

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017 - 2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Renata Nekolová

**Možnosti dalšího vzdělávání žen na mateřské a rodičovské
dovolené v regionu Humpolec**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Lucie Zormanová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017 - 2018

BACHELOR THESIS

Renata Nekolová

**Possibilities of further education for women on maternity
and parental leave in the Humpolec region**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Lucie Zormanová, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 1. 3. 2018

Renata Nekolová

Poděkování

Děkuji vedoucí práce PaedDr. Lucii Zormanové, Ph.D. za její odbornou pomoc, vstřícnost a trpělivost během tvorby mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou dalšího vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec. Teoretická část vysvětluje pojem vzdělávání a jeho význam v životě dospělého člověka, popisuje překážky a motivační faktory ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené. Samostatné kapitoly se věnují postavení ženy v rodině, charakterizují období mateřské a rodičovské dovolené, zmiňují konkrétní příležitosti v regionu Humpolec ke vzdělávání žen v tomto období a uvádějí možnosti uplatnění žen na trhu práce po ukončení mateřské a rodičovské dovolené a opatření pro sladění rodinného a pracovního života ženy.

Praktická část je zaměřena na popis použité metody kvantitativního výzkumu a analýzu dat získaných dotazníkovým šetřením. V závěru praktické části je ověřena platnost hypotéz, které se týkají motivace a překážek pro účast žen v různých formách vzdělávacích aktivit.

Klíčová slova

Bariéry, mateřská dovolená, motivace, návrat na trh práce, rodičovská dovolená, rodina, sladění práce a rodiny, vzdělávání, vzdělávání žen.

Annotation

The bachelor thesis deals with the issue of further education of women on maternity and parental leave in the Humpolec region. The theoretical part explains the concept of education and its significance in the life of an adult, describes the obstacles and motivational factors in the education of women on maternity and parental leave. Separate chapters address the status of women in the family, characterize periods of maternity and parental leave, mention specific opportunities in the Humpolec region to educate women in this period, and indicate opportunities for women to be employed on the labor market after maternity and parental leave and measures to reconcile family and work life women.

The practical part is focused on the description of the used quantitative research method and the analysis of the data obtained by the questionnaire survey. At the conclusion of the practical part, the validity of hypotheses concerning motivation and obstacles for the participation of women in various forms of educational activities is validated.

Keywords

Barriers, education, education of women, family, maternity leave, motivation, parental leave, reconciliation of work and family, return to the labor market.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
1.1 Celoživotní vzdělávání	11
1.2 Vzdělávání dospělých	13
1.3 Typy vzdělávání dospělých	15
1.4 Formy a metody vzdělávání.....	18
1.5 Motivace a překážky ve vzdělávání.....	20
1.6 Nabídka vzdělávacích možností pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec.....	22
2 RODINA	25
2.1 Postavení ženy v rodině	25
2.2 Rodinná politika.....	27
2.3 Mateřská dovolená.....	27
2.4 Rodičovská dovolená.....	28
3 UPLATNĚNÍ ŽEN PO RODIČOVSKÉ A MATEŘSKÉ DOVOLENÉ NA TRHU PRÁCE.....	30
3.1 Rizika nezaměstnanosti.....	31
3.2 Kde hledat práci	32
3.3 Rekvalifikace	33
4 SLADĚNÍ RODINY A PRÁCE.....	34
PRAKTICKÁ ČÁST	36
5 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	36
5.1 Cíle výzkumu.....	37
5.2 Hypotézy	38
5.3 Realizace výzkumu	38
5.4 Výzkumný vzorek.....	39
6 VÝSLEDKY VÝZKUMU	40
6.1 Věk respondentek	40
6.2 Bydliště	40

6.3	Nejvyšší dosažené vzdělání žen.....	41
6.4	Počet dětí respondentek	42
6.5	Okruh společné domácnosti.....	43
6.6	Plány žen po ukončení rodičovské dovolené	44
6.7	Zvyšování vzdělání, schopností a dovedností při mateřské a rodičovské dovolené.....	45
6.8	Hlavní motivace pro vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené	46
6.9	Překážky účasti na vzdělávání během mateřské a rodičovské dovolené	47
6.10	Využití informačních zdrojů o vzdělávacích aktivitách v regionu Humpolec ...	48
6.11	Využívání vzdělávacích aktivit v regionu Humpolec.....	49
6.12	Témata vzdělávacích aktivit, která ženy postrádají v regionu Humpolec	49
7	OVĚŘENÍ HYPOTÉZ	51
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	55
	SEZNAM ZKRATEK	59
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	60
	SEZNAM PŘÍLOH.....	61

ÚVOD

Výběr tématu bakalářské práce ovlivnila moje profese. Pracuji na Úřadu práce ČR, Kontaktním pracovišti v Humpolci jako referent a metodik nepojistných sociálních dávek agendy státní sociální podpory, do které patří i rodičovský příspěvek. Výplatou této dávky stát z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci v rodině - narození dítěte a péči o dítě, v jejímž důsledku matka nemůže chodit do zaměstnání, a proto poklesne životní úroveň rodiny. Matky mají možnost zůstat s dítětem doma až do jeho čtyř let na rodičovském příspěvku, avšak zaměstnavatel jim drží pracovní místo pouze do tří let věku. Proto již při samotné prvotní volbě délky pobírání dávky matky řeší budoucí situace - další možné rozšíření rodiny, to znamená navazující mateřskou a rodičovskou dovolenou, otázku návratu na pracovní trh, ať už se budou vracet do původního zaměstnání nebo si hledat si nové, případně doplnění si vzdělání nebo kvalifikace. S délkou čerpání rodičovského příspěvku a následným návratem na pracovní trh souvisí i možnost umístění dítěte do jeslí či mateřské školy.

Ženy na mateřské a rodičovské dovolené jsou specifickou skupinou mezi dospělými lidmi. Většina těchto žen na několik let ztrácí kontakt s pracovním trhem, nevnímá rychlý rozvoj technologií a soustředí se především na oblast vzdělávání a získávání nových informací z oblasti rodičovství a výchovy dětí. S narozením dítěte se mění dosavadní chod rodiny, mění se priority jednotlivých členů rodiny. Ve většině rodin veškerá péče nejen o děti, ale i o domácnost, zůstává tradičně v kompetenci ženy. Existují však i rodiny, kde je situace opačná, a to hlavně z důvodu, kdy ženě plyne z jejího pracovního závazku větší finanční zajištění rodiny.

Finanční a časová náročnost vzdělávání, soustavná péče o dítě, absence institucí, které se zabývají hlídáním dětí, mnohdy brání ženám na mateřské a rodičovské dovolené v účasti na vzdělávání formálním, a proto v tomto období nejvíce využívají nabídek neformálního vzdělávání ve formě kurzů, seminářů a přednášek, které organizují v rámci své činnosti mateřská centra a neziskové organizace. V tomto typu vzdělávání spatřují možnost navázání nových sociálních kontaktů a získávání nových informací týkajících se především rodiny a péče o dítě. Teprve v závěru rodičovské dovolené se ženy, pokud se nevrací na pracovní pozici, kterou zastávaly před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, začnou zabývat problematikou návratu na

pracovní trh a zvažují, kterou formu vzdělávání zvolí pro doplnění kvalifikace, získání nových dovedností či obnovení dřívějších znalostí. Motivací pro vzdělávání v tomto období je šance získat lepší pracovní pozici a pracovní uplatnění.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké možnosti vzdělávání jsou ženám na mateřské a rodičovské dovolené k dispozici v regionu Humpolec, ověřit, zda tyto ženy využívají nabídek k vzdělávání a z jakých důvodů a které faktory jsou častou překážkou neúčasti těchto žen na vzdělávání.

Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. Teoretická část se zabývá vysvětlením základních pojmů týkajících se celoživotního vzdělávání a vzdělávání dospělých, uvádí nejčastější překážky a motivace ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené a popisuje možnosti vzdělávání v regionu Humpolec. Samostatné kapitoly charakterizují problematiku postavení ženy v rodině, specifika období mateřské a rodičovské dovolené a konkrétní možnosti uplatnění žen po návratu na trh práce po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. Teoretickou část uzavírá kapitola o důležitosti sladění rodinného a pracovního života ženy. Teoretické informace jsou čerpány z odborné literatury, platných legislativních předpisů a z internetových zdrojů.

V empirické části je popsána použitá metoda kvantitativního postupu a výsledky výzkumu, jehož nástrojem sběru dat jsou dotazníky. Respondentkami výzkumu jsou ženy v regionu Humpolec, které jsou v současné době na mateřské či rodičovské dovolené.

Výsledky výzkumu by se mohly stát podnětem pro ucelení informací o možnostech vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec a také inspirací pro některé organizace k rozšíření nabídky vzdělávacích aktivit v požadovaných oblastech pro tyto ženy.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání je pojmem, který se prolíná všemi obdobími lidského života a je jednou ze základních podmínek pro vývoj společnosti. Beneš (2014) popisuje vzdělávání jako děj, kdy jsou člověku zprostředkovaně předávány znalosti, je mu umožněno získávat dovednosti a rozvíjet své schopnosti. Vzdělávání je založeno na promyšlené realizaci pedagogických cílů, kdy je zprostředkování těchto cílů obsahově, časově a věcně uspořádané. Vzdělávání je organizovaný komunikační a sociální vztah mezi učitelem či lektorem a účastníky vzdělávacích aktivit. Jak uvádí Mužík (2004, str. 13) ze strany vzdělavatele jde o vyučování, u vzdělávaného se jedná o učení. Podle Plamínka (2010) má na úspěch vzdělávání vliv několik činitelů. Prioritně se jedná o užitečnost obsahu a účelnost postupu učení. Dalším faktorem jsou lidé, kteří se problematikou vzdělávání zabývají, především učitelé a lektori. Posledním nezbytným prvkem vzdělávání je jeho smysl, tedy důvod, proč se dále vzdělávat. Vzdělávání má význam pouze tehdy, pokud jsou přítomny všechny zmíněné faktory. Pro účastníky vzdělávání je podstatné, zda získávají znalosti a vědomosti, které následně využijí a zda jsou jim předávány účinným způsobem za použití vhodných vzdělávacích metod a prostředků. Proto je třeba se nejdříve v nabídkách vzdělávacích aktivit zorientovat, uvědomit si konkrétní přínos vzdělávání a teprve poté zvolit nejvhodnější vzdělávací produkt.

1.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání je celosvětově považováno za jeden z nejdůležitějších nástrojů, jejichž cílem je zajistit vysokou životní úroveň, ekonomický růst, vysokou zaměstnanost a společnost aktivních občanů. V rámci evropské vzdělávací politiky bylo k problematice celoživotního vzdělávání vytvořeno několik dokumentů, které vymezují proces tohoto vzdělávání. Šerák (2009, str. 15) řadí mezi nejdůležitější Memorandum o celoživotním učení (2000), které obsahuje šest základních rysů celoživotního vzdělávání:

- nové základní dovednosti pro všechny,
- více investic do lidských zdrojů,

- inovace ve vyučování a učení,
- oceňování učení,
- přehodnocení poradenství,
- přiblížení učení domovu.

Dle tohoto dokumentu, který je všeobecně respektován, je celoživotní vzdělávání chápáno jako proces na sebe navazujících dlouhodobých a krátkodobých vzdělávacích aktivit, které nemusí být organizované, mohou mít různou formu, probíhají v různých etapách lidského života a jejich cílem je získání nových schopností, které následně obohacují člověka. (Český statistický úřad, 2013)

V České republice je problematika celoživotního vzdělávání a vzdělávání dospělých popsána v dokumentu „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice - Bílá kniha, kterou vydalo MŠMT v roce 2001. Prioritou tohoto dokumentu je dostupnost vzdělávání pro všechny občany v souladu s rozvojem společnosti a získávání kompetencí pro uplatnění na trhu práce. (Průcha, Veteška, 2012)

Zormanová (2017) dělí celoživotní učení na dvě základní kategorie Vzdělávání dětí a mládeže a Vzdělávání dospělých, které jsou dále členěny (viz tab. 1). Vychází z memoranda, které pro celoživotní učení používá alternativu *všeživotní učení*. Jak z označení vyplývá, jedná se o vzdělávání v průběhu celého lidského života, v různých formách, v libovolném čase. Podle memoranda lze získat požadované znalosti třemi různými způsoby vzdělávání - formálním, neformálním a informálním učením, které se propojují a doplňují. (viz podkapitola 1.4)

Tabulka 1: Pojem celoživotního učení

Celoživotní učení (vzdělávání)				
Vzdělávání dětí a mládeže			Vzdělávání dospělých	
Ucelené formalizované vzdělávání na školách	Vzdělávání a výchova v rodině	Zájmové vzdělávání	Vzdělávání dospělých v produktivním věku	Vzdělávání seniorů

Zdroj: L. Zormanová, Didaktika dospělých, 2017, str. 22

Podle Mužíka (2004) se v systému vzdělávání zohledňují jednotlivé fáze vývoje člověka, je kladen důraz na hlavní činnosti, které jednotlivá období charakterizují a je

nutné vzít v úvahu i individuální potřeby každého jedince, Celoživotní vzdělávání rozděluje do následujících etap, kdy na sebe jednotlivé stupně navazují:

- předškolní výchova a vzdělávání,
- vzdělávání po dobu povinné školní docházky,
- všeobecné vzdělávání probíhající na gymnáziích,
- vzdělávání na úrovni středoškolského vzdělávání,
- vzdělávání na úrovni vysokoškolského vzdělávání,
- vzdělávání dospělých.

