

Vzdělávání žen pečujících o děti do 15 let v evidenci úřadu práce

Lucie Zimmermannová

Bakalářská práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie Zimmermannová**
Osobní číslo: **H14952**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání žen evidovaných na úřadu práce pečujících o děti do 15 let**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti vzdělávání dospělých, nezaměstnanosti a postavení žen na trhu práce.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.

PALÁN, Zdeněk, 2003. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN 80-86723-03-08.

SVOBODOVÁ, Dagmar, 2015. Profesionální poradenství: vybrané kapitoly. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5092-7.

TOMEŠKOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena, 2009. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5012-9.

VENDEL, Štefan, 2008. Kariérní poradenství. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1731-9.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Lucie Blašíková

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

1. listopadu 2016

Termín odevzdání bakalářské práce:

26. dubna 2017

Ve Zlíně dne 1. listopadu 2016


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 4.4.2017



¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

²⁾ Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Piští, že odevzdaním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, uděje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nakrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li zjevně jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jrou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídáne k větší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na vzdělávání žen, které pečují o dítě či děti do 15 let, přičemž jsou evidované na Úřadu práce České republiky jako nezaměstnané. V teoretické části jsou rozebrány pojmy nezaměstnanost, vzdělávání dospělých a postavení žen na trhu práce s důrazem na návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce. Praktická část obsahuje kvantitativní výzkum, který je zaměřen na vzdělávání nezaměstnaných žen evidovaných na Úřadu práce České republiky v okrese Zlín, přičemž pečují o dítě či děti do 15 let. Cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda se nezaměstnané ženy, které pečují o dítě či děti do 15 let, vzdělávají a zda mají vůbec potřebu rozvíjet své znalosti a dovednosti.

Klíčová slova: žena, nezaměstnanost, úřad práce, vzdělávání dospělých, péče o dítě, poradenství, trh práce.

ABSTRACT

The Bachelor thesis focuses on the education of women who care for a child or children under the age of 15 and are registered with the Labour Office of the Czech Republic as unemployed. The theoretical part of the thesis analyses the terms unemployment, adult education and the position of women on the labour market with an emphasis placed on their re-entering the labour market after maternity leave. The empirical part of the thesis consists of a quantitative research focused on the training of unemployed women registered with the Labour Office of the Czech Republic in the Zlín district who care for a child or children under the age of 15. The aim of the Bachelor thesis was to find out whether these women engage in education activities and whether they in fact feel the need to improve their knowledge and upgrade their skills.

Keywords: women, unemployment, Labour Office, adult education, childcare, counselling, labour market.

Za vedení bakalářské práce, vstřícnost, ochotu, poskytnutí cenných rad a námětů děkuji Mgr. Lucii Blašíkové.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 NEZAMĚSTNANOST	10
1.1 DRUHY A TYPY NEZAMĚSTNANOSTI	11
1.2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	13
1.3 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	14
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	18
2.1 FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	20
2.2 PORADENSTVÍ	22
2.3 PORADENSKÉ SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE ČR.....	23
2.3.1 Individuální a skupinové poradenství	23
2.4 REKVALIFIKACE	25
3 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE	27
3.1 TRADIČNÍ ROLE MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE	27
3.2 UPLATNĚNÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	28
3.3 NÁVRAT ŽEN PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA TRH PRÁCE.....	30
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 ŠETŘENÍ O VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	33
5 DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE CÍLOVÉ SKUPINY	35
6 METODOLOGIE VÝZKUMU	36
6.1 VÝZKUMNÝ CÍL	36
6.2 FORMULACE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	36
6.3 METODA ZKOUMÁNÍ A VÝZKUMNÝ VZOREK.....	37
7 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE	39
7.1 DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE	39
7.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	45
8 ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY	61
8.1 VYHODNOCENÍ STANOVENÉHO VÝZKUMNÉHO CÍLE	64
9 DOPORUČENÍ DO PRAXE	65
ZÁVĚR	67
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	68
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	72
SEZNAM GRAFŮ	73
SEZNAM TABULEK	74
SEZNAM PŘÍLOH	76

ÚVOD

Vzdělávání dospělých je stále aktuálnějším tématem. Lidé často až v dospělosti dokáží ocenit možnost vzdělávání a osobního rozvoje. Autor práce zastává názor, že vzdělávání je pro člověka důležitou součástí života a není důležité, v jakém věku se ke vzdělávání odhodlá. Vývoj společnosti je velmi rychlý a každý člověk je nucen na něj reagovat. Abychom udrželi nastolené tempo, je potřeba neustále na sobě pracovat, zvyšovat svou kvalifikaci či rozvíjet své znalosti a dovednosti.

Je všeobecně známo, že ženy jsou častěji ohroženy nezaměstnaností více než muži, a to právě pro svůj potenciál mateřství. Otázkou zůstává, zda za tento stav může „pouze“ obava zaměstnavatelů přijmout ženu-matku pro její častá pracovní omezení nebo i neochota žen zvyšovat svou kvalifikaci a tzv. „na sobě pracovat,“ aby byly pro zaměstnavatele více lukrativní a potřebné.

Téma „Vzdělávání žen pečujících o děti do 15 let v evidenci úřadu práce“ bylo autorem zvoleno z důvodu jeho každodenního styku s ženami, které se potýkají s nezaměstnaností právě z důvodu péče o dítě či rodinu všeobecně. Jakožto referent zaměstnanosti na úřadu práce začal autor pátrat po tom, do jaké míry jsou ženy ochotné se vzdělávat a jak ženy přistupují k pomoci ze strany úřadu práce ve formě vzdělávacích a poradenských činností.

Teoretická část bakalářské práce je rozdělena do třech kapitol, ve kterých jsou rozebrána témata zabývající se zkoumanou oblastí. První kapitola se věnuje nezaměstnanosti, vymezením ohrožených skupin na trhu práce a definuje činnosti Úřadu práce České republiky. Druhá kapitola se zabývá vzděláváním dospělých, formou a metodami, a poskytuje rozsáhlé informace o vzdělávacích činnostech Úřadu práce České republiky. Třetí kapitola přiblíží postavení žen na trhu práce, zejména pak jejich návrat na trh práce po rodičovské dovolené.

Praktická část bakalářské práce je zpracována kvantitativním výzkumem prostřednictvím dotazníkového šetření. Na základě sběru dat byla provedena analýza a následná interpretace zjištěných dat. Výzkum byl zaměřen na vzdělávání nezaměstnaných žen, které pečují o dítě či děti do 15 let, a jsou evidované na Úřadu práce České republiky v okrese Zlín.

