s monitorovacími zprávami, kdy jsme vždy museli dělat 1-2 opravy a doplnění, ale přesto nešlo o vysokou časovou náročnost. S plněním harmonogramu a čerpáním rozpočtu rovněž nebyly problémy. Pro naši malou organizaci byl projekt obrovským přínosem i vzhledem ke skutečnosti, že jsme z prostředků ESF mohly hradit většinu mzdových nákladů.

V Českých Budějovicích dne 24. 2. 2014

Jitka Plojharová

Manager projektu

Doplněno 14. 4. 2014

Jitka Plojharová