Aby mohlo být celoživotní vzdělávání realizováno, musí se na něm podílet celý vzdělávací systém a vzdělávací politika. Vzdělávací politika se soustředí především na plánování koncepcí a reformy školského vzdělávacího systému a zabývá se legislativou, financováním, obsahem vzdělávání, ale i kontrolou a hodnocením vzdělávacích institucí. Na vzdělávací politice se angažují kromě organizací státní správy - vlády, ministerstva, krajů, obcí také organizace učitelů, rodiče a zaměstnavatelé. Pokud se mluví o vzdělávacím systému, nejedná se pouze o školský systém, ale i o další instituce, které umožňují a podporují vzdělávání občanů, Do tohoto systému se řadí vedle různých škol i organizace pro mimoškolní zájmové vzdělávání mládeže, vzdělávání dospělých, vzdělávací agentury, školicí střediska, kulturní zařízení, instituce kontrolující funkčnost vzdělávacích systémů (Česká školní inspekce) a instituce, zabývající se tvorbou programů pro jednotlivé systémy (výzkumné a vědecké ústavy). (Průcha, Veteška, 2012)

Vzhledem k rychlému vývoji ekonomiky, rozvoji informačních a komunikačních technologií, vzniku nových profesí a aktuálním požadavkům na trhu práce se zodpovědnost za získávání a rozvíjení znalostí a kompetencí více přenáší na jedince, a proto se v rámci celoživotního vzdělávání dostává do popředí potřeba vzdělávání dospělých. (Rabušicová, Rabušic, 2008)

1.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V České republice na rozdíl od Evropské unie není problematika vzdělávání dospělých dosud ucelena do jednotného systému. Rozvíjí se především profesní

vzdělávání a důraz je kladen na vzdělávací aktivity pro konkrétní cílové skupiny - nezaměstnané, ženy, menšiny. (Šerák, 2009)

Vzděláváním dospělých se rozumí celoživotní proces, který člověku umožňuje ztotožňovat se s rozvojem společnosti v oblasti ekonomiky, kultury, společenského a politického života. Vzdělávání dospělých je důležité jak z hlediska jednotlivců - pokud budou lidé rozvíjet své schopnosti a dovednosti napříč různými obory vzdělání, pak nebudou ohroženi rizikem nezaměstnanosti na trhu práce a sociální izolací, která s nezaměstnaností úzce souvisí, tak z hlediska společnosti, kdy vysokou produktivitu práce může zajistit pouze vysoká vzdělanost, a proto je třeba do vzdělávání zařadit také občany, kteří jsou již na trhu práce a své vzdělávání ukončili. V minulosti českého vzdělávacího systému většina lidí ukončila v mládí některý ze stupňů vzdělávání, vstoupila na trh práce a již se k vzdělávání nevracela. Tato situace byla důsledkem omezených nabídek škol, kdy bylo umožněno pouze večerní studium na středních školách a dálkové studium na vysokých školách. V současnosti se spolu s aktuálními potřebami společnosti lidé vracejí z trhu práce do systému vzdělávání, kombinují získávání pracovních zkušeností se získáváním nových znalostí a kompetencí. (Rabušicová, Rabušic, 2008)

Mužík (2004) uvádí, že pro vzdělávání dospělých by měly být vytvořené vzdělávací projekty cíleně, s ohledem na konkrétní potřeby a požadavky účastníků. Dospělí by měli mít možnost zasáhnout do obsahu, formy a metod výuky, protože se efektivně učí jen tehdy, pokud je pro ně obsah vzdělávání prostředkem k dosažení zvoleného cíle. Smysl ve vzdělávání dospělých tkví hlavně v individuálním přístupu, v uspokojení vzdělávacích potřeb účastníků, ale i v aktivním přístupu dospělého.

Zormanová (2017) vyjadřuje základní význam a účel vzdělávání dospělých pomocí tří funkcí:

- humanizační - proces, kdy se jedinec učí žít ve společnosti v souladu s její kulturou,
- integrační - proces pasivního i aktivního učení, v němž si člověk osvojuje systém norem, hodnot, chování a jednání pro začlenění do určité společnosti a aktivní účasti na společenském životě,
- kvalifikační - zapojení se do pracovního procesu.

Beneš (2014) popisuje současnost jako období, kdy je důležité mít vzdělání. Nabízené produkty vzdělávání však stále nejsou dostačující pro všechny, kteří se snaží zúčastnit se dalšího vzdělávání. V souvislosti s rozvojem ekonomiky, která vyžaduje nové znalosti a kvalifikační předpoklady, zaujalo vzdělávání dospělých důležité místo v personální politice organizací. V závislosti na poptávce po vzdělávání roste nabídka aktivit v rámci vzdělávání dospělých prostřednictvím nestátních organizací a nově vznikajících sociálních hnutí. Vzdělávání dospělých se častěji přesouvá mimo andragogické instituce do oblasti pracovního a volného času člověka, musí pružně reagovat na změny ve společnosti a mění se požadavky samotných účastníků na vzdělávání, rozvíjí se vzdělávání obsahově zaměřené na vnitřní svět osobnosti.

1.3 TYPY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Součástí života dospělého člověka je několik typů vzdělávání, které realizuje ve svém volném čase. Dospělý jedinec může formou náhradního školního vzdělání získat také druh a stupeň vzdělání, které by běžně získal v konkrétním věkovém stupni. Podle Beneše (2014) tato forma vzdělávání pomáhá ve vývojových zemích odstraňovat negramotnost, ve vyspělých zemích může vést až k získání středoškolského i vysokoškolského vzdělání. Barták (2008) do dalších typů vzdělávání zahrnuje profesní vzdělávání, občanské vzdělávání, zájmové vzdělávání a specifickou kategorii vzdělávání seniorů.

Profesní vzdělávání je určeno osobám s úplným odborným vzděláním. Cílem tohoto vzdělávání je rozvoj znalostí a dovedností souvisejících s pracovním zařazením dospělého jedince. Novotný (2008) řadí mezi nejčastější typy profesního vzdělávání podnikové vzdělávání pracovníků v rámci organizací, rekvalifikační vzdělávání, odborně zaměřené studium při zaměstnání a nelze opomenout ani normativní vzdělávání dle zákonů. Význam realizace profesního vzdělávání lze dle Novotného chápat ze tří hledisek: individuality jedince, perspektivy organizace a významu pro společnost. Jedině v zájmu jedince je zachovat si pracovní místo udržováním a zvyšováním kvalifikace nebo si najít nové uplatnění na trhu práce v závislosti na získaných dovednostech. Perspektiva organizace spočívá v potřebě zajistit podmínky pro rozvoj lidského potenciálu a s tím související zvyšování produktivity práce. Nezanedbatelný význam profesního vzdělávání pro společnost spočívá v harmonizaci

nabízených a poptávaných pracovních pozic, při řešení otázky nezaměstnanosti a dopadu stárnutí populace na pracovní trh.

Občanské vzdělávání směřuje k utváření vědomí práv a povinností občanů, souvisejících s jejich občanskou, společenskou i rodinnou úlohou ve společnosti, usnadňuje jim přizpůsobovat se změnám ve společnosti. (Barták, 2008) Z výzkumu Rabušicové, Rabušice (2008) vyplývá, že občanské vzdělávání v případě dospělých nejčastěji probíhá neformálně prostřednictvím kurzů a informálním učením, kdy se občané aktivně podílejí na životě a rozvoji komunity. K tradičním tématům občanského vzdělávání patří oblast práva, životního prostředí a problematika spojená s politickou angažovaností občana. Z odpovědí respondentů, kteří se výzkumu zúčastnili, je zřejmé, že pro většinu dospělých není podstatné se aktivit občanského vzdělávání účastnit, a pokud ano, tak ryze z osobních důvodů.

Zájmové vzdělávání vymezuje Šerák (2009) jako souhrn dlouhodobých i krátkodobých vzdělávacích aktivit, které probíhají ve volném čase člověka a uspokojují jeho zájmy a potřeby. Pro tento typ vzdělání jsou jeho účastníci ochotni vynaložit své úsilí, čas i finanční prostředky. Typickými znaky zájmového vzdělávání je společenský kontakt, komunikace, dobrovolnost, neformálnost, možnost svobodného výběru a pestrost nabídky. Hlavním cílem tohoto vzdělávání je všestranný rozvoj osobnosti. Knotová (2008) dodává, že zájmové vzdělávání výrazně pozitivně přispívá ke kvalitě života, protože kvality života a spokojenosti s ním nelze dosáhnout pouze materiálními hodnotami, sociálním postavením, ale především životní pohodou, která se odvíjí od pozitivního trávení volného času formou relaxační, rekreační, rozvojem nadání, jazykových znalostí nebo i fyzické zdatnosti. Šerák (2009) zmiňuje i význam zájmového vzdělávání pro personální politiku organizací, kde zaměstnanci svojí účastí na nabízených firemních aktivitách podporujících jejich osobní rozvoj a získávání kompetencí, posilují solidaritu a vzájemné vazby s organizací.

Nejvýstižnější členění oblastí zájmového vzdělávání podle Šeráka (2009, str. 137 - 138) je následující:

- kulturní a estetická výchova,
- pohybová a sportovní výchova,
- cestování a turistika,
- zdravotní výchova,

- environmentální výchova,
- vědeckotechnické vzdělávání,
- jazykové vzdělávání,
- náboženská a duchovní výchova.

Knotová (2008) a Barták (2008) shodně uvádějí, že velký prostor mezi poskytovateli zájmového vzdělávání zaujímají vedle státních institucí a škol i různé nestátní organizace, především volnočasová a kulturní centra, knihovny, občanská sdružení a vzdělávací asociace.

Vzdělávání seniorů se dostává do popředí zájmu společnosti od šedesátých let 20. století. Jeho aktuálnost souvisí s problematikou stárnutí obyvatelstva ve vyspělých zemích, konkrétně také se zvyšováním průměrného věku osob, které jsou ekonomicky aktivní. Pro osoby v předseniorském a seniorském věku je důležité vracet se k vzdělávání formou zvyšování kvalifikace, rekvalifikace a jiných způsobů získávání vědomostí především proto, aby byly schopny najít uplatnění na rychle se rozvíjejícím pracovním trhu a držet krok s novými poznatky a technologiemi. (Rabušicová, Rabušic, 2008) Vzdělávací aktivity pomáhají seniorům zachovat důstojnost, naplnění sociálních potřeb, zapojení do společnosti, udržovat kvalitu života odpovídající jejich věku, zlepšení a udržení fyzického a duševního zdraví a zvládnout přechod z aktivní profesní části života do další vývojové životní etapy. (Průcha, Veteška, 2012)

Organizování vzdělávacích aktivit pro seniory má kladný vliv na ostatní členy společnosti, kteří zjišťují, že i v seniorském období lze žít kvalitním životním stylem. Společnost z větší části začíná vnímat seniory jako plnohodnotné občany, osoby se zkušenostmi a dochází k rozvoji mezigenerační spolupráce v mnoha oblastech aktivit napříč společností. (Zormanová, 2017)

K výše uvedeným typům dalšího vzdělávání Zormanová (2017) přiřazuje také vzdělávání rodinné, jehož cílem je zlepšování kvality života rodiny i jednotlivce a prevence sociálních deviací. Toto vzdělávání se realizuje prostřednictvím preventivních a vzdělávacích aktivit, jejichž obsah vychází z aktuálních potřeb účastníků. Podle Šed'ové (2008) je rodinné vzdělávání reakcí na značné proměny ve struktuře rodiny, která se zcela odchýlila od tradičního pojetí ať již poklesem sňatečnosti, počtem dětí v rodině nebo zvýšením rozvodovosti a životem v nesezdaném partnerství. Zdrojem rodinného vzdělávání jsou kurzy, přednášky, knihy, časopisy,

odborné články na internetu, kluby maminek, přátelské debaty, jejichž hlavními tématy je rodičovství, partnerství a ostatní problematika rodinné politiky. Dalo by se říct, že rodinné vzdělávání nahrazuje z velké části mezigenerační předávání informací.

1.4 FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Podle dokumentů zabývajících se vzděláváním v rámci celoživotního učení je možné ho rozdělit podle učebních aktivit na formální, neformální a informální vzdělávání. (Průcha, Veteška, 2012) Formální vzdělávání Barták (2008) popisuje jako cílevědomý, organizovaný proces s cílem uplatnit získané poznatky v praxi při následném začlenění na trh práce. Tento proces probíhá především ve školách a dalších vzdělávacích institucích, jejichž postavení, záměr, obsah učení a způsoby hodnocení jsou legislativně upraveny. Absolvováním formálního vzdělávání probíhají u vzdělávaného vývojové změny dlouhodobého i trvalého charakteru. Ve formálním vzdělávání na sebe jednotlivé stupně navazují: od počátečního základního vzdělávání přes střední vzdělání, vyšší odborné vzdělání až po vysokoškolské vzdělání. Doklady o úspěšném zakončení jednotlivých stupňů ve formě vysvědčení, diplomu nebo titulu jsou všeobecně uznávané doklady. (Šerák, 2009)

Organizované vzdělávací aktivity, které probíhají mimo formální vzdělávání a jejichž cílem není ucelené školské vzdělání, se zahrnují do neformálního vzdělávání. Neformální vzdělávání probíhá formou kurzů, seminářů a přednášek, které jsou vedeny odborníkem. (Barták, 2008)

Průcha, Veteška (2012) do této oblasti vzdělávání zahrnuje kurzy cizích jazyků, rekvalifikační a počítačové kurzy, volnočasové aktivity, ale i školení zaměstnanců. Na nabídkách aktivit neformálního vzdělávání se podílejí kromě běžných škol také neziskové organizace, soukromé instituce a školicí střediska zaměstnavatelů.

Barták (2008) dále zmiňuje priority aktivit neformálního vzdělávání - prohlubování poznatků získaných ve formálním vzdělávání, schopnost pružně reagovat na aktuální potřeby dospělých účastníků a návaznost na vývoj vědy, techniky, ekonomiky i kultury. Zormanová (2017) považuje za charakteristický rys neformálního vzdělávání jeho nesystematičnost, zaměření na určité skupiny posluchačů, přizpůsobení zájmům a očekávání vzdělávaných, podporu sebevzdělávání jednotlivců, pomoc při osvojování nových forem myšlení a rozvoji emoční inteligence.

Informální vzdělávání je zcela odlišné od formálního a neformálního vzdělávání, protože není organizované a neprobíhá v institucích, ale uskutečňuje se spontánně, neúmyslně v každodenních situacích a činnostech v rodině, v práci a ve volném čase. Typickým prostředkem informálního vzdělávání je koučing, brainstorming, mentoring a firemní workshop. Prostřednictvím informálního vzdělávání se člověk stává samostatnějším, schopným zvládat problémy a smysluplně se chovat. (Barták, 2008)

Šerák (2009) do informálního vzdělávání zahrnuje i informace získané četbou, sledováním televize a poslechem rozhlasu.