Výsledky výzkumu by mohly být využity úřadem práce při tvorbě vzdělávacího programu, který by ženy motivovat k rozvoji svojí osobnosti pro lepší uplatnění na trhu práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

S pojmem nezaměstnanost se setkal každý z nás. Někdo se již v situaci nezaměstnaného ocitl nebo má ve svém okolí člověka, který tuto situaci prožil. Podle Brožové (2003, s. 76) *je ztráta zaměstnání pro většinu lidí nepříjemnou událostí. V nezaměstnanosti dochází k poklesu životní úrovně z důvodu finanční nestability.*

Brožová (2003, s. 77) zastává názor, že zaměstnaný je ten, kdo vykonává placenou činnost nebo je osobou samostatně výdělečně činnou. Mohou to být také ti, kteří zaměstnání mají, ale momentálně nepracují z důvodu dovolené, nemoci apod. Nezaměstnaný je pak ten, kdo pracovat může, je ochoten do zaměstnání nastoupit, nemá placenou práci ani není osobou samostatně výdělečně činnou a aktivně zaměstnání hledá.

Zaměstnání je časově náročné, neboť v něm lidé často tráví většinu svého dne. Mohou si stěžovat, že je pro ně zaměstnání namáhavé a vyčerpávající, avšak po jeho ztrátě si uvědomí, jaká pozitiva pro něj zaměstnání znamenalo. Ať už osobnostní rozvoj, pocit uspokojení či životní smysl. Zejména se projeví nejpodstatnější složka zaměstnání, a to finanční přínos. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 75) zaměstnání má v životě člověka nezastupitelnou roli, která mu udává jak materiální prospěch, tak pocit seberealizace a společenského uznání. Ztráta zaměstnání se může na lidech projevit zhroucením jejich sebevědomí, sebeúcty a může také docházet ke konfliktům v mezilidských vztazích, zejména pak v rodinných. Vyřazení z pracovního procesu může v lidech vyvolat pochybnost o vlastních schopnostech a mohou se podmanit pocitu deprese.

Ztotožňují se s pojetím Mareše (2002, s. 77), že nezaměstnanost je velmi stresující změna životního stylu. Lidé často přestanou vnímat čas, protože ztráta zaměstnání často naruší časovou strukturu dne. Jsou to právě změny ve vnímání času, jež jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Rozlišení pracovních dnů a víkendů je stále těžší a nezaměstnanému tak plyne čas mnohem pomaleji. Mareš (2002, s. 80) dále zmiňuje, že ztráta zaměstnání může narušit či zcela rozbít rodinné vztahy, mimo jiné z důvodu nedostatku finančních prostředků.

U dlouhodobé nezaměstnanosti se jedná o podíl nezaměstnaných, kteří jsou bez zaměstnání déle než 1 rok, neboť hranice jednoho roku je obecně posuzována jako limit, po kterém již lidé ztrácí pracovní návyky a kvalifikaci. Jedinec se stává nezaměstnatelným, čímž vzniká sociální problém, neboť může docházet k propadu v příjmech domácnosti, následně ohrožení chudobou a sociálním vyloučením (Pražská škola alternativ, 2012, s. 34).

Buchtová (2002, s. 76) zmiňuje, že při dlouhodobé nezaměstnanosti se lidem často vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů a může docházet k rozpadu celé osobnosti člověka. Mareš (2002, s. 47) poznamenává, že dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky jak pro jedince, tak pro celou společnost. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je pro jedince zejména pokles životní úrovně, růst konfliktů v rodině, mj. v důsledku úbytku finančních prostředků, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti. Negativním důsledkem pro společnost jsou převážně nároky na státní rozpočet, což je podpora v nezaměstnanosti a další sociální dávky či ztráty na odvedených daních. Dalším z problémů může být i to, že čím déle je jedinec bez zaměstnání, tím mu klesá naděje opět do pracovního procesu vstoupit.

Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti, jak popisuje Holman (2011, s 292 – 293), mohou být velkorysé podpory v nezaměstnanosti, které snižují motivaci nezaměstnaných hledat nové zaměstnání a přijmout tak požadavky pracovního trhu. Díky těmto vlivům se někdy může dlouhodobá nezaměstnanost změnit z nedobrovolné na dobrovolnou, neboť je-li jedinec dlouho nezaměstnaný, změní se tím jeho způsob života a postoje k práci.

1.1 Druhy a typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se po dlouhá desetiletí neustále vyvíjí. V současnosti můžeme hovořit o několika jejích druzích.

Frikční nezaměstnanost vzniká na základě dobrovolného odchodu ze zaměstnání. Důvodem může být způsob odměňování, pracovní podmínky, pracovní tempo, bezpečnost práce, stěhování sebe nebo člena rodiny, dopravní dostupnost apod. Doba nezaměstnanosti je poměrně krátká. Ze stanoviska Lišky (2002, s. 393) je zřejmé, že je tato nezaměstnanost v podstatě nevyhnutelná. Odstranění frikční nezaměstnanosti by bylo možné pouze tehdy, když by každý člověk byl nucen přijmout první zaměstnání bez ohledu na jeho podmínky, kvalifikaci, schopnosti či dovednosti. V angličtině mají tyto nezaměstnané osoby výraz „people between two jobs,“ neboli lidé mezi dvěma zaměstnáními.

Nezaměstnanost, kdy některá pracovní odvětví upadají a otvírá se tak pracovní poptávka v zcela jiných, nazýváme **strukturální nezaměstnaností**. S měnící se strukturou ekonomiky dochází k tomu, že stávající zaměstnanci již neodpovídají kvalifikačním požadavkům nových pracovních míst, neboť jsou požadovány profese nové. Mareš (2002, s 20) zmiňuje paradox strukturální nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnanými mohou stát i vysoce

kvalifikovaní pracovníci, neboť jejich kvalifikace, v důsledku nastalých výrobních změn, již není potřebná. Jedním z řešení strukturální nezaměstnanosti je rekvalifikace pracovníků. Liška (2002, s. 393) poznamenává, že *frikční a strukturální nezaměstnanost se vyznačují tím, že počet volných míst je vyšší než počet nezaměstnaných*. Strukturální nezaměstnanost však trvá obvykle déle než frikční, jelikož získat pracovní nové místo vyžaduje rekvalifikaci nebo změnu bydliště.

Z pohledu Lišky (2004, s. 430) je **cyklická nezaměstnanost** stav, kdy je počet lidí, kteří hledají zaměstnání, vyšší, než počet volných pracovních míst. Podíváme-li se na stanovisko Mareše (2002, s. 21) k **sezónní nezaměstnanosti**, dovídáme se, že je součástí cyklické nezaměstnanosti. O sezónní nezaměstnanosti hovoříme tehdy, když je pravidelná a spojená s přírodním cyklem. Typ této nezaměstnanosti se běžně objevuje v zemědělství, stavebnictví a některých typech služeb, například v cestovním ruchu.