Podle Průchy, Vetešky (2012) je informální vzdělávání důležitým prvkem v rozvoji osobnosti, protože se každý jedinec informálně vzdělává již od útlého dětství a dále v průběhu celého života.

Metody využívané ve vzdělávání jsou souhrnem jednotlivých kroků, kterými lektor předává vědomosti účastníkům a formuje jejich dovednosti, ale zahrnují i způsoby, jakými si posluchači poznatky osvojují. (Mužik, 2004)

Barták (2008, str. 34) definuje metodu jako „cestu či postup směřující k určitému cíli. Ve vztahu k výchově a vzdělávání dospělých jde o záměrný, cílevědomě řízený a koordinovaný systém vyučovací činnosti lektora a stimulované učební činnosti účastníků. Je zaměřený na aktivní osvojování záměrně uspořádaného obsahu vyučování a směřuje k dosažení stanovených výchovně-vzdělávacích cílů.“

Šerák (2009) konstatuje, že se v konkrétních vzdělávacích aktivitách může využívat několik metod, které na sebe navazují a prolínají se, přičemž nejvhodnější metody by měly být zvoleny lektorem už při samotném plánování aktivity. Výběr metod je ovlivněn nejen složením cílové skupiny, obsahem a cílem vzdělávací aktivity, zkušenostmi lektora, ale i místem, kde má být aktivita realizována. Metody je možné dělit podle různých kritérií – podle fází osvojování učiva na motivační, expoziční (zprostředkování učiva), fixační (opakování látky) a diagnostické (zhodnocení výsledků výuky). Malach (2003) zmiňuje další dělení metod podle logického zřetele na analytické, syntetické, induktivní, deduktivní, srovnávací a genetické; podle role lektora a účastníků, kdy na sebe lektor a účastníci vzájemně působí (heterodidaktické metody) nebo se posluchač učí s knihou či počítačem (autodidaktické metody) a podle zdroje informací na metody slovní, slovně-názorné a praktické.

Mužík (2004) i Šerák (2009) shodně uvádějí nejčastější dělení metod podle vztahu k praxi účastníků výuky na teoretické, teoreticko-praktické a praktické. Mezi teoretické metody řadí přednášky, přednášky s diskuzí, cvičení a semináře, protože jsou vhodné pro předávání teoretických informací, vysvětlování pojmů, teorií a poznatků. Tyto metody umožňují účastníkům orientovat se v problematice z hlediska teorie, doplňují a aktualizují jejich znalosti, působí na rozumovou oblast lidské osobnosti. Metody teoreticko-praktické zahrnují metody diskuzní, problémové, diagnostické, klasifikační a projektové metody a programované vyučování. Cílem těchto metod je zprostředkovat teoretické poznatky a následně je aplikovat v praxi a navrhovat postupy řešení konkrétních problémů. Praktické metody jsou formou praktického zácviku, který probíhá v konkrétních firmách. Hlavním cílem praktických metod je zdokonalování a efektivní využívání pracovních dovedností, vytváření kladných přístupů k práci včetně motivace k vyšším pracovním výkonům. K praktickým metodám náleží instruktáž, koučink, mentoring, poradenství, rotace práce, stáže a exkurze.

Jak uvádí Malach (2003) výčet metod nemůže být nikdy úplný, protože se spolu s rozvojem technologií a s vývojem společnosti a jejími požadavky na znalosti a dovednosti člověka objevují nové způsoby výuky a samostatného vzdělávání.

1.5 MOTIVACE A PŘEKÁŽKY VE VZDĚLÁVÁNÍ

Efektivitu vzdělávání dospělých významně ovlivňuje motivace účastníků. Motivaci tvoří vnější a vnitřní faktory, které řídí chování a vystupování vzdělávaných jedinců. Faktory zahrnují dosažené vzdělání, aktuální pracovní zařazení, touhu po sociálním uznání a prestiži, získání uznání okolí, radost z učení, možnost uplatnění nových informací v praxi. (Beneš, 2014) Za další motivy dospělých ke vzdělávání považuje Průcha, Veteška (2012) profesní růst, ekonomický prospěch, uspokojení potřeb a zájmů, očekávání okolí, únik od problémů.

Motivace ke vzdělávání u mladých lidí souvisí s budoucím uplatněním na trhu práce, čímž se liší od motivace starší populace, kdy je vzdělávání považováno za jednu z možností jak přínosně vyplnit volný čas. (Zormanová, 2017)

Vliv na rozhodování o účasti na vzdělávání dospělých má společenské prostředí, nová společenská témata, vztahy, okolí, životní situace a rysy osobnosti. Motivace pro účast ve vzdělávání nejsou pevně dané, postupně se vyvíjejí, jsou ovlivněny věkem,

pohlavím, zkušenostmi s učením, dosaženým vzděláním, sociálním zázemím, příslušností k určité společenské vrstvě a s konkrétními životními okamžiky. Beneš (2014) do typologie motivů pro účast v dalším vzdělávání zahrnuje potřebu účastníků navázat kontakty, zlepšit sociální pozici, získat prostor mimo každodenní rutinu, zajistit si pracovní pozici, zapojit se do veřejného života, naplnit očekávání okolí a doporučení zaměstnavatele a získat nové poznatky.

Šerák (2009) poukazuje na odlišnosti psychologického, sociálního a biologického charakteru ve vzdělávání dospělých v porovnání s mladšími účastníky vzdělávání a uvádí, že proto, aby bylo vzdělávání pro jeho účastníky skutečným přínosem, je třeba naplnit všechny tři části motivačního trojúhelníku - moci, chtít a umět. Možnost učit se je u člověka ovlivněna rodinnou a pracovní situací, zdravotním stavem a množstvím volného času. Člověk se musí sám chtít učit, protože pokud nemá vlastní motivaci, není možné, aby získal nové poznatky. Třetí vrchol trojúhelníku umět se učit souvisí s věkem účastníka, kdy se mění přístup k učení, rychlost učení a mění se i způsoby zapamatování informací prostřednictvím logické a dlouhodobé paměti.

Průcha, Veteška (2012) říká, že na účast dospělých ve vzdělávání působí dva faktory - motivační faktory pozitivně a bariéry negativně. Bariéry dělí na osobnostní, které se týkají postojů a sebevnímání jako studenta; situační, které souvisejí s aktuální životní situací a institucionální, které vyplývají z informací o nabízených kurzech.

Rabušicová, Rabušic a Šed'ová (2008) popisují motivaci jako energii, se kterou lidé dosahují svým jednáním vytčeného cíle. Protikladem této energie je uvažování jedinců, jak vysoká je pravděpodobnost dosažení konkrétního úspěchu. Čím víc překážek na cestě za dosažením cíle lidé vnímají, tím je motivace menší. Pro formální a neformální vzdělávání rozlišují dva typy bariér - vnitřní a vnější. Do vnitřních (osobnostních) bariér zahrnují uznání tradičního modelu vzdělávání v mladém věku, vlastní mínění o svých znalostech jako dostatečných pro výkon své práce, nezájem o osobní rozvoj v rámci formálního vzdělávání a špatné zážitky ze školy. Mezi vnější (situační) bariéry řadí nedostatek vnějších podnětů pro vzdělávání a názor, že další studium pro své uplatnění na trhu práce nepotřebují.

Podle výstupů z šetření provedeného v roce 2011 je nejčastější překážkou pro formální a neformální vzdělávání důvod spojený s vnitřní motivací - lidé nepovažují vzdělávání za důležité. Pokud jsou bariéry sledovány dle pohlaví, pak pro ženy byly

rozhodující překážkou v účasti na vzdělávání rodinné povinnosti a muži považují za problém pro zapojení do vzdělávání finanční náklady s ním spojené, nepřiměřený obsah a nevyhovující doba konání vzdělávacích aktivit. (Český statistický úřad, 2013)

Beneš (2014) rozděluje osoby podle konkrétních typů důvodů neúčasti na dalším vzdělávání na:

- jedince, kteří jsou spokojeni se svým pracovním zařazením, nemají potřebu se vzdělávat, nemají vyhlídky na pracovní postup,
- prakticky zaměřené osoby, které nevidí smysl v teoretických náplních kurzů,
- lidi, kteří spoléhají sami na sebe a získávají dovednosti v rámci sebevzdělávání,
- osoby s obavou z neúspěchu, z posměchu, kterému by mohli být vystaveni na vzdělávacích aktivitách,
- lidi, kteří se dosud nerozhodli, jakým směrem se na pracovním trhu vydají,
- sociálně znevýhodněné skupiny, do nichž zahrnuje jednotlivce, kteří vidí problém ve finančním zajištění, v jazykové bariéře případně věku, jednotlivce ovlivněné špatnou zkušeností z počátečního vzdělávání a osoby, které celkově zavrhnou jakékoliv vzdělávání a nechtějí být pod tlakem společnosti.

V porovnání s výzkumy ze západních zemí je v České republice situace ve vzdělávání dospělých srovnatelná, nejčastější bariérou ve vzdělávání je kromě finančního zabezpečení dalšího vzdělávání také nedostatek času, chybějící zajištění hlídání dětí, nedostatek informací a neucelený systém vzdělávacích nabídek. Naopak za hlavní důvody pro účast ve vzdělávání je považován rozvoj vlastních schopností, získávání vědomostí a stabilita pracovního zařazení. (Beneš, 2014)

1.6 NABÍDKA VZDĚLÁVACÍCH MOŽNOSTÍ PRO ŽENY NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V REGIONU HUMPOLEC

Humpolec je město s téměř 11 000 obyvatel, které se nachází v Kraji Vysočina. Dle statistických údajů Kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky v Humpolci je zde aktuálně vypláceno 470 rodičovských příspěvků ženám i mužům na rodičovské dovolené. (Kontaktní pracoviště ÚP ČR v Humpolci, 2018)

Pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené je v Humpolci dostupné formální i neformální vzdělávání. Nabídka vzdělávacích nabídek však není v žádném uceleném systému, je třeba si jednotlivé aktivity dohledat individuálně. Konkrétní nabídky formálního vzdělávání jsou dostupné na webových stránkách jednotlivých škol. V Humpolci jsou tři střední školy: Gymnázium dr. A. Hrdličky, Česká zemědělská akademie a Střední škola informatiky a cestovního ruchu SČMSD Humpolec, s. r. o., z nichž pouze v poslední ze jmenovaných jsou otevřeny studijní obory celoživotního vzdělávání - vzdělávání dospělých. Ženy na mateřské a rodičovské dovolené si zde mohou doplnit středoškolské vzdělání s maturitou nebo s výučním listem formou kombinovaného, dálkového nebo distančního studia. Pro všechny typy studia je typické samostudium a několik konzultací s učitelem, kdy každý studující obdrží speciálně připravené studijní materiály. Obory studia jsou proměnlivé v závislosti poptávky na trhu práce. Kromě formálního vzdělávání tato střední škola organizuje i počítačové kurzy různého zaměření pro širokou veřejnost, které se zahrnují do neformálního vzdělávání. (Střední škola informatiky a cestovního ruchu SČMSD Humpolec, s. r. o., 2013)

Distanční (dříve dálkové) a kombinované studium umožňuje vzdělávání nejen osobám, které se nemohou účastnit běžné výuky kvůli zaměstnanosti nebo velké vzdálenosti od sídla vzdělávací instituce, ale i různě znevýhodněným skupinám lidí, mezi které lze ženy na mateřské a rodičovské dovolené zařadit z důvodu rodinného vytížení. Ke komunikaci mezi pedagogy a studenty je často využíván e-learning. E-learning je vzdělávací proces, který podle Průchy a Vetešky (2012, str. 91) využívá „informační a komunikační technologie k tvorbě studijního obsahu a jeho distribuci“ a je realizován prostřednictvím výpočetní techniky a internetu. (Průcha, Veteška, 2012)

Pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené je v Humpolci dostupnější nabídka v oblasti neformálního vzdělávání, které je zajišťováno příspěvkovými organizacemi města, soukromými subjekty a nestátními neziskovými organizacemi. Informace o nabízených aktivitách neziskových organizací jsou přehledně zpracovány na webových stránkách Městského kulturního a informačního střediska v Humpolci. Vzdělávací akce mají charakter zájmového vzdělávání ve formě přednášek, kurzů, workshopů, dostupné jsou i jazykové kurzy. (Městské kulturní a informační středisko v Humpolci, 2017)

Významným poskytovatelem vzdělávacích aktivit pro ženy je Rodinné centrum Cipísek, které je součástí příspěvkové organizace města Humpolec Střediska volného času a směřuje své vzdělávací nabídky do oblasti rodinné problematiky a péče o děti.

Princip existence mateřských a rodinných center je jednoduchý – matky s malými dětmi a obdobnými problémy organizují skupiny lidí, kteří se rádi scházejí, pomáhají si, předávají si zkušenosti, podnikají společné akce. Rozhodující pro maminky je možnost brát s sebou do center děti, společně se mohou účastnit poradenských i vzdělávacích aktivit, mohou využít nabídky na hlídání dětí, mohou ulevit rodinnému rozpočtu pořízením levného oblečení a hraček formou bazaru. V mateřském centru mají ženy prostor pro znovuobjevení svých zájmů a uvědomění si vlastních schopností, které mohou dále využívat po návratu na pracovní trh. Ve společnosti fungují mateřská centra jako primární prevence patologických jevů v rodině, protože nabízejí veřejný a bezpečný prostor pro rodinu, umožňují prevenci sociálního vyloučení a podporují vícegenerační soužití. (Kolínská, 1995)

Ženy, které z různých důvodů nevyužívají výše uvedených nabídek, mohou získávat informace sebevzděláváním. V rámci sebevzdělávání si samy zvolí téma, o kterém chtějí vědět více informací a samy si určí tempo studia a prostředky, kterými chtějí vytyčených cílů dosáhnout. Požadované informace mohou čerpat prostřednictvím sociálních sítí, četbou, z médií, formou internetových kurzů. Nejznámějším internetovým portálem určeným nejen pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené je Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, který nabízí kurzy a profesionální poradenství z oblasti rodinné, sociální a pracovně právní. (Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, 2017)

Pokud mají ženy potřebu zúčastnit se některé vzdělávací aktivity osobně, mohou využít nabídky neziskové organizace Centrum pro rodinu Vysočina, z. s., která sídlí v Jihlavě. Toto Centrum organizuje přednášky, besedy, vzdělávací kurzy a poskytuje rodinné i právní poradenství a zároveň zdarma na požádání zajišťuje hlídání dětí po dobu konání vzdělávací akce. (Centrum pro rodinu Vysočina, 2017)

2 RODINA

Rodina je základním prvkem každé společnosti, jsou pro ni charakteristické základní funkce:

- *biologická* - hlavním smyslem této funkce je udržení života, zachování lidského rodu početím a narozením člověka, propojení generací, utváření člověka z hlediska jeho kultury,
- *ekonomická* - funkční rodina zajišťuje svým členům materiální jistoty, vytváří předpoklady pro dobré životní podmínky (bydlení, výživu, ošacení), úroveň životního prostředí a způsob života,
- *socializační* - spočívá v péči o děti a v jejich výchově s cílem správného začlenění do společnosti, jelikož rodina je prvním a nejdůležitějším socializačním prostředím dítěte, kde si osvojuje návyky a postoje, utváří si vztahy k ostatním lidem a k životním hodnotám, učí se společenským rolím,
- *emocionální* - rodina je citovou oporou pro všechny své členy, dává pocit bezpečného zázemí, je zásadním faktorem pro správný duševní a tělesný vývoj dítěte. Při absenci rodiny i dospělý člověk ztrácí pocit vlastní užitečnosti a smyslu svého života, protože partner a děti patří k základním hodnotám v jeho životě.

Ze všech zmíněných funkcí je každá plně či částečně nahraditelná - ze strany státu systémem sociálního zabezpečení, prostřednictvím vzdělávacích institucí, médií, klinik, kromě funkce emocionální, ve které je role rodiny nezastupitelná. (Matoušek, 2003)

„Mluví-li se o rodině, máme sklon si ji představovat jako tzv. úplnou nukleární rodinu - totiž otce, matku a jejich děti“, uvádí Matoušek (2003, str. 84) v definici, se kterou se ztotožňuje většina populace. Jak však dále konstatuje, ve skutečnosti tomuto modelu rodiny odpovídá třetina rodin a jen pětina domácností české populace. Dvě třetiny rodin tvoří osamělí lidé, lidé s dítětem bez partnera nebo společně žijící členové několika generací v neúplném složení.

2.1 POSTAVENÍ ŽENY V RODINĚ

V současné společnosti stále ještě převažuje názor, že muži tvoří hlavní ekonomickou a politickou sílu a ženy zajišťují především rodinné zázemí a výchovu

dětí. Vzhledem k tradičnímu postavení mužů a žen v historii jsou muži považováni za aktivní, silné a dominantní osobnosti, na rozdíl od žen, které jsou vnímány v souvislosti s mateřstvím jako pasivní, podřízené a empatické bytosti. Rozdělení mužských a ženských rolí ve společnosti vychází z přesvědčení o nezastupitelnosti žen v rodině, které souvisí především s biologicky podmíněnou schopností žen rodit děti. Tradiční a mnohdy i diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech a o pozicích a úlohách mají vliv na rozdělení práce v domácnosti. Ženám jsou vlastní běžné stereotypní činnosti (vaření, praní, nákupy, úklid), které se stále opakují a ostatní členové rodiny je ani nevnímají, kdežto mužské práce jsou vykonávány nepravidelně (práce na zahradě, drobné opravy v domácnosti, péče o auto). V některých rodinách ženy, které jsou aktivně zapojeny na trhu práce a zároveň jsou plně zodpovědné za chod domácnosti, umožňují partnerovi, aby se plně věnoval svému zaměstnání. (Křížková, Pavlica, 2004)

Zatímco v důsledku změn ve společnosti je postavení žen a mužů ve veřejné oblasti podle Matouška (2003) vyrovnané, protože žena se stejně jako muž finančně podílí na zabezpečení rodiny, v domácnosti je situace opačná - málokterý muž je schopen roli ženy v domácnosti a v péči o děti plně nahradit. Jak dále Matoušek (2003, str. 37) konstatuje „mužovo postavení v rodině je čím dál nejistější“ na rozdíl od ženy, která sama dokáže vychovávat děti, rodinu finančně zajistit a v neposlední řadě může díky vyspělému zdravotnictví i sama otěhotnět.

Vodáková, Vodáková (2003, str. 195) uvádí, že ženy, které se zaměřují na práci a svůj profesní růst a zároveň se podstatnou měrou starají o domácnost, ve které nejsou role partnerů vyvážené, dosud žily v „dvoukariérových manželstvích“ nebo jsou rozvedené. Nastupující generace žen často dává přednost kariéernímu postupu před rodinným životem s dětmi z obavy, že role matky se s plným pracovním nasazením nedá sloučit.

Křížková, Pavlica (2004) považují za nutné, aby byli lidé již od narození vychováni jako individuální osobnosti, bez ohledu na biologické předpoklady, které stereotypně určují typicky mužské a ženské role v rodině a poukazují na to, že rodičovství by nemělo být výhradně v ženské kompetenci, ale měli by se v něm angažovat stejným dílem oba rodiče.

2.2 RODINNÁ POLITIKA

V současné společnosti rodiny často řeší problémy v souvislosti se zabezpečením péče o děti, zajištěním finančních a sociálních potřeb rodiny a propojením pracovního a rodinného života.

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje rodiny v řešení vzniklých komplikací prostřednictvím různých aktivit a opatření v rámci rodinné politiky spolu ve spolupráci s ostatními aktéry, kterými jsou kraje, obce, občanský a komerční sektor, vzdělávací instituce, média, ale i samotné rodiny a jejich členové. Cílem rodinné politiky je napomáhat rodinám naplňovat jejich přirozené funkce a zároveň respektovat jejich svobodné rozhodování. Prioritně se zaměřuje na oblasti finančního zabezpečení rodin, sladění práce a rodiny, vhodného zajištění péče o děti a služeb pro rodiny, podpory institutu manželství a pomoci rodinám se specifickými potřebami. (MPSV ČR, 2008)

Pokud občan nebo rodina nemohou z různých důvodů zabezpečit své potřeby na společensky přijatelné úrovni, mohou v České republice využít některý ze tří základních pilířů v systému sociálního zabezpečení, kterými jsou sociální pojištění, sociální podpora a sociální pomoc. Pro osoby pečující o dítě jsou v tomto systému při splnění zákonem stanovených podmínek vymezeny konkrétní peněžité a věcné dávky i sociální služby, na které je třeba uplatnit nárok podáním žádosti.

K základním opatřením státu, která chrání práva a postavení zaměstnaných žen v období těhotenství, porodu a péče o děti a jsou legislativně zakotvena v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, patří mateřská a rodičovská dovolená. (Štamberková, Štefko, 2007)

2.3 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Mateřská dovolená náleží k důležitým osobním překážkám v práci ženy a souvisí s jejím těhotenstvím a mateřstvím. Na mateřskou dovolenou žena může nastoupit v rozmezí šesti až osmi týdnů před pravděpodobným datem porodu, které určuje lékař. Pokud se ženě narodí 1 dítě, trvá mateřská dovolená 28 týdnů, v případě vícečetných porodů náleží ženě mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Zákoník práce striktně udává minimální délku mateřské dovolené, která činí 14 týdnů a vymezuje další pravidlo, podle kterého tuto dovolenou nelze skončit ani přerušit v době do 6 týdnů ode dne

porodu. Délka mateřské dovolené v dalších specifických situacích, jako je předčasný porod, narození mrtvého dítěte nebo převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů je také upravena zákoníkem práce. (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008)

Jak vyplývá z podkapitoly zabývající se postavením ženy v rodině, pracující žena se spolupodílí na finančním zabezpečení rodiny, a proto jí i po dobu mateřské dovolené náleží finanční zajištění formou peněžité pomoci v mateřství, nemocenského poskytovaného v souvislosti s porodem, případně rodičovského příspěvku. Rozhodující pro přiznání konkrétní dávky je splnění podmínek nároku na dávku. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má zaměstnankyně, pokud byla v době nástupu na mateřskou dovolenou účastna nemocenského pojištění, a zároveň tato účast na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem činila alespoň 270 dnů. Pokud zaměstnaná žena nespĺňuje podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může požádat o nemocenské v souvislosti s porodem, což je dávka nemocenského pojištění, která ženě náleží od porodu po dobu následujících 6 týdnů. Obě výše uvedené dávky jsou vymezeny v Zákoně č. 88/1968 Sb., o nemocenském pojištění a vyplácí je příslušná okresní správa sociálního zabezpečení podle místa sídla firmy, u které žena pracuje. Žádost o dávku podává pojištěnka, podklady pro výpočet dávky dokládá její zaměstnavatel. Zákon o nemocenském pojištění umožňuje střídání rodičů při péči o dítě od 7. týdne po porodu, pokud mezi sebou uzavřou písemnou dohodu o převzetí dítěte do péče a otcí dítěte po dobu péče též náleží výplata peněžité pomoci v mateřství, pokud splňuje podmínku nemocenského pojištění a pečuje o dítě nepřetržitě minimálně 7 kalendářních dnů. Pokud ženě nevznikne nárok na dávky plynoucí z nemocenského pojištění, může žádat od narození dítěte o rodičovský příspěvek ze systému státní sociální podpory. Charakteristika této dávky je součástí následující podkapitoly nazvané Rodičovská dovolená. (Štamberková, Štefko, 2007)

2.4 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Z pracovněprávního hlediska je rodičovská dovolená také považována za důležitou osobní překážku v práci. Zaměstnavatel musí rodičovskou dovolenou umožnit, pokud o ni rodiče dítěte požádají. Rodičovská dovolená je určena k prohloubení péče o dítě, matka na ni nastupuje většinou po ukončení mateřské dovolené, otec dítěte ji může čerpat ode dne narození dítěte. Délku rodičovské dovolené si volí rodič dítěte, zákonem

je omezena její délka maximálně do 4 let věku dítěte. Nárok na rodičovskou dovolenou má i zaměstnaná osoba, které převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela a to za podmínek stanovených v zákoníku práce. Rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte může být přerušena nástupem na další mateřskou dovolenou. (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008)

Po dobu trvání rodičovské dovolené může rodič požádat o rodičovský příspěvek, což je peněžitá dávka ze systému státní sociální podpory. Podmínkou pro nárok na rodičovský příspěvek je osobní celodenní a řádná péče o nejmladší dítě v rodině, která musí trvat po celý kalendářní měsíc. Rodič dítěte může čerpat dávku až do 4 let věku dítěte nebo do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, v případě 2 nebo více dětí, které se narodily současně až do částky 330 000 Kč. Rodiče mohou měnit výši dávky vždy po třech kalendářních měsících, minimální výše dávky je 50 Kč. Volba výše rodičovského příspěvku za podmínek stanovených Zákonem o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., je možná pro všechny rodiče pečující o nejmladší dítě v rodině bez ohledu na skutečnost, zda pobírali peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem. Z důvodu sladění péče o dítě se zaměstnáním, je možné, aby se rodiče dítěte při pobírání rodičovského příspěvku mohli střídat, není omezena výdělečná činnost při pobírání rodičovského příspěvku a u dětí starších 2 let se nesleduje docházka do jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti. Rodičovský příspěvek vyplácí Úřad práce ČR prostřednictvím krajských poboček a kontaktních pracovišť na základě podané žádosti jedním z rodičů. (Zákon 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře)

3 UPLATNĚNÍ ŽEN PO RODIČOVSKÉ A MATEŘSKÉ DOVOLENÉ NA TRHU PRÁCE

Ženy se ve svém životě snaží naplňovat několik rolí najednou – opatrují děti, studují a snaží se dosáhnout profesionální kariéry. Ne vždy je to však reálné a mnohdy se ženy vzdávají své mateřské role jen proto, aby dostály svým ambicím v profesní kariéře. Podle sociologických výzkumů se ženy pohybují mezi třemi variantami – zaprvé se věnují naplno rodině a vzdají se možnosti špičkové profesní nebo politické kariéry, za druhé rezignují na mateřství a budují si vlastní kariéru, anebo se snaží obě role skloubit dohromady, což je nejčastější varianta. Propojení rodinné a pracovní role žen s sebou nese mnohé ústupky – odložení založení rodiny do pozdějšího věku nebo naopak budování kariéry až poté, co jsou děti zaopatřené, minimalizování počtu dětí, případně snaha zajistit chod rodiny v běžném režimu a smíření se s průměrnou profesní pozicí. (Vodáková, Vodáková, 2003)

Návrat do zaměstnání znamená pro ženu konfliktní situaci. Mezi zásadní faktory, které ovlivňují rozhodování ženy o návratu k výdělečné činnosti, se řadí především dostupnost institucionálních a neinstitucionálních zařízení poskytujících péči o děti, podmínky na trhu práce, obava ze ztráty dovedností a znalostí ve svém oboru, propadnutí ověření o odbornosti, ztráta klientely, ale i snaha zlepšit finanční situaci v rodině, touha po seberealizaci mimo rodinu a v neposlední řadě i potřeba společenského uznání a finanční nezávislosti na partnerovi. (Křížková, 2011)

Uplatnění žen na pracovním trhu, stejně jako volba kariéry souvisí s realizovaným nebo budoucím rodičovstvím. „Reálné nebo potencionální mateřství jakožto očekávaná charakteristika ženské pracovní síly pak často vede zaměstnavatele k předpokladu, že je žena z hlediska kontinuity pracovního nasazení rizikovějším zaměstnancem než muž, což ve svém důsledku přispívá ke znevýhodňování žen na trhu práce.“ (Sirovátka et al., 2006, str. 203)

Ideální pro ženu, která pečuje o dítě, je varianta, pokud jí trvá pracovní poměr a může se do svého zaměstnání vrátit. V případě, že se chce vrátit do práce hned po vyčerpání mateřské dovolené, zaměstnavatel ji musí zařadit na její původní práci a pracoviště. Pokud žena nastupuje do práce po ukončení rodičovské dovolené, zaměstnavatel je povinen jí přidělit práci vyplývající z její pracovní smlouvy.