Pokud zmiňujeme nezaměstnané, kteří ale jako nezaměstnaní nejsou registrováni na úřadu práce, jedná se o **skrytou nezaměstnanost**. Nezaměstnaná osoba si zaměstnání nehledá. Mareš (2002, s. 21) uvádí, že zde mohou spadat osoby, které již na pracovní uplatnění rezignovaly nebo si zaměstnání hledají samy bez pomoci úřadu práce. Nutno zmínit, že do skryté nezaměstnanosti řadíme také seniory, kteří předčasně odešli do starobního důchodu.

Existují i nezaměstnaní, jež upřednostnili volný čas před výkonem pracovní činnosti. V tomto případě se jedná o **dobrovolnou nezaměstnanost**. Podle Lišky vzniká tato nezaměstnanost tehdy, pokud nezaměstnaný nechce přijmout nabízené platové či jiné podmínky. Opakem je nedobrovolná nezaměstnanost, což je stav, kdy nezaměstnaná osoba je ochota přijmout zaměstnání s aktuálními mzdovými podmínkami, ale nedaří se jí zaměstnání najít

Ve spojitosti s druhy a typy nezaměstnanosti zmíníme také náklady a přínosy nezaměstnanosti. Do nákladů nezaměstnanosti zahrnuje Liška (2002, s. 398):

- ztrátu lidského kapitálu z důvodu úbytku lidských dovedností a schopností,
- možnost zvýšení kriminality, neboť si nezaměstnaní lidé mohou často obstarávat finanční prostředky nelegální činností,
- ztrátu lidské důstojnosti, z důvodu nízkého pocitu sebeúcty, zvláště pak při dlouhodobé nezaměstnanosti.

Pro shrnutí uvedme, že kdyby nezaměstnanost neexistovala, všichni bychom byli nuceni po ukončení vzdělávání přijmout první nabízené pracovní místo. Toto zaměstnání by však

nemuselo odpovídat našim možnostem, schopnostem, dovednostem a kvalifikaci, což by v důsledku vedlo k neefektivitě na trhu práce.

1.2 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu (ČR, 2011). V roce 2011 došlo k reorganizaci úřadů práce a byl zřízen Úřad práce ČR zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů. Dnem účinnosti tohoto zákona, tj. 1. 4. 2011, úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) (PORTAL, 2016).

Úřad práce ČR tvoří:

- generální ředitelství,
- krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen KrP),
- kontaktní pracoviště (dále jen KoP), které jsou součástí KrP (ČR, 2011).

Úřad práce ČR řídí generální ředitel, v čele KrP Úřadu práce ČR je rovněž ředitel a v čele KoP je ředitel nebo vedoucí (ČR, 2011).

Úřad práce ČR se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V tomto zákoně jsou vymezeny hlavní úkoly generálního ředitelství Úřadu práce ČR a také krajských poboček Úřadu práce ČR. Mezi hlavní úkoly Krajské pobočky Úřadu práce ČR patří například (ČR, 2004):

- *zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,*
- *ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnání těchto osob,*

- *zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zasmání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,*
- *poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,*
- *zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zákona o zaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.*

1.3 Ohrožené skupiny na trhu práce

Vývoj trhu práce po roce 2008, charakterizovaný zvýšením počtu nezaměstnaných, prohloubil znevýhodnění těch skupin nezaměstnaných, které i za normálních okolností mají na trhu práce handicap. Na základě § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále ZoZ), ve znění pozdějších předpisů, *je osobám ohroženým diskriminací na trhu práce pro svůj věk, zdravotní stav, pohlaví, péči o dítě nebo jiný závažný důvod věnována zvýšená péče (ČR, 2004).*

Z toho důvodu je pro tyto ohrožené skupiny často využívána aktivní politika zaměstnanosti. Podle ust. § 104, ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, se aktivní politikou zaměstnanosti rozumí *souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a Úřad práce ČR. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:*

- *rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (ČESKO, 2004).*

Podle ust. § 105, ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, *jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti rovněž:*

- *poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,*
- *sdílení zprostředkování zaměstnání,*
- *cílené programy k řešení zaměstnanosti (ČR, 2004).*

Krajská pobočka Úřadu práce ČR může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností (ČR, 2004).

Podle ust. § 107, ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, je aktivní politika zaměstnanosti financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (ČR, 2004).

K nejvíce využívaným nástrojům APZ ve Zlínském kraji patří veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“) a společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“).

VPP se rozumí pracovní příležitosti, které jsou časově omezené, jejichž činnost spočívá v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či dalších podobných činnostech ve prospěch obcí nebo veřejně prospěšných institucí. Další činností může být činnost osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, sociální a kulturní oblasti, pomocné práce ve školách a při údržbě sportovišť, apod.

Na VPP se poskytuje příspěvek pro nejobtížněji umístitelné uchazeče o zaměstnání. V roce 2016 byla Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR ve Zlíně stanovena tato kritéria:

- *osoby dlouhodobě nezaměstnané + délka evidence nad 24 měsíců,*
- *osoby starší 50 let + délka evidence nad 6 měsíců,*
- *zdravotně postižené osoby + délka evidence nad 6 měsíců,*

- *osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti apod.) + délka evidence nad 3 měsíce (MPSV, 2016).*

SÚPM se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel vyhrazuje nebo zřizuje a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. SÚPM je i pracovní místo, které zřizuje uchazeč o zaměstnání na základě dohody s Úřadem práce ČR za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Pro poskytnutí tohoto příspěvku byla v roce 2016 stanovena Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR ve Zlíně stanovena tato kritéria:

- *osoby dlouhodobě nezaměstnané + délka evidence nad 18 měsíců,*
- *osoby pečující o dítě do 10 let + délka evidence nad 9 měsíců,*
- *osoby starší 50 let + délka evidence nad 9 měsíců,*
- *osoby mladé do 30 let + délka evidence nad 9 měsíců,*
- *osoby invalidní + délka evidence nad 6 měsíců,*
- *osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti apod.) + délka evidence nad 3 měsíce (MPSV, 2016).*

Buchtová (2002, s. 109) zmiňuje, že uplatnění na trhu práce je spojeno s mnoha podmínkami, které však mohou vyčleňovat skupiny lidí s vyšším rizikem ztráty zaměstnání a předurčuje tyto skupiny osob k dlouhodobé nezaměstnanosti. Buchtová (2002, s. 110 – 114) tyto ohrožené jedince rozděluje do pěti kategorií:

- **mladí do 30 let**, kteří nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky a nejsou ještě dostatečně zorientováni na trhu práce,
- **starší lidé**, kterými jsou zde myšleni lidé ve věku 41 – 50 let, nejhůře prožívají ztrátu zaměstnání, neboť s přibývajícím věkem mají lidé velmi pevné návykové stereotypy a hůře se přizpůsobují novým životním situacím,
- **ženy**, neboť jsou spojovány s péčí o děti, které mohou být často nemocné a s tím je spojená častá absence v zaměstnání, navíc zaměstnavatelé často neposkytují možnost zkrácených pracovních úvazků,
- **zdravotně postižení lidé**, kteří mají omezenou produktivitu práce,

- **lidé bez kvalifikace**, jejichž pracovní činnosti je stále častěji nahrazována stroji, dále pak do této skupiny mohou spadat lidé se společensky nežádoucím chováním, např. alkoholici, recidivisté a sociálně nepřizpůsobivý lidé,
- **romské etnikum**, jejichž členové získají často jen základní vzdělání.

Je tedy zřejmé, že jednou z opakujících se ohrožených skupin na trhu práce jsou právě ženy, které pečují o dítě či děti, a mají tak omezené možnosti uplatnění na trhu práce. V souvislosti s touto skutečností se budeme dále zabývat možnostmi pomoci ženám, které pečují o dítě či děti do 15 let, s lepšími možnostmi uplatnění na trhu práce za pomoci vzdělávacích aktivit Úřadu práce ČR.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání je nedílnou součástí každého z nás. Pro některé se zcela uzavřelo po dokončení povinné školní docházky, pro jiné je nedostačující vysokoškolské vzdělání a mají potřebu se dále rozvíjet. Vzděláváním dospělých se zabývá vědní obor andragogika a patří do oblasti celoživotního vzdělávání, které je v současnosti vnímáno jako proces nezbytný k uplatnění jedince na trhu práce. Cílem celoživotního vzdělávání je zlepšení znalostí, dovedností a odborných předpokladů (Tureckiová, Veteška, 2008, s. 17).

Andragogika je nově užívaný termín. V angličtině se označuje jako „adult education,“ méně pak „andragogy,“ v němčině se užívá pojem „Erwachsenenbildung“ nebo „Andragogik.“ (Průcha, 2000, s. 97)

Pojem andragogika použil pravděpodobně poprvé německý vysokoškolský učitel Kapp v roce 1833 ve své knize o výchovných myšlenkách v Platonově filozofickém díle. Šlo mu zejména o to, aby odlišil pedagogiku a vzdělávání dospělých, neboť mají jiné cíle a východiska.

Beneš (2008, s. 11) popisuje andragogiku *jako vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých nebo jako studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých*. Prusáková (2005, s. 7) zmiňuje, že je *andragogika samostatná věda v systému věd o výchově, jejíž předmět zkoumání je v problematice edukace dospělých*. Palán (2002, s. 21) vymezuje andragogiku jako *vědu o výchově a vzdělávání dospělého člověka, která je zejména vědou věcnou, která rozděluje poznatky o vzdělávání dospělých v oblasti zájmů, dále pak o rozvíjení a udržování jejich profesní kvalifikace*. Andragogika podle něj definuje osobnost dospělého jedince v procesu výchovy a vzdělávání a definuje systém výchovy a vzdělávání dospělých jedinců (Palán, 2002, s. 16). Průcha a Veteška (2012, s. 33) poznamenávají, že se andragogika zaměřuje na všechny procesy, které souvisí s učením a vzděláváním dospělých, jejímž předmětem je organizované učení a sebeřízení.

Bartoňková a Šimek (2002, s. 13) zmiňují psychologizující pojetí, podle kterého je andragogika aplikovanou vědou o zorientování se člověka v kritických situacích jeho života nebo při problémových situacích v průběhu jeho života. Pokud na andragogiku nahlédneme z tohoto hlediska, je andragogika používána u člověka, který se nedokáže vlastní pomocí vypořádat se svými problémy.

Všeobecně do vzdělávání dospělých patří nejrůznější druhy vzdělávání, přípravy, výcviku, rekvalifikace apod. Z toho vyplývá, že zde patří podnikové vzdělávání, vzdělávání seniorů, osvětová školení atd. Na základě těchto skutečností se vzdělávání dospělých může označovat také jako další vzdělávání, nepřetržité vzdělávání nebo periodické vzdělávání (Průcha, 2000, s. 98).

Barešová (2011, s. 14) uvádí, že je nutné rozlišovat vzdělávání dospělých od běžného vzdělávání na školách. Aby bylo efektivní, je nutné zajistit nezbytné požadavky, kterými jsou např.:

- motivace jedinců k učení,
- studujícím je potřeba zajistit pevné vedení a zpětnou vazbu na to, jak si vedou,
- studující potřebují mít pocit uspokojení z nabytých znalostí a musí prožívat jeho smysluplnost,
- nutné je užívat vhodné metody pro vzdělávání dospělých,
- získané vědomosti se usadí ve vědomí jednodušeji, jsou-li ihned aplikovány do praxe, atd.

Ztotožňuji se s pojetím Barešové (2011, s. 22), že vzdělávání dospělých se v některých ohledech liší od vzdělávání dětí a mládeže, neboť se jedná hlavně o odlišnou motivaci dospělého člověka ke studiu, jeho odlišných požadavků na proces studia a v neposlední řadě jeho odlišnými očekáváními přínosu vzdělávání. Andragogika a vzdělávání dospělých jsou dva odlišné pojmy, neboť andragogika je obecně věda o vzdělávání dospělých, zatímco vzdělávání dospělých je vzdělávací proces, souhrnný pojem pro všechny vzdělávací aktivity. Průcha (2000, s. 98) však uvádí jednu věc, která andragogiku a pedagogiku spojuje, a to idea celoživotního učení a vzdělávání, z čehož plyne, že obě vědy vzdělávají jedince v průběhu jejich života. Tyto dvě vědy se nevyvíjeli společně, ale izolovaně.

Objektem andragogiky je dospělý člověk v průběhu celého svého života, přičemž za dospělého člověka považujeme jedince, který dosáhl biologické, psychické a sociálně ekonomické zralosti (Bartoňková, Šimek, 2002, s. 24). Předmětem je pak učící se dospělý v procesu organizovaného učení. Andragogika se zabývá převážně teorií a praxí vzdělávání dospělých, proto se v současnosti hovoří o pomoci dospělým jedincům přizpůsobit se neustále se měnícímu světu, pozitivně je směřovat a rozvíjet jejich osobnost, včetně sociálních dovedností, které přispívají k lepšímu náhledu na soukromý či rodinný život (Tureckiová, Veteška, 2008, s. 18).