V některých případech může zaměstnavatel na žádost ženy poskytnout neplacené volno bez náhrady mzdy až do 4 let věku dítěte. (Štamberková, Štefko, 2007)

3.1 RIZIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Většina žen v ČR využívá v případě mateřství jednu z nejdelších rodičovských dovolených v EU a zůstává s dětmi nejméně tři roky doma, častá je i péče o dítě až do jeho 4 let věku při finančním zajištění rodičovským příspěvkem ze systému státní sociální podpory.

Dlouhodobá rodičovská dovolená, která je důsledkem rozhodnutí žen pořídit si více dětí v krátkém časovém horizontu, může zvyšovat riziko následné nezaměstnanosti žen s malými dětmi i její trvání. V závislosti na délce rodičovské dovolené se prodlužuje období strávené mimo pracovní proces, zvyšuje se riziko ztráty lidského kapitálu včetně pracovních návyků a rapidně klesá šance na osobní profesní postup.

Bičáková, Kalíšková (2015) uvádí hlavní důvody, které přispívají při dlouhodobém přerušení zaměstnanosti z důvodu péče o děti ke snížení produktivity žen při návratu na trh práce a následně k vyššímu riziku nezaměstnanosti:

- během mateřské a rodičovské dovolené žena nepracuje na zvýšení či udržení vlastního lidského kapitálu důležitého pro výkon jejího zaměstnání,
- změna náplně zaměstnání například kvůli novým technologiím v období nepřítomnosti ženy na pracovišti,
- zvýšení pravděpodobnosti absence ženy v zaměstnání a ovlivnění jejího pracovního nasazení z důvodu přítomnosti malých dětí a jejich časté nemocnosti,
- překročení období tří let, během kterého má žena návrat do předchozího zaměstnání zajištěný zákonem,
- zánik předchozího zaměstnání.

Z výše uvedených důvodů může ztratit práci i žena, která se do předchozího zaměstnání vrací. V případě, že žena před mateřstvím stále zaměstnání nevykonávala a v jeho průběhu si sama zaměstnání nevyhledala, na trh práce přichází po vyčerpání rodičovského příspěvku jako nezaměstnaná. (Bičáková, Kalíšková, 2015)

Podle Vodákové, Vodákové (2003) je trh práce v České republice stále ovlivněn tradičním vnímáním mužů a žen v pracovní oblasti. O tom svědčí dotazování žen (na

rozdíl od mužů) při přijímacích pohovorech na informace o rodinném stavu a počtu dětí „nikoli proto, aby jim zaměstnavatel vytvořil vhodné podmínky pro případné skloubení práce a rodiny, ale ve skutečnosti proto, aby je z tohoto důvodu (samozřejmě neoficiálně) nepřijal“ (str. 187). Zaměstnavatelé totiž považují takovou pracovní sílu za nejistou, nespolehlivou a nestabilní, jelikož se dopředu obávají její opakované nepřítomnosti z důvodu rodinných povinností. Ne všechny ženy však rodinné situace využívají k absenci na pracovišti, naopak si práce cení, jsou výkonné a nemění své zaměstnání tak často jako muži.

3.2 KDE HLEDAT PRÁCI

Ženy, které jsou na mateřské a rodičovské dovolené a nemají žádné předchozí zaměstnání, mohou již v průběhu mateřské a rodičovské dovolené požádat kterékoli pracoviště ÚP ČR bez ohledu na trvalý pobyt, o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Těmto zájemkyním může být zprostředkováno vhodné zaměstnání, poskytnuto kariérové poradenství, případně jim může být zabezpečena rekvalifikace. (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015)

Pracovní nabídky si mohou ženy vyhledávat pomocí různých internetových portálů. Přehledné, ucelené a pravidelně aktualizované informace o volných pracovních místech a poskytovaných službách úřadem práce poskytuje především Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. (MPSV 2018)

Volná pracovní místa v dané oblasti jsou zveřejňována na nástěnkách každého kontaktního pracoviště ÚP ČR, formou inzerce v regionálním tisku, případně prostřednictvím letáků distribuovaných do schránek.

Ženy po ukončení mateřské a rodičovské dovolené mohou požádat nejen o zprostředkování vhodného zaměstnání na kontaktním pracovišti ÚP ČR podle místa trvalého pobytu, ale i o podporu v nezaměstnanosti, kdy se doba péče o dítě započítává jako náhradní doba a posuzuje se jako poslední zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti se uchazečce o zaměstnání „stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrných dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu“. (Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti)

3.3 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace je jedním z nejvýznamnějších opatření aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce České republiky, které umožňuje ženám po mateřské a rodičovské dovolené usnadnit návrat na pracovní trh. Podmínkou pro poskytnutí rekvalifikace je evidence na úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání a jejím cílem je zvýšit šance na trhu práce získáním nové kvalifikace, případně obnovením kvalifikace dosavadní. Aby byl rekvalifikační kurz co nejvíce účelný, je třeba zohlednit nejen potřeby, dispozice a vstupní předpoklady uchazeče (stupeň vzdělání, zdravotní stav, určité dovednosti), ale i stav trhu práce v regionu. Úřad práce ČR hradí plně nebo částečně rekvalifikace, které sám plně zabezpečuje, rekvalifikace zvolené uchazečem a rekvalifikace u zaměstnavatele. Po dobu trvání kurzu je účastníku rekvalifikace poskytována finanční podpora při rekvalifikaci. (Praktické informace pro klienty ÚP ČR, 2015)

4 SLADĚNÍ RODINY A PRÁCE

Narození dítěte má negativní důsledky pro zaměstnanost žen. Ženy, které mají nižší vzdělání, většinou trh práce po narození dítěte opustí úplně. Naopak ženy s vyšším vzděláním mají snahu pokračovat ve své kariéře na plný úvazek nebo využijí některou z dalších forem zaměstnání, která jim umožní kombinovat rodinný a pracovní život, proto aby zabránily značným platovým ztrátám a omezení možného kariérního postupu. (Sirovátka et al., 2006)

Křížková, Pavlica (2004) popisují formy zaměstnání, které jsou flexibilní z hlediska času, místa a způsobu výkonu práce a umožňují ženám sladit rodinný a pracovní život:

Práce na částečný (zkrácený) úvazek - pracovní úvazek je sjednán na 4 nebo 6 hodin denně, případně je dán týdenní pracovní dobou v rozsahu 20 hodin. Přestože ženy i muži mají zájem pracovat na tento úvazek, český trh práce disponuje nízkou nabídkou zkrácených pracovních úvazků - nečastěji se však jedná o pracovní oblasti vyžadující nízkou kvalifikaci a nabízející nejnižší prestiž a nízký plat.

Sdílení pracovního místa - tato forma pracovní pozice dosud není v ČR dostatečně zastoupena, nicméně se jedná o jedno pracovní místo, o které se dělí nejčastěji dva lidé a pracují v poměru 4+4 nebo 6+2 hodin. Tito lidé jsou spoluodpovědní za pracovní výkon, společně koordinují plnění úkolů.

Pružná pracovní doba - zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu, která je charakterizována pevně daným rozmezím hodin, které musí zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období (den, týden, měsíc) na pracovišti nebo ve kterém musí být osobně přítomen na pracovišti. Zaměstnanci tak mohou zbytek pracovní doby zkoordinovat s osobními a rodinnými potřebami.

Práce doma a práce doma s PC - v ČR je více rozšířena manuální práce doma. Práce doma s PC se rozšiřuje především v souvislosti s rozvojem výpočetní techniky a se zvyšováním počítačové gramotnosti lidí. Tato forma práce je závislá na organizaci vlastního času, toleranci ostatních členů rodiny, disciplinovanosti, schopnosti se k práci doma přinutit, a proto není vhodná pro každého. Výhodou je však možná kombinace pružné pracovní doby s prací doma, možnost zaměstnávat pracovníky ze vzdálenějších regionů a také snížení nákladů firem souvisejících se zajišťováním kancelářských prostor.

Sirovátka et al. (2006) považuje flexibilní úvazky za důležité opatření pro sladění pracovního a rodinného života, avšak zároveň uvádí, že mohou v určitém ohledu vést ke znevýhodnění - zaměstnanci jsou málo finančně ohodnoceni, mají omezené podmínky v kariérním postupu a omezené možnosti v dalším profesním vzdělávání, nemají některé zaměstnanecké výhody a mnohdy souvisí nekvalifikovanou prací.

Kromě flexibilních pracovních úvazků jsou důležitým faktorem pro harmonizaci rodinného a pracovního života i opatření rodinné politiky, mezi které patří především rozsah a dostupnost institucionální a neinstitucionální péče o malé děti, pracovně-právní ochrana a finanční podpora pečujících rodičů a podmínky na trhu práce, zejména časová náročnost práce a jistota zaměstnání. (Sirovátka et al., 2006)

PRAKTICKÁ ČÁST

Teoretická část této práce se uceleně zabývala významem a charakteristikou vzdělávání v životě dospělého člověka, byly zde zmapovány nejčastější překážky ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené a motivační faktory pro účast na vzdělávání v závislosti na postavení ženy v rodině. V souladu se stanoveným cílem bakalářské práce byly v teoretické části zmapovány vzdělávací možnosti pro vybranou cílovou skupinu v regionu Humpolec. Byla specifikována období mateřské a rodičovské dovolené, konkrétní možnosti uplatnění žen na trhu práce po ukončení mateřské a rodičovské dovolené a opatření umožňující sladění rodinného a pracovního života ženy.

Empirická část je zaměřena na výzkumné šetření, jehož cílem je ověřit, zda ženy v konkrétní lokalitě využívají vzdělávacích nabídek a z jakých důvodů a které překážky jsou důvodem neúčasti těchto žen na vzdělávání. Nejprve je charakterizována metodika výzkumu včetně nástroje sběru dat, popsán výzkumný vzorek, stanoveny hypotézy a následně jsou analyzována získaná data a potvrzeny či vyvráceny dané hypotézy.

5 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Základem kvantitativního výzkumu je „změření určitého počtu proměnných u vzorku lidí použitím dotazníku vyplněného jednotlivými respondenty, přičemž takto získaná data slouží jako základ pro zkoumání vztahů mezi proměnnými.“ (Punch, 2003, str. 9)

Zárukou kvality kvantitativního šetření je vypracování konceptuálního rámce, tedy vztahu mezi nezávisle proměnnou (příčinou) a závisle proměnnou (důsledkem). Každá proměnná představuje určitý status, charakteristiku (např. pohlaví, motivaci, věk) - v sociálním výzkumu nejčastěji jedince. Při plánování kvantitativního šetření je důležité stanovení jeho účelu, cíle a formulace výzkumných otázek. Je třeba vybrat způsob získávání dat, výzkumný soubor. V počátku šetření je také třeba rozhodnout, jak se budou získaná data analyzovat, aby jejich výsledky poskytly odpovědi na výzkumné otázky.

Punch (2003) uvádí sedm prvků klíčových pro strategii výzkumu: cíle, výzkumné otázky, dotazník, vzorek, strategie sběru dat a analýzy dat a závěrečnou zprávu o šetření.

Výzkumné otázky vycházejí z obecně daných cílů, avšak mají specifickou a konkrétní podobu, a na jejich základě je možné definovat otázky do dotazníku. Dotazník je nejběžnější metodou sběru dat v kvantitativním šetření a je vyplňován respondentem. Vliv na návratnost dotazníku a kvalitu získaných dat má jeho délka, způsob jeho doručení a vyplnění a formát otázek. Podle Punche (2013) je ideální kratší dotazník s velkou návratností a pravdivými odpověďmi, který je vyplňován za osobní přítomnosti nebo s pomocí internetu, než dlouhý dotazník, u kterého je riziko malé návratnosti a špatné kvality dat. Kvalitu získaných dat lze hodnotit z hlediska reliability (stability) odpovědi, tedy předpokladu, zda stejný respondent odpoví i podruhé na stejnou otázku stejným způsobem a z hlediska variability, která vypovídá o tom, zda získaná data reprezentují požadované proměnné a zda respondenti odpovídají pravdivě. Návratnost dotazníků by měla činit alespoň 60 % z jejich celkového distribuovaného počtu. Samozřejmostí jsou etické aspekty, které zaručují anonymitu, respekt k soukromí a informace o účelu získaných dat.

Strategie pro výběr respondentů - vzorku lidí, vyplývá s celkového zaměření výzkumu. Reprezentativní vzorek dané populace by měl umožnit zobecnění výsledků výzkumu na tuto populaci.

Před samotnou analýzou dat je třeba vyplněné dotazníky zkontrolovat, vyřadit dotazníky s více zaškrtnutými odpověďmi u jedné otázky, případně scházejícími odpověďmi. Cílem analýzy získaných dat je dospět k závěru o zkoumané problematice v rámci daném výzkumnými otázkami a vyvrátit či potvrdit hypotézy, které byly stanoveny po prostudování odborné literatury. Vztahy mezi získanými daty je vhodné vyjádřit nejen slovně, ale i formou grafů a tabulek.

5.1 CÍLE VÝZKUMU

Cílem výzkumu této bakalářské práce je zjistit, zda ženy na mateřské a rodičovské dovolené využívají vzdělávacích nabídek a z jakých důvodů a které překážky jsou důvodem neúčasti těchto žen na vzdělávání.

Výzkumné otázky vycházející z cíle jsou pak tyto: Využívají ženy na mateřské a rodičovské dovolené vzdělávacích nabídek? Které překážky jsou důvodem neúčasti žen na mateřské a rodičovské dovolené na vzdělávání.

5.2 HYPOTÉZY

Hypotézy byly autorkou formulovány na základě výzkumných otázek:

Hypotéza č. 1: Ženy na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec nejvíce využívají neformálních nabídek vzdělávání.

Hypotéza č. 2: Hlavní motivací pro vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené je uplatnění na trhu práce.

Hypotéza č. 3: Po rodičovské dovolené ženy nejčastěji plánují návrat do původního zaměstnání.

Hypotéza č. 4: Hlavní překážkou v účasti na vzdělávání je podle žen na mateřské a rodičovské dovolené zajištění péče o děti v době vzdělávací aktivity.

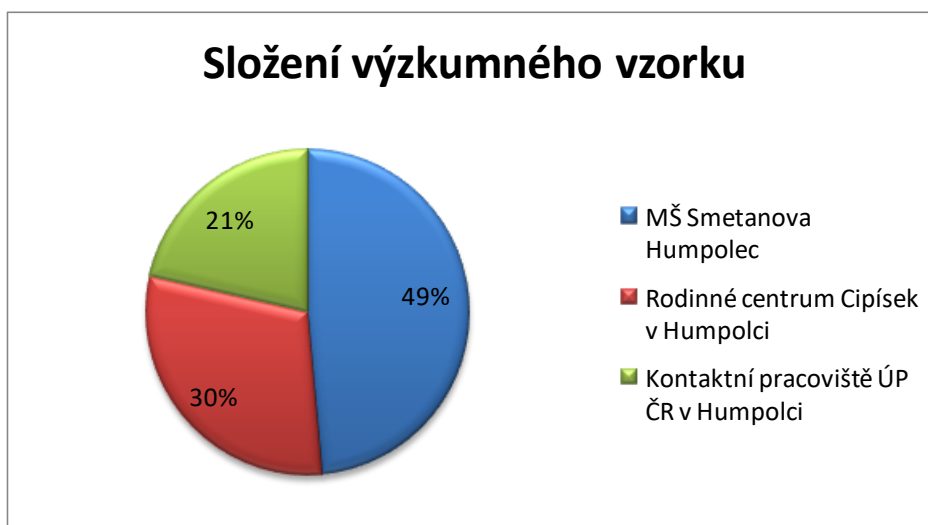
5.3 REALIZACE VÝZKUMU

Sběr dat probíhal v období od 18. 1. do 31. 1. 2018 prostřednictvím dotazníků. Dotazník v úvodu obsahoval instrukce k vyplnění, objasnění účelu dotazování a informaci o jeho anonymitě. Dotazník byl sestaven z dvanácti otázek v kombinaci uzavřených, polouzavřených a otevřených otázek. U uzavřených otázek respondentky musely vybrat pouze jednu z nabízených odpovědí. Polouzavřené otázky poskytovaly nabídku odpovědí, ale byly doplněny o možnost vypsání vlastní typ odpovědi, který nebyl zahrnut v nabídce. K otevřeným otázkám mohly ženy vypsání své vlastní odpovědi. Pro dostatečnou reprezentativnost údajů bylo ve vybraných institucích pro sběr dat předáno celkem 100 dotazníků. Oslovené respondentky mohly dotazník vyplnit doma nebo přímo v místě sběru dat. Z celkového počtu se 20 dotazníků nevrátilo vůbec a 10 dotazníků bylo vyřazeno z důvodu nestandardního vyplnění. Správně dotazník vyplnilo 70 respondentek, návratnost byla tedy 70 %. Dotazník je přiložen v příloze A této bakalářské práce.

5.4 VÝZKUMNÝ VZOREK

Výzkumný vzorek zahrnuje 70 žen na mateřské nebo rodičovské dovolené z regionu Humpolec, které byly osloveny v Mateřské škole Smetanova v Humpolci, v Rodinném centru Cipísek a na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Humpolci. Zastoupení respondentek z jednotlivých míst, ve kterých probíhal sběr dat, je vyjádřen v níže uvedeném grafu 1.

Graf 1: Složení výzkumného vzorku



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

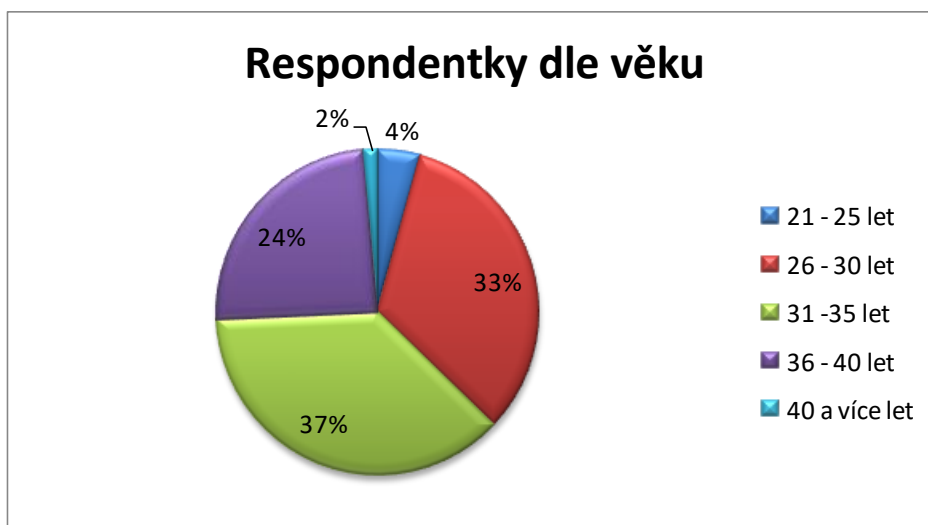
6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Jednotlivé položky dotazníku jsou vyhodnoceny jak slovně, tak graficky. V celé práci jsou pro větší přehlednost získané procentuální hodnoty zaokrouhlené na celá čísla.

6.1 VĚK RESPONDENTEK

Podle zjištěných údajů z první dotazníkové otázky vyplynulo, že věk respondentek, které se zúčastnily výzkumu, se pohyboval v rozmezí od 22 do 41 let. Z grafu 2 lze zjistit, že největší zastoupení v dotazníkovém šetření měly ženy ve věku 31 - 35 let (37 %). Ženy starší 40 let (2 %) a mladší 25 let (4 %) se výzkumu zúčastnily v malém počtu. Malá účast žen mladších 25 let by mohla souviset se současným trendem ve společnosti, kdy si ženy pořízují první dítě v pozdějším věku.

Graf 2: Respondentky dle věku



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.2 BYDLIŠTĚ

Z grafu 3 je zřejmé, že ve výzkumném vzorku výrazně převažují ženy, které bydlí ve městě (73 %) nad ženami, které žijí na venkově (27 %). Poměrně velký rozdíl je pravděpodobně způsoben volbou míst sběru dat, protože ženy z vesnic v okolí Humpolce využívají spádové mateřské školy v okolních obcích a Rodinné centrum

Cipísek v Humpolci navštěvují sporadicky z důvodu málo frekventované dopravní obslužnosti. Většina dat od respondentek bydlících na venkově byla získána na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Humpolci, kde vyřizovaly žádosti o dávky státní sociální podpory.

Graf 3: Bydliště respondentek



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.3 NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ ŽEN

Otázka týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání nabízela na výběr pět kategorií: základní vzdělání, střední vzdělání bez maturity (výuční list), střední vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání.

Podle následujícího grafu 4 ani jedna z dotazovaných žen neukončila své formální vzdělávání na úrovni základního vzdělávání (0 %). Téměř shodně jsou v souboru zastoupeny ženy se středním vzděláním bez maturity (11 %) a s vyšším odborným vzděláním (9 %). Nejvíce zastoupeny mezi respondentkami jsou ženy se středním vzděláním s maturitou (43 %) následovány ženami s vysokoškolským vzděláním (37 %). Zjištěné výsledky o vzdělanosti výzkumného souboru odpovídají vzdělanostní situaci v České republice, kde se zvyšuje počet středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných žen.

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.4 POČET DĚTÍ RESPONDENTEK

Odpovědi na otázku ohledně počtu dětí jednotlivých respondentek znázorňuje graf 5. Nejvíce dotazovaných žen (67 %) uvedlo, že má dvě děti. Pouze jedna žena (2 %) uvedla 4 děti. 10 % oslovených žen má 3 děti a 21 % žen má pouze 1 dítě. Počet dětí velkou měrou ovlivňuje volný čas žen a redukuje tak jejich účast na vzdělávání.

Graf 5: Počet dětí respondentek



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.5 OKRUH SPOLEČNÉ DOMÁCNOSTI

Skutečnost, v jakém okruhu osob žije žena na mateřské a rodičovské dovolené, ovlivňuje její možnosti se dále vzdělávat. Pokud žije sama s dítětem, jsou její možnosti velmi omezené, protože nemá kdo pečovat o dítě v době její nepřítomnosti. Pokud žena žije s dítětem a s partnerem nebo s partnerem a dalšími příbuznými, pak tyto osoby mohou zabezpečit hlídání dítěte a žena se může v případě zájmu nebo potřeby věnovat vybraným vzdělávacím aktivitám. Většina dotazovaných žen (80 %) na otázku v jakém okruhu osob žije, vybrala možnost, že žije s dítětem (dětmi) a partnerem. Pouze 7 % respondentek žije pouze s dětmi, bez partnera. Ve výzkumném souboru bylo zastoupeno rovněž 13 % žen, které žijí ve vícegenerační domácnosti, tj. s dětmi, partnerem a dalšími příbuznými (prarodiči). Ze získaných dat vyplynulo, že převážná většina žen by se tedy mohla vzdělávacím aktivitám věnovat, pokud by za ni péči o dítě a chod domácnosti částečně převzala další osoba žijící ve společné domácnosti. Analyzovaná data jsou zobrazena v grafu 6.

Graf 6: Okruh společné domácnosti respondentek

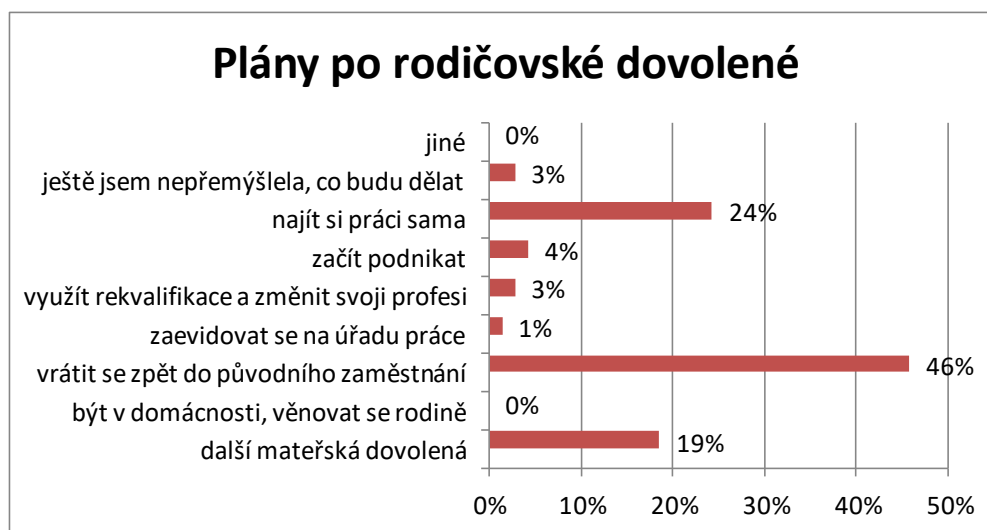


Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.6 PLÁNY ŽEN PO UKONČENÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Další otázka dotazníkového šetření se týkala plánů, které mají ženy po rodičovské dovolené. Většina respondentek (46 %) se hodlá vrátit zpět do původního zaměstnání, tj. do zaměstnání, které vykonávaly před nástupem na MD nebo RD. Druhou nejčastější odpověď *najít si práci sama* zvolilo 24 % dotazovaných žen, přičemž některé z nich autorce při sběru dat sdělily, že využijí informací na internetu a také osobně osloví potenciální zaměstnavatele. 19 % respondentek uvažuje o další mateřské dovolené, neplánují tak v nejbližší době návrat na trh práce. Pouze 4 % žen chce po rodičovské dovolené začít podnikat. Změnit profesi v závislosti na absolvování rekvalifikace plánuje 3 % respondentek a jen 1 % žen se chce zaevidovat na úřadu práce. Z oslovených žen žádná neplánuje zůstat po rodičovské dovolené v domácnosti a věnovat se výhradně rodině. O budoucím uplatnění dosud neuvažovala 3 % respondentek - využila varianty *ještě jsem nepřemýšlela, co budu dělat*. Ani jedna z dotazovaných žen nevyužila možnosti uvést jiné plány, všechny si vybraly odpověď z nabízených možností. Získaná data jsou procentuálně vyjádřena v grafu 7.

Graf 7: Plány po rodičovské dovolené



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Podle autorkou získaných informací z interních statistik na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Humpolci, kde byl prováděn sběr dat, se nezaměstnanost v regionu Humpolec v současnosti pohybuje kolem 2,2 %, což je jedna z nejnižších v České republice.

Kontaktní pracoviště ÚP ČR v Humpolci eviduje 17 žen po rodičovské dovolené jako uchazečky o zaměstnání. Získaná data od respondentek, kdy většina žen po rodičovské dovolené plánuje návrat do původního zaměstnání a minimálně využít služeb úřadu práce, tedy korespondují se současnou situací na trhu práce v regionu Humpolec.