Dospělý jedinec se často setkává s bariérami, které mu překáží v možnosti dalšího vzdělávání. Mezi hrozby, které ho negativně ovlivňují při vzdělávání, zařazuje Bednaříková (2006, s. 21) zábrany povahy:

- **psychologické**, kam může patřit slabá motivace, nedostatečná vytrvalost, labilita jedince, obava ze selhání,
- **pedagogické**, což je uplynutí dlouhého intervalu od posledního vzdělávání, nekvalitní výuka, nedostatečná osobnost lektora, špatná forma zkoušení,
- **organizační**, kde můžeme zmínit slabou informovanost o studijních možnostech, nedostatek financí, špatnou dopravní dostupnost do vzdělávacích institucí, náročná péče o rodinu, zvláště při péči o malé děti.

Pro dospělého člověka je však nezbytná motivace k dalšímu vzdělávání. Pokud není motivován, nemá potřebu se dále rozvíjet. Mužík (2005, s. 9) je přesvědčen, že komplex motivů činností člověka, spojený především s potřebami, zájmy, postoji a vlohami, projevuje současně s určitými emocemi velký vliv na zahájení, průběh i výsledky učení dospělého. Nejlepší motivací je motivace vlastní, nikoliv nucená například zaměstnavatelem. Mužík (2005, s. 9) dále dodává, že chuť k učení je nutno vzbuzovat a udržovat a mnohdy se tak děje naprosto individuálními postupy a náměty k posilování vlastní motivace, neboť žádná motivace k učení není tak úspěšná jako úspěch.

Motivaci ovlivňuje i vztah, který si jedinec během svého života k procesům učení a vzdělávání vytvořil. Tureckiová (2008, s. 27) předpokládá, že pokud jedinec ve svém rodinném prostředí a během své školní docházky získal ke vzdělávání negativní přístup, tento si udržuje i v dospělosti. Pokud nebyl jedinec v průběhu počátečního vzdělávání příliš úspěšný, nebude mít větší zájem vrátit se do vzdělávacích institucí či jiným způsobem na vzdělávání a učení participovat. Proto souhlasím s pojetím Tureckiové (2008, s. 27), že kromě samotné motivace a ochoty dále se vzdělávat svou roli samozřejmě hraje i samotný přístup ke vzdělávání.

2.1 Formy a metody vzdělávání dospělých

Pojem forma vzdělávání dospělých chápe Bednaříková (2002, s. 48) jako *organizační rámec vzdělávání dospělých, stavbu vzdělávacího procesu, jež se účastní dospělí, souhrn organizačních opatření a uspořádání výuky dospělých při realizaci určité vzdělávací akce, konkrétní podobu vzdělávací akce – promyšleného, plánovitého a organizovaného*

vzdělávacího působení jednotlivců, skupin, nebo institucí, jehož cílem je předání edukační informace. Průcha a Veteška rozlišují vzdělávací formy na prezenční, kombinovanou a distanční výuku a sebevzdělávání.

Plamínek (2014, s. 40 – 45) definoval šest základních forem vzdělávání dospělých, a to školení, trénink, konzultace, koučování a „učení z výkonu,“ což je buď učení z výkonu učitele, nebo učení z výkonu vlastního. **Školením** se vyznačuje předáváním teoretických znalostí, což se blíží tradiční školní praxi, neboť účastníci pouze naslouchají, popřípadě mohou klást otázky vzdělavateli. **Tréninkem** je zde myšleno získávání praktických dovedností spojených s nácvikem určitých postupů. Při **konzultacích** je úkolem konzultanta navrhnout řešení konkrétní reálné situace, kdežto snahou **koučování** je naučit lidi přemýšlet, aby v budoucnosti byli schopni řešit podobné problémy samostatně. **Učení z výkonu učitele** značí situaci, kdy konzultant umí jednak poradit, jak má účastník něco vykonávat, ale může to i prakticky ukázat. Příkladem může být promítání filmových záznamů. Učení z výkonu učitele má blízko k poradenství. **Učení z vlastního výkonu** je opakem učení z výkonu učitele, která značí přítomnost učitele při reálním výkonu účastníka vzdělávání, následující zpětnou vazbu, která má charakter poradenství či koučování.

Pojem metoda znamená postup k dosažení cíle. Rozumíme tím záměrné, cílevědomé a plánované postupy, podle kterých se uskutečňuje vzdělávací proces (Bednaříková, 2002, s. 66). Zjednodušeně řešeno podle Průchy a Vetešky (2012, s. 34) jsou metody souborem přístupů, které vzdělavatel používá při vzdělávání dospělých a prostřednictvím nichž dochází k přenosu znalostí a dovedností, ale také postojů.

Malach (2003, s. 7) zastává názor, že *neexistuje jediná správná nebo univerzální metoda, každá metoda má své silné a slabé stránky, výhody či nevýhody, nejlepší je využít většího počtu metod a kombinovat je v souladu s etapami osvojování a povahou cílů a obsahu.*

Osvojovat si nové poznatky můžeme podle Plamínka (2014, s. 126) čtyřmi způsoby, a to teoretickým přejímáním (nasloucháním), praktickým přejímáním (napodobováním), teoretickým vytvářením (přemýšlením) a praktickým vytvářením (experimentováním). Tyto možnosti by měl mít každý vzdělavatel na paměti a užívat je pro vzdělávání s ohledem na cíle a průběh konkrétní vzdělávací akce.

2.2 Poradenství

I přesto, že může být člověk motivován k dalšímu rozvoji své osobnosti, může mít často problém najít vhodný způsob dalšího vzdělávání či jiné pomoci ve své složité životní situaci. Pokud přijde člověk o zaměstnání, může se dostat do nešťastné životní etapy, ve které potřebuje pomoc odborníků a je třeba vyhledat poradenské služby.

Profesní andragogiku se zaměřuje na další odborné vzdělávání dospělých, které zahrnuje také rekvalifikaci, personální management, rozvoj lidských zdrojů, kariérové poradenství apod. Profesní andragogika, jakožto všechny aplikované disciplíny andragogiky, se zaměřuje na praktickou stránku života dospělého člověka, ve které se musí vyrovnat se změnami, které nastávají v průběhu jeho života (Prusáková, 2005, s. 18).