6.7 ZVYŠOVÁNÍ VZDĚLÁNÍ, SCHOPNOSTÍ A DOVEDNOSTÍ PŘI MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

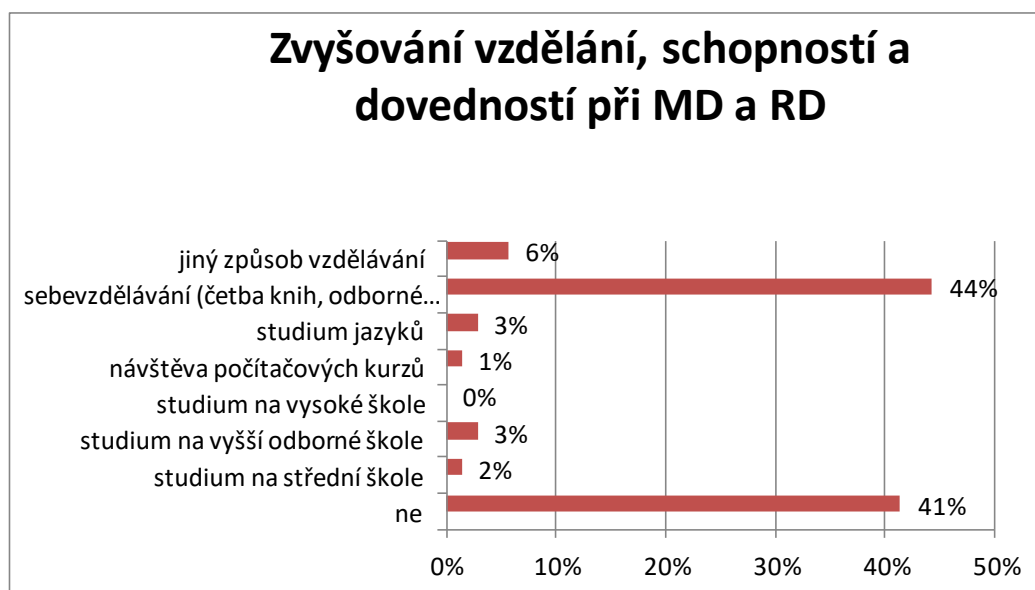
Jak vyplývá z grafu 8, oslovené ženy na mateřské a rodičovské dovolené se téměř neúčastní formálního vzdělávání, z výzkumného souboru žádná žena nestuduje na vysoké škole, 2 % respondentek si doplňují své vzdělání na střední škole a 3 % respondentek na vyšší odborné škole. Vzhledem k tomu, že v otázce týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání (graf 4) bylo zjištěno, že se výzkumu zúčastnilo 43 % žen se středním vzděláním s maturitou a 37 % vysokoškolsky vzdělaných žen, lze předpokládat, že oslovené ženy jsou spokojeny s dosaženou úrovní formálního vzdělávání a vyhledávají jiný způsob vzdělávání.

3 % respondentek se věnuje studiu jazyků a 1 % navštěvuje počítačové kurzy. Nejvíce dotázaných žen (44 %) uvedlo, že si zvyšuje schopnosti a dovednosti formou sebevzdělávání (četbou knih, odborných publikací, s využitím internetu). Jak je popsáno v teoretické části, při sebevzdělávání si jednotlivec určuje tempo, frekvenci i téma vzdělávání z hlediska svých potřeb, zájmů a především svého volného času. Dle získaných dat je zřejmé, že pro ženy na MD a RD je sebevzdělávání ideálním způsobem, jak získávat nové schopnosti a dovednosti.

41 % účastnic výzkumu uvedlo, že si při rodičovské dovolené vzdělání, schopnosti ani dovednosti žádným způsobem nezvyšuje.

6 % respondentek využilo možnosti vypsát jiný způsob vzdělávání. V těchto případech ženy uvedly, že absolvují rekvalifikace, kurzy efektivního rodičovství, komunikační kurzy a doplňkové pedagogické studium.

Graf 8: Zvyšování vzdělání, schopností s dovedností při MD a RD

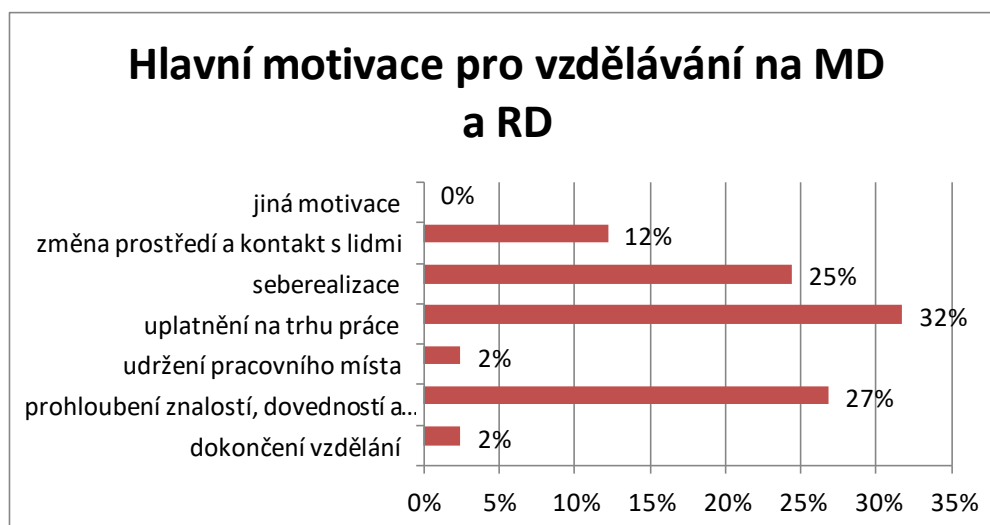


Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.8 HLAVNÍ MOTIVACE PRO VZDĚLÁVÁNÍ NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Na otázku týkající se motivace pro vzdělávání odpovídaly pouze respondentky, které v předchozí otázce uvedly, že se při mateřské a rodičovské dovolené vzdělávají. Pro 32 % těchto žen je hlavní motivací uplatnění na trhu práce, 27 % žen se vzdělává z důvodu prohloubení znalostí, schopností a dovedností a 25 % žen považuje za hlavní motivační činitel ke vzdělávání seberealizaci. Potřebu změny prostředí a kontaktu s lidmi uvedlo 12 % respondentek, zřejmě jako protiklad role pečovatelky o dítě a rodinu. Nízký podíl žen (2 %) spatřuje hlavní motiv ke vzdělávání v dokončení určitého stupně vzdělání a shodně 2 % žen se vzdělávají pro udržení pracovního místa. Jak je vidět v následujícím grafu 9, žádná žena neuvedla jiný motivační faktor, který by pokládala za rozhodující pro účast na vzdělávání v době, kdy čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Podle autorky hlavní motivace pro vzdělávání u každé respondentky úzce souvisí s jejím společenským postavením, postavením v rodině, dosaženým vzděláním a osobním stanoveným životním cílem.

Graf 9: Hlavní motivace pro vzdělávání na MD a RD

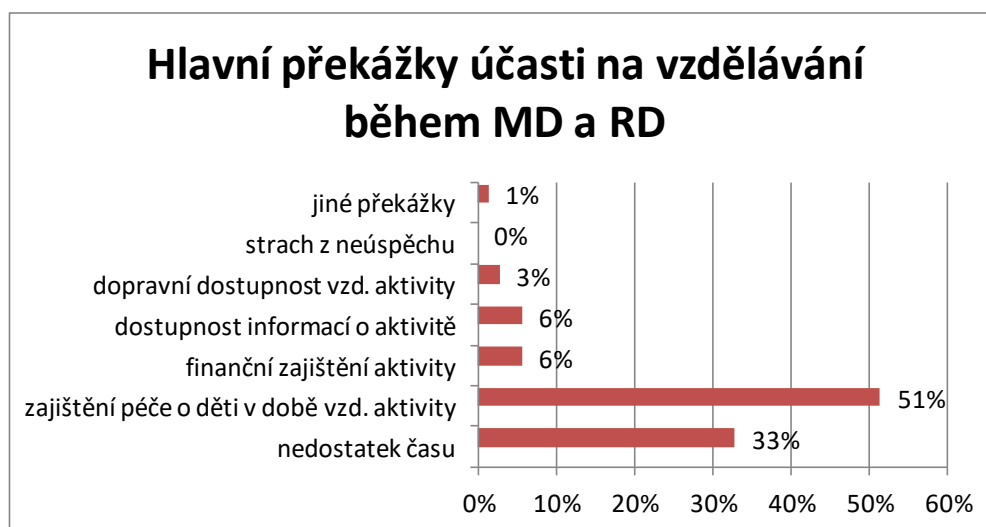


Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.9 PŘEKÁŽKY ÚČASTI NA VZDĚLÁVÁNÍ BĚHEM MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Všechny respondentky měly možnost vyjádřit se slovně, co jim nejvíce brání vzdělávat se při mateřské a rodičovské dovolené nebo mohly vybrat jednu odpověď z nabízených možností. Jako nejčastější překážky v účasti na vzdělávacích aktivitách ženy vnímají zajištění péče o děti v době konání těchto aktivit (51 % respondentek) a nedostatek času (33 % respondentek). Pro 6 % dotázaných žen je hlavní bariérou finanční zajištění aktivity a stejný počet žen uvádí jako překážku dostupnost informací o aktivitě. 3 % žen uvádí jako důvod k neúčasti na vzdělávání dopravní dostupnost vzdělávacích aktivit. Je zajímavé, že ani jedna žena nepovažuje za překážku strach z neúspěchu. Možnosti vypsát vlastní odpověď využila pouze jedna respondentka, která uvedla, že *pro toho, kdo se chce vzdělávat, překážky neexistují*. V kapitole 6.7 uvedlo 41 % respondentek, že se při mateřské a rodičovské dovolené žádným způsobem nevzdělává. Je tedy pravděpodobné, že výše uvedené vnímání překážek respondentkami hraje důležitou roli v rozhodování o účasti na vzdělávání. Četnost odpovědí respondentek je znázorněna v grafu 10.

Graf 10: Překážky účasti na vzdělávání

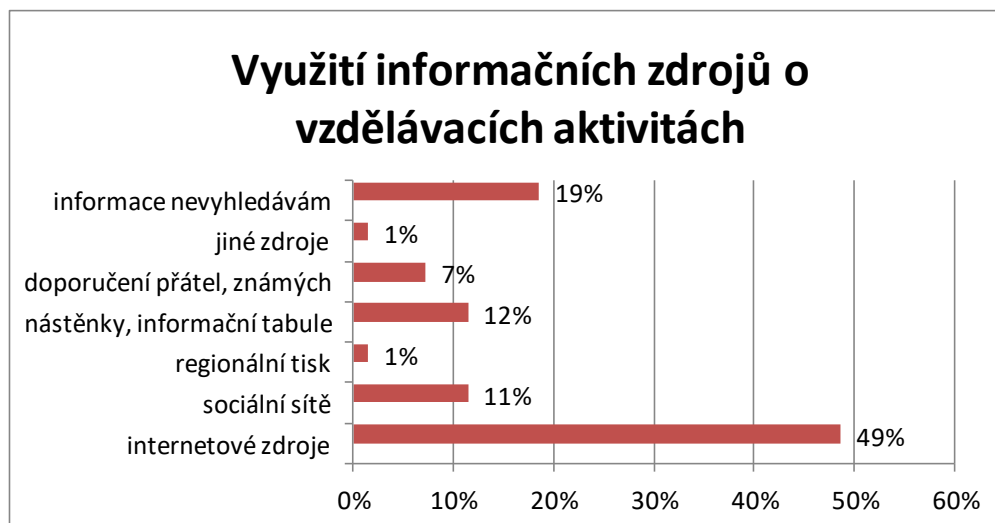


Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.10 VYUŽITÍ INFORMAČNÍCH ZDROJŮ O VZDĚLÁVACÍCH AKTIVITÁCH V REGIONU HUMPOLEC

Poslední polootevřená otázka dotazníku se zabývala problematikou získávání informací o realizaci vzdělávacích aktivit. Respondentky vybíraly jednu variantu z nabídky odpovědí nebo mohly vypsát vlastní typ využívaného zdroje. Získaná data svědčí o počítačové gramotnosti žen na mateřské a rodičovské dovolené, jelikož většina oslovených žen (49 %) čerpá informace z internetových zdrojů a 11 % ze sociálních sítí. Z nástěnek a informačních tabulí čerpá údaje o vzdělávacích aktivitách 12 % respondentek. Na základě doporučení přátel a známých volí aktivity 7 % žen a pouze 1 % dotazovaných využívá informací v regionálním tisku. 1 % žen kombinuje všechny uvedené zdroje a 19 % informace o vzdělávacích aktivitách nevyhledává. Data o využívání informačních zdrojů jsou zpracována v následujícím grafu 11.

Graf 11: Využití informačních zdrojů



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.11 VYUŽÍVÁNÍ VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT V REGIONU HUMPOLEC

Součástí dotazníkového šetření byly dvě otevřené otázky. První z nich se týkala konkrétních vzdělávacích aktivit v regionu Humpolec, které respondentky nejvíce využívají. 73 % respondentek žádnou aktivitu nevedlo. Ostatní oslovené ženy (27 %) zmiňovaly, že nejčastěji využívají přednášek v Rodinném centru Cipísek v Humpolci, navštěvují přednášky a kurzy, které organizuje Městská knihovna v Humpolci, zúčastňují se besed v Literárním klubu v Humpolci. Některé respondentky uvedly, že využívají i vzdělávacích aktivit realizovaných mimo Humpolec, které organizuje Vzdělávací centrum Prosperia v Pelhřimově (komunikační kurzy, jazykové kurzy a služby v oblasti osobního rozvoje), Vzdělávací středisko Vysočina (konkrétně masérské kurzy v Havlíčkově Brodě) a Mateřské centrum Praha (kurzy efektivního rodičovství v Želivě).

6.12 TÉMATA VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT, KTERÁ ŽENY POSTRÁDAJÍ V REGIONU HUMPOLEC

Druhá otevřená otázka a zároveň poslední otázka výzkumného šetření zjišťovala, které konkrétní oblasti vzdělávacích aktivit by respondentky v regionu Humpolec

uvítaly. Část respondentek se nevyjádřila vůbec (47 %) a 7 % oslovených žen si v dané chvíli nevybavilo žádné téma, které by je zajímalo, a chtěly by se mu více věnovat. 46 % respondentek uvedlo témata, která vyplývají z jejich osobních zájmů a potřeb. Nejčastěji se jednalo o jazykové, počítačové kurzy, ekonomické semináře (účetnictví, daně, dotace), seberealizační, seberozvojové a tvůrčí kurzy, ale i kurzy zabývající se výchovou dětí, rodičovstvím a vztahy v rodině. Ženy by také uvítaly přípravné a motivační kurzy k návratu na trh práce, které by je třeba připravily na pracovní pohovor. Podle většiny žen by však součástí vzdělávacích aktivit měly být i dětské koutky s možností zajištění hlídání dětí po dobu trvání aktivit.