Současná společnost má na člověka mnoho náročných požadavků a jedinec je nucen vyrovnat se s nastalými změnami, které v jeho životě probíhají. Poradenství člení Prusáková (2005, s. 31 – 33) na **pomáhající**, které řeší stavy člověka, ve kterých je narušená jeho tělesná, psychická či sociální stránka, a **jiné**, které se zabývá např. poradenství právním, ekonomickým či kariérovým. *Poradenství ve vzdělávání dospělých je pomoc člověku, přičemž snahou poradců je podpořit růst, rozvoj, zralost a lepší uplatnění klienta ve společnosti.*

Hlavním cílem poradenství je pomoci klientům tak, aby žili lépe a osvobození od vlivů citové nepohody (Dryden, 2008, s. 16). Svobodová (2015, s. 10) rozděluje poradenství ze dvou úhlů pohledu, a to buď z pojetí vedení klienta, nebo konzultace s klientem. Pokud na poradenství nahlédneme z hlediska **vedení klienta**, jedná se pak o výchovný charakter poskytování informací s tím cílem, aby byl klient schopen řešit situace samostatně. Jde o předávání poznatků ve formě přednášek či odpovědí na dotazy. Poradenství ve smyslu **konzultování s klientem** představuje konzultaci pro klienta a odborné rady s cílem přivést klienta k hlubšímu vhledu do problému, jeho příčin a možností řešení. Specifickým typem poradenství je pracovní. Profesní poradenství pak můžeme chápat jako typ pracovního poradenství, které se snaží pomoci klientovi s uplatněním na trhu práce vzhledem k jeho kvalifikaci či kompetenci podle aktuální situace.

Vendel (2008, s. 50 – 51) ve své knize uvádí rozdíly mezi výchovou k povolání, profesní orientací a profesním poradenstvím. **Výchovu k povolání** chápeme jako dlouhodobý proces kariérového vývoje, který probíhá v rámci všeobecného vzdělávání. Naopak **profesní či kariérní orientace** je krátkodobá nebo i jednorázová pomoc mladým lidem s výběrem

dalšího studia nebo povolání. **Profesní poradenství** je odborná pomoc, která své uplatnění nachází ve školství, na úradech práce, popř. i jinde. Poradenství je mnohem osobnější než vedení ve vzdělávání či při výběru povolání. Profesní poradenství uskutečňují výchovní poradci, školský psycholog, pracovníci úřadu práce, ale i další odborníci. Kariérové poradenství obsahuje předávání informací tištěných, elektronických či jiných, poradenských rozhovorů, testovacích programů, poradenství v období životních změn a dalších.

2.3 Poradenské služby Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR poskytuje poradenské služby, které mají přivést klienty k samostatnému rozhodování, vést je k vyrovnání se s problematickou situací a pomoci mu zorientovat se ve svých možnostech, aby uměl sám najít vhodnou cestu k vyřešení problému. Poradenství poskytují odborní poradci, jejichž činnost je vymezena v řešení konkrétních problémů klienta, ať už osobních, sociálních či zdravotních, ve kterých spočívá jejich problém při uplatnění na trhu práce. Poradenství může probíhat formou individuálních konzultací nebo skupinových programů (MPSV, 2016).

2.3.1 Individuální a skupinové poradenství

Individuální poradenství poskytuje klientům pomoc v jejich složité životní situaci, při problémech s vhodným uplatněním na trhu práce, při volbě vhodné rekvalifikace s určením osobnostních předpokladů pro volbu či změnu povolání, zjištění schopností a dovedností a v neposlední řadě také poradenství pro osoby se zdravotním postižením. Do individuálního poradenství patří služby:

- kariérové poradenství k uplatnění v zaměstnání při využití možností a schopností uchazeče, doplněný doporučením dalšího postupu,
- zpracování životopisu, motivačního dopisu,
- poradenství k tvorbě e-mailové adresy a elektronické komunikaci se zaměstnavateli,
- poradenství ke studiu, kde je možno absolvovat testy předpokladů pro výběr vhodného studia či oboru,
- bilanční diagnostika neboli psychologické testy určené pro uchazeče, kteří jsou motivováni ke změně v profesním životě, ale nevědí, jakým směrem se dát a jak tuto změnu realizovat,
- psychologické poradenství, což jsou konzultace s psychologem, který hledá společně s klientem optimální řešení jeho problémů, event. doporučí další formu terapie,

- sociálně–psychologické poradenství pro osoby, které se nacházejí v obtížné životní situaci a uvítají podporu při překonání psychických a sociálních obtíží (MPSV, 2016).

Do skupinového poradenství jsou zařazeny:

- informační schůzky pro nově evidované uchazeče, kde je nabídnuto poradenství k hledání vhodného uplatnění na trhu práce, aktuální nabídka poradenských programů, rekvalifikací, nástrojů APZ, EURES poradenství a dalších službách úřadu práce,
- motivační programy k sebe prezentaci a informace o změnách v zákonech, kde jsou uchazečům o zaměstnání předávány informace o aktuální situaci na trhu práce v regionu a ČR, dále se jedná o poradenství zaměřené na schopnost vlastní sebe prezentace u zaměstnavatele, případně zpracování vhodné osobní dokumentace a upozornění na novely zákonů,
- job club je skupinový poradenský, resp. vzdělávací program, který je spojený s nácvikem komunikačních dovedností,
- portál MPSV je poradenský program s využitím počítače, v rámci něhož se lektoři snaží seznámit účastníky s možností vyhledávání vhodných pracovních nabídek na internetu a pomáhají účastníkům s orientací na trhu práce, čímž chtějí zvýšit jejich šanci na uplatnění na trhu práce,
- finanční poradenství pro každého, které je zaměřeno řešení osobní finanční strategie vzhledem k jejich aktuální životní situaci v období hledání nového pracovního uplatnění,
- počítačová pracovní diagnostika, v rámci které jde o rozpoznání odborných předpokladů a kompetencí účastníků počítačové pracovní diagnostiky, které jim pomohou při uplatnění na trhu práce, při volbě povolání, dalším vzdělávání nebo při změně profesní orientace,
- pracovněprávní minimum, jehož podstatou je seznámit účastníky se základními ustanoveními zákoníku práce týkajících se pracovního poměru, stručně poukázat na ustanovení občanského zákoníku, příp. zákona o zaměstnanosti v souvislosti s možnými situacemi při hledání a získání nového zaměstnání (MPSV, 2016).

2.4 Rekvalifikace

Jedinec může v průběhu svého pracovního života změnit své povolání, např. z důvodu změny pracovního trhu, s čímž jsme se setkali v posledních letech. Z důvodu hospodářské krize od roku 2008 docházelo k likvidaci některých podniků a propuštění zaměstnanci, kteří v dané firmě pracovali mnoho let, nenacházeli vhodné uplatnění na trhu práce. Dospěly tedy k potřebě rekvalifikovat se a změnit tak svou kvalifikaci.

Rekvalifikace patří do profesního vzdělávání a je jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V zákoně ust. § 108 odst. 1 ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, je rekvalifikace vymezena jako *získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (ČR, 2004).*

Podle ust. § 108 odst. 2 ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, *může rekvalifikaci provádět pouze:*

- *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,*
- *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,*
- *škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu,*
- *zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.*

Úřad práce ČR, Krajská pobočka ve Zlíně nabízí uchazečům a zájemcům o zaměstnání rekvalifikační kurzy v oblastech obsluhy osobního počítače, IT technologií, sociálních služeb, účetnictví, podnikání, administrativě, svařování, strojírenství, stavebnictví, řízení vysokozdvížných vozíků a řízení motorových vozidel (MPSV, 2016).

Náklady spojené s rekvalifikačním kurzem uhradí uchazečům a zájemcům o zaměstnání Úřad práce ČR a může také uhradit náklady, které jsou nezbytně spojené s rekvalifikací, např. náklady na dopravu. Uchazečům o zaměstnání náleží při absolvování rekvalifikačního

kurzu podpora při rekvalifikaci, což bohužel může vést ke zneužívání absolvování rekvalifikačních kurzů při evidenci na úřadu práce, kdy chce uchazeč o zaměstnání pouze získat nárok na podporu při rekvalifikaci a nejde mu tolik o lepší uplatnění na trhu práce (MPSV, 2016).

Podle ust. § 109 odst. 1 ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, si může uchazeč či zájemce o zaměstnání zvolit typ rekvalifikačního kurzu a rekvalifikačního zařízení sám. Dle ust. § 109 odst. 2 ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, *pak může Úřad práce ČR po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.* V ust. § 109 odst. 9 ZoZ, ve znění pozdějších předpisů, *je vymezena celková finanční částka, kterou Úřad práce ČR může vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, která nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč. U tohoto druhu rekvalifikace nenáleží podpora při rekvalifikaci (ČR, 2004).*

Podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu jsou:

- být registrovaný na úřadu práce uchazeč či zájemce o zaměstnání,
- mít požadované vzdělání, dovednosti či znalosti pro absolvování rekvalifikačního kurzu a následně pro výkon nové pracovní činnosti,
- mít potřebnou zdravotní způsobilost pro účast na rekvalifikačním kurzu a pro následný výkon nové pracovní činnosti,
- uchazeči či zájemci o zaměstnání neumožňuje jeho aktuální kvalifikace nalézt vhodné uplatnění na trhu práce,
- absolvováním rekvalifikačního kurzu se uchazeč i zájemce o zaměstnání opět zařadí na trh práce (MPSV, 2016).

3 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE

Rodičovská dovolená znamená určitou ztrátu lidského kapitálu. Ženy se stávají nezaměstnanými velmi často bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené a následném návratu na trh práce. Hlavní příčinou vyšší nezaměstnanosti žen než mužů je právě rodina a péče o ni. Důsledkem rodičovské dovolené trvajících několik let je snížení produktivity ženy, neboť po dobu rodičovské dovolené dochází ke snížení lidského kapitálu, který je potřeba k výkonu zaměstnání, a také se v průběhu rodičovské dovolené může změnit povaha jejího předchozího zaměstnání z důvodu vývoje zaměstnavatele (např. technologickému). Dalším faktorem je častá absence v zaměstnání z důvodu nemoci dětí, což může vést k snížení jejich pracovního nasazení. Tyto skutečnosti pak v důsledku vedou k vyššímu riziku nezaměstnanosti žen (Bičanová, Kalíšková, 2015, s. 1 – 5).

3.1 Tradiční role mužů a žen na trhu práce

Zaměstnání hraje v životě žen podstatou úlohu. Naproti tomu v období před 2. světovou válkou pracovala pouze necelá třetina žen. Od roku 1948 byly ženy podporovány k masovému vstupu do placeného zaměstnání, aby tak naplnily komunistický ideál. Prosazování plné zaměstnanosti způsobilo velmi rychlý růst žen v zaměstnání. Ženy vstupovaly do sektorů průmyslu, zemědělství i služeb, avšak pracovaly na nekvalifikovaných pozicích za velmi nízkou mzdu. V roce 1966 se pak zavedla práce na zkrácený úvazek, ale většina žen i mužů pracovala nadále na plné úvazky a to až do roku 1968 v šestidenním pracovním týdnu. V roce 1966 byla v zákoně stanovena povinnost zaměstnavatele přijmout ženu zpět na její pracovní pozici po ukončení mateřské dovolené a na pozici odpovídající pracovní smlouvě po návratu z rodičovské dovolené. Změna pracovního trhu po roce 1989 přinesla zejména riziko pro ženy, které začaly být ohroženy diskriminací z důvodu přerušované pracovní dráhy (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011, s. 10 – 14).

Potenciál mateřství je očekávaná charakteristika ženy, což posléze vede zaměstnavatele k předpokladům, že je žena rizikovější pracovník na rozdíl od muže, a to přispívá ke znevýhodňování žen na trhu práce (Sirovátka et al., 2006, s. 203 – 204). V historickém kontextu zastávala žena v tradičním modelu rodiny roli osoby, která pečuje o domácnost a rodinu, načež muž je finanční oporou rodiny. V současné době se v rodině počítá i s příjmem ženy (Sirovátka et al., 2006, 233 – 235).

Ženy i muži jsou si dodnes vědomi, že nemají rovné šance ve společnosti. Tento problém se nedotýká jen pracovního života, ale i dalších životních sfér. Rozdíly můžeme často nalézt právě tam, kde ženy zdůrazňují svou nezávislost, a to finance, vzdělání či kariéra. Muži mají potřebu být dominantní v příjmové oblasti, a to nejen mezi ženami na pracovišti, ale také ve vlastní rodině. Feldman vymezuje role mužů a žen jako *kulturně definovaná očekávání (normy), která popisují sadu vhodného či očekávaného chování a postojů mužů a žen* (Feldman, 1982 cit. podle Rašticová, 2011, s. 55). Tato očekávání je možné dále dělit do tří skupin:

- ekonomické zajištění, které se pojí s rolí muže,
- domácí práce, které jsou povinnostmi ženy,
- péče o děti, což je opětovně hlavním úkolem ženy (Rašticová, 2011, s. 55).

Za nejdůležitější genderovou normu pro ženy je považováno mateřství jakožto jádro ženské identity. Za tradiční ambice ženy jsou považovány děti a péče o spokojené manželství, načež od muže je to pak zabezpečení svojí rodiny (Rašticová, 2011, s. 55 – 56).