7 OVĚŘENÍ HYPOTÉZ

Na základě výsledků provedeného výzkumu se tato kapitola zabývá potvrzením nebo vyvrácením hypotéz, které byly autorkou stanoveny v kapitole 5.2.

Hypotéza č. 1: Ženy na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec nejvíce využívají neformálních nabídek vzdělávání.

Pro potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 1 byla v dotazníku vymezena otázka č. 7, která se respondentek dotazovala, zda si zvyšují při mateřské a rodičovské dovolené své vzdělání, schopnosti a dovednosti. Z odpovědí shrnutých v grafu 8 (kapitola 6.7), vyplynulo, že většina oslovených žen (44 %) se vzdělává formou sebevzdělávání, které řadíme do informálního vzdělávání. Neformálního vzdělávání se účastní pouze 10 % oslovených žen. Na základě tohoto zjištění lze říci, že hypotéza č. 1 byla vyvrácena.

Hypotéza č. 2: Hlavní motivací pro vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené je uplatnění na trhu práce.

Ověření hypotézy č. 2 se uskutečnilo v závislosti na vyhodnocených odpovědích na dotazníkovou otázku č. 8. Jak znázorňuje graf 9 v kapitole 6.8, ženy na mateřské a rodičovské dovolené považují za hlavní motivaci pro vzdělávání především uplatnění na trhu práce (32 % respondentek). Hypotéza č. 2 byla potvrzena.

Hypotéza č. 3: Po rodičovské dovolené ženy nejčastěji plánují návrat do původního zaměstnání.

Hypotéza č. 3 byla ověřována dle analýzy odpovědí respondentek na šestou otázku v dotazníku (graf 7, kapitola 6.6), která zjišťovala, co ženy plánují po rodičovské dovolené. V odpovědích byla nejčastěji vybrána varianta *vrátit se zpět do původního zaměstnání* - uvedlo ji 46 % respondentek. Hypotéza č. 3 byla provedeným výzkumem potvrzena.

Hypotéza č. 4: Hlavní překážkou v účasti na vzdělávání je podle žen na mateřské a rodičovské dovolené zajištění péče o děti v době vzdělávací aktivity.

V grafu 10 (kapitola 6.9) je podrobně zpracována četnost překážek v účasti na vzdělávání během mateřské a rodičovské dovolené, podle toho, jak je vnímají oslovené ženy. Z výsledků výzkumu jednoznačně vyplynulo, že více než polovina respondentek (51 %) považuje za hlavní překážku v účasti na vzdělávání problém zajištění péče o děti v době vzdělávací aktivity. Hypotéza č. 4 byla potvrzena.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené vzhledem k jejich specifickému postavení ve společnosti, kdy se snaží plnohodnotně naplňovat svoji roli v rodině a rovnocenně se uplatňovat na trhu práce.

Cílem práce bylo zjistit, jaké možnosti vzdělávání jsou ženám na mateřské a rodičovské dovolené k dispozici v regionu Humpolec, ověřit, zda tyto ženy využívají nabídek k vzdělávání a z jakých důvodů a které faktory jsou častou překážkou neúčasti těchto žen na vzdělávání.

V teoretické části práce autorka vysvětluje pojem vzdělávání a jeho význam v životě dospělého člověka, vymezuje překážky a motivační faktory ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené, charakterizuje období mateřské a rodičovské dovolené, zmiňuje konkrétní možnosti uplatnění žen na trhu práce po ukončení mateřské a rodičovské dovolené a uvádí opatření umožňující sladění rodinného a pracovního života ženy. V souladu s daným cílem bakalářské práce zde autorka popisuje vzdělávací příležitosti pro zvolenou cílovou skupinu v regionu Humpolec.

V praktické části autorka popisuje jednotlivé kroky směřující k dosažení stanoveného cíle výzkumu, zabývá se analýzou dat, které byly získány využitím dotazníků v rámci metody kvantitativního výzkumu, a následně ověřuje platnost čtyř předem formulovaných hypotéz. Sběr dat probíhal 14 dnů, během kterých bylo získáno 70 platných dotazníků od žen na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec.

Na základě výsledků provedeného výzkumu se autorka domnívá, že cíle práce bylo dosaženo. Ženy na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec využívají především sebevzdělávání, tj. takovou formu vzdělávání, kdy si samy určují témata, čas i způsob vzdělávání a nejsou omezovány finančními a časovými podmínkami, které s sebou nese organizované formální a neformální vzdělávání. V individuálních případech ženy využívají i neformálního vzdělávání, především kurzů a přednášek zprostředkovaných místními neziskovými a příspěvkovými organizacemi. Vzhledem k tomu, že se ženy po skončení rodičovské dovolené většinou chtějí vrátit do původního zaměstnání, případně změnit profesi a najít si novou práci, je pro ně hlavním důvodem vzdělávání nebo upevňování si dosud získaných znalostí především uplatnění na trhu

práce. Největším omezením, které ženám znemožňuje zúčastnit se vzdělávacích aktivit, je zajištění péče o děti v době vzdělávacích aktivit. Tento problém vyplývá z trendů současné společnosti, kterými je zvyšování důchodového věku, kdy jsou prarodiče ještě aktivní na trhu práce a nemohou pečovat o vnoučata; malá četnost vícegeneračního soužití a v neposlední řadě i nedostatek míst v mateřských školách a ostatních zařízeních pečujících o malé děti. Autorka konstatuje, že proto, aby se ženy na mateřské a rodičovské dovolené více zapojovaly a účastnily vzdělávacích aktivit, by bylo vhodné při organizování těchto aktivit zajistit i dětský koutek s možností zajištění hlídání dětí.

Ženy se často neúčastní aktivit také proto, že se o nich nedozvěděly nebo proto, že v nabídce vzdělávacích aktivit nenalezly téma, které je jim blízké nebo by je zaujalo z hlediska využitelnosti získaných poznatků. Autorka se domnívá, že k vyšší účasti žen ve vzdělávání by přispělo i vytvoření volně dostupného a pravidelně aktualizovaného informačního registru, který by obsahoval kompletní údaje o vzdělávacích aktivitách a jejich poskytovatelích v regionu Humpolec.

Vhodným tématem dalšího výzkumu by mohlo být zjišťování konkrétních potřeb a požadavků žen na mateřské a rodičovské dovolené na vzdělávání, kdy by získaná data posloužila jako podnět pro poskytovatele vzdělávání k zajištění cílených vzdělávacích programů přímo pro tuto specifickou skupinu žen.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

BIČÁKOVÁ, A. a K. KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.

BURDOVÁ, E., Z. SCHMIED a M. ŽENÍŠKOVÁ. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-371-3.

KNOTOVÁ, D. Zájmové vzdělávání dospělých. In: RABUŠICOVÁ, M. A L. RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

KOLÍNSKÁ, R. *Mateřská centra*. Praha: Pražské matky, 1995. ISBN 80-901864-0-8.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

MALACH, J. *Efektivní metody vzdělávání dospělých: [studijní materiály pro distanční kurz ...]*. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2003. Systém celoživotního vzdělávání Moravskoslezska. ISBN 80-7042-946.

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-19-9.

Měsíční statistická zpráva Kontaktního pracoviště ÚP ČR v Humpolci. Humpolec, 2018. Interní sdělení.

MUŽÍK, J. *Androdidaktika.* 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-045-9.

NOVOTNÝ, P. Profesní vzdělávání dospělých. In: RABUŠICOVÁ, M. A L. RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice.* Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele.* Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

Praktické informace pro klienty ÚP ČR. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-113-3.

PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

PUNCH, K. *Základy kvantitativního šetření.* Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

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

Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: metodické "doporučení" Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [KRESBY PAUKNER T.]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. ISBN 9788086878829.

SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika.* Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

ŠEĎOVÁ, K. Rodinné vzdělávání dospělých jako součást celoživotního učení. In: RABUŠICOVÁ, M. A L. RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠTAMBERKOVÁ, J. a M. ŠTEFKO. *Využívání mateřské a rodičovské dovolené: praktická příručka pro zaměstnance i zaměstnavatele: výklad dle nového zákoníku práce pro rok 2007, nová úprava nemocenského pojištění 2008*. Praha: Český helsinský výbor, 2007. ISBN 978-80-86436-00-5.

VODÁKOVÁ, A. a O. VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Sociologické aktuality. ISBN 80-86429-18-0.

Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011. Praha: Český statistický úřad, 2013. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

Aperio - Společnost pro zdravé rodičovství [online]. 2017 [cit. 2017-12-18]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/132/o-nas>

Centrum pro rodinu Vysočina [online]. 2017 [cit. 2017-12-18]. Dostupné z: <http://www.centrumrodin.cz/content/text/cz/>

Městské kulturní a informační středisko v Humpolci [online]. 2017 [cit. 2017-12-17]. Dostupné z: <http://infohumpolec.cz/infocentrum/spolky-svazy-sdruzeni/spolky-svazy-sdruzeni.html>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2018 [cit. 2018-1-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>

Střední škola informatiky a cestovního ruchu SČMŠD Humpolec, s. r. o. [online]. 2013 [cit. 2017-12-17]. Dostupné z: <http://www.stredniskola.com/new/index.php/hormenu-studijni-obory/23-vzdelavani-dospelych>

Seznam použitých legislativních zdrojů

Zákon č. 117/1995 Sb., Zákon o státní sociální podpoře. In: *Sbírka zákonů, Česká Republika*. 1995, částka 31. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

y

SEZNAM ZKRATEK

MD a RD - mateřská dovolená a rodičovská dovolená

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP ČR - Úřad práce České republiky

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pojem celoživotního učení.....	12
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Složení výzkumného vzorku	39
Graf 2: Respondentky dle věku	40
Graf 3: Bydliště respondentek	41
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek.....	42
Graf 5: Počet dětí respondentek.....	42
Graf 6: Okruh společné domácnosti respondentek	43
Graf 7: Plány po rodičovské dovolené.....	44
Graf 8: Zvyšování vzdělání, schopností s dovedností při MD a RD	46
Graf 9: Hlavní motivace pro vzdělávání na MD a RD	47
Graf 10: Překážky účasti na vzdělávání.....	48
Graf 11: Využití informačních zdrojů	49

SEZNAM PŘÍLOH

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

Příloha A - Dotazník

Dotazník – Vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené

Milé maminky,

ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce Možnosti dalšího vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec. Otázky se vztahují ke všem typům vzdělávání (studium SŠ, VOŠ, VŠ, odborné přednášky, semináře, kurzy týkající se rodičovství, mateřství a jiných oblastí, motivační kurzy,...), k důvodům a překážkám, které ženy na mateřské a rodičovské dovolené ovlivňují v jejich rozhodování zúčastnit se nebo naopak nezúčastnit vzdělávacích aktivit. Dotazník je anonymní a všechny odpovědi budou využity pouze jako podklad empirické části bakalářské práce.

Děkuji Vám za zodpovědný přístup k vyplnění dotazníku a především za Váš čas.

Renata Nekolová, DiS., studentka oboru Vzdělávání dospělých, Univerzita Jana Amose Komenského Praha

Vyplňování dotazníku: vyberte a zakroužkujte jednu odpověď, případně informaci vepište na vyznačené místo.

1) Věk:

2) Bydlím:

- a) ve městě
- b) na venkově

3) Nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) základní
- b) střední bez maturity (výuční list)
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4) Počet dětí:

5) Žiji:

- a) sama s dítětem (dětmi), bez partnera
- b) s dítětem (dětmi) a partnerem
- c) s dítětem (dětmi), partnerem a dalšími příbuznými (prarodiče, ...)

6) Po rodičovské dovolené plánuji:

- a) další mateřskou dovolenou
- b) být v domácnosti, věnovat se rodině
- c) vrátit se zpět do původního zaměstnání
- d) zaevidovat se na úřadu práce
- e) využít rekvalifikace a změnit svoji profesi
- f) začít podnikat
- g) najít si práci sama
- h) ještě jsem nepřemýšlela, co budu dělat
- i) jiné:

7) Zvyšujete si při mateřské a rodičovské dovolené své vzdělání, schopnosti a dovednosti?

- a) ne
- b) studuji na střední škole
- c) studuji na vyšší odborné škole
- d) studuji na vysoké škole
- e) navštěvuji počítačové kurzy
- f) studuji jazyky
- g) využívám sebevzdělávání - četba knih, odborné publikace, internet, ...
- h) jiný způsob vzdělávání:

Pokud jste zvolili variantu a), pokračujte otázkou 9.

8) Co považujete za hlavní motivaci pro vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené?

- a) dokončení vzdělání
- b) prohloubení znalostí, schopností a dovedností
- c) udržení pracovního místa
- d) uplatnění na trhu práce
- e) seberealizace
- f) změna prostředí a kontakt s lidmi
- g) jiná motivace:

9) Co považujete za hlavní překážky účasti na vzdělávání během mateřské a rodičovské dovolené?

- a) nedostatek času
- b) zajištění péče o děti v době vzdělávací aktivity
- c) finanční zajištění aktivity
- d) dostupnost informací o aktivitě
- e) dopravní dostupnost vzdělávací aktivity
- f) strach z neúspěchu
- g) jiné překážky:

10) Které zdroje využíváte k získávání informací o vzdělávacích aktivitách pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec?

- a) internetové zdroje
- b) sociální sítě
- c) regionální tisk
- d) nástěnky, informační tabule

- e) doporučení přátel a známých
- f) jiné zdroje:
- g) informace o vzdělávání nevyhledávám

11) Které konkrétní vzdělávací aktivity pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec nejvíce využíváte? Uved'te max 3 aktivity + organizaci.

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

12) Které konkrétní vzdělávací aktivity (témata) pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené v regionu Humpolec byste uvítaly:

.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Renata Nekolová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Možnosti dalšího vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené v regionu
Humpolec

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 46

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 26

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 7

Vedoucí práce: PaedDr. Lucie Zormanová, Ph.D.