Ženy jsou již po tři generace považovány za spoluživitelky či živitelky rodiny a tvoří asi 45 % pracovní síly, přičemž práci vykonávají zejména na plné pracovní úvazky. V souladu s tímto jsou však hlavními vychovatelkami neplacené práce a péče, a to nejen o malé děti, ale také i o staré či nemohoucí členy rodiny (Tomešová Bartáková, 2009, s. 20).

McDonald hovoří o nepřímých nákladech, které jsou spojeny se založením rodiny a dočasným odchodem z pracovního trhu, a to:

- ztráta příjmu,
- ztráta osobní autonomie,
- finanční závislost na partnerovi,
- ztráta sociálních vazeb,
- narušení sebevědomí,
- pokles v dovednostech a kvalifikaci (McDonald, 1997 cit. podle Tomešová Bartáková, 2009, s. 22).

3.2 Uplatnění žen na trhu práce

Zaměstnavatelé diskriminují ženy různými způsoby podle toho, na kterou skupinu populace žen jsou zaměřeni. Může se jednat na diskriminaci podle dosaženého vzdělání, věku a

rodinné situace. Jedním z hlavních elementů trhu práce jsou představy o tom, co žena může nebo nemůže vykonávat za práci (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011, s. 87 – 88).

Šindlerová (2005, s. 9 – 10) zmiňuje, že ženy v České republice zařazují na tzv. sekundární trh práce, který je charakteristický zejména horšími či méně výhodnými pracovními příležitostmi, malými možnostmi kariérového růstu, nižší prestiží v povolání a nižším finančním ohodnocením. Na trhu práce stále existují genderové stereotypy ze strany zaměstnavatele, a to ve smyslu zaměstnanec – muž a zaměstnankyně – ženy. Ženy jsou oproti mužům považovány za méně schopné, méně kvalifikované, nestabilní, méně výkonné a neperspektivní. Zaměstnání jsou sestavena zejména podle potřeb mužů, jejich zájmů a možností. Ženy oproti tomu musejí stále častěji řešit volbu práce versus rodina, a proto se často vzdají možnost budování kariéry.

Ze stanoviska Křížkové a Pavlici (2004, s. 77) je zřejmé, že hlavní sociální překážkou pro uplatnění na trhu práce se považuje sloučení pracovních a rodinných povinností. Na vedoucích pracovních pozicích není pracovní činnost nastavena na variantu mít rodinu. V důsledku těchto skutečností je žena neustále stavěna před volbu práce nebo rodina.

Jedno z možných řešení nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené by bylo zvýšení pracovních příležitostí na zkrácené pracovní úvazky. Masovému zavádění zkrácených pracovních úvazků však brání skutečnost, že plat ženy je podstatnou součástí celkového příjmu rodiny a zkrácený pracovní úvazek by znamenal snížení rodinného rozpočtu (Hubinková, 2008, s. 183).

Sloučení práce a rodiny mohou pomoci následující formy zaměstnání:

- práce na zkrácený úvazek, nejčastěji v délce 4, maximálně 6 hodin denně,
- sdílení pracovního místa, tzv. job sharing, což znamená dělení pracovního místa na dva pracovníky, kteří jsou společně zodpovědní za výkon dané pracovní činnosti a řídí se navzájem,
- pružná pracovní doba, neboli nerovnoměrná a nepravidelná pracovní doba,
- práce z domova (Křížková, Pavlice, 2004, s. 77 – 78).

Zmíněná flexibilní pracovní doba je právě onou možností pro ženy, která jim dovolí skloubit povinnosti k zaměstnavateli a k rodině. Další výhodou zavádění pružné pracovní doby je také ubývání genderových nerovností (Křížková, Pavlice, s. 79).

3.3 Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce

Jak rychle se žena může vrátit zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené je značně ovlivněno také nabídkou služeb péče o děti. Ze stanoviska Bartákové Tomešové (2009, s. 52 – 54) plyne, že nabídka služeb formální péče o děti je nejefektivnějším nástrojem ovlivňujícím zaměstnanost žen. Nízký počet dětí do tří let v institucích formální péče v České republice je způsobeno několika faktory:

- nedostatečná nabídka jeslí, jejichž počet po celá devadesátá leta i později klesal,
- malá zainteresovanost státu a státní finanční podpory, což způsobuje, že bez pomoci státu není možné zajistit služby dostupné veškerému obyvatelstvu,
- finanční nedostupnost péče pro některé vrstvy rodičů, kteří si nemohou dovolit tento typ péče, i když se ceny mnohdy odvíjí od příjmu rodiny,
- provozní limity poskytované péče, které znamenají omezenou dostupnost péče jak prostorově (pouze ve větších městech), tak časově (omezená doba, která není vždy v souladu s pracovní dobou rodičů).

Možnost pracovat by nemělo být povinností, která brání možnosti pečovat a naopak, zakládat rodinu a pečovat o ni by nemělo být v rozporu s možností pracovat. Tato jednoduchá souvislost v České republice bohužel neplatí. *Zatímco v zemích Evropské unie byla od 90. let 20. století zaváděna opatření směřující k evropským direktivám týkajícím se kombinace pracovního a rodinného života a genderové rovnosti, v české společnosti jsme byli svědky trendu zdůrazňování konfliktu pracovního a rodinného života a tlaku na volbu jedné z těchto „možností.“* Trh práce vyžaduje po zaměstnancích flexibilitu, která ve velké míře ztěžuje skloubení pracovního a rodinného života (Dudová, Hašková, Křížková, Maříková, Uhde, 2008, s. 85 – 86).

Na otázku „Kdo se v České republice bojí zaměstnané matky?“ se pokusili odpovědět autoři Dudová, Hašková, Křížková, Maříková a Uhde (2008, s. 94 – 102). Zmiňují, že je to v první řadě **stát**, který nastavil příliš dlouhou rodičovskou dovolenou, nepodporuje dostupnost zařízení pro péče o děti do tří let, ale naopak podporuje nutnost dlouhodobé přítomnosti matky u dítěte, a to nejlépe až do tří let věku. Jako další faktor jsou uvedeni **zaměstnavatelé**, kteří ženy diskriminují kvůli jejich potenciálnímu či existujícímu mateřství a tudíž předpokladu, že opustí zaměstnání na dobu tří let nebo jejich časté absence z důvodu nemoci dítěte. Jako třetí faktor jsou zde vymezeny **samotné ženy**, zejména pak budoucí matky, neboť se často ještě jako svobodné a bezdětné střetávají s diskriminací právě z toho důvodu,

že je u nich potenciál budoucího mateřství. Proto ženy velmi často mateřství odkládají, ba naopak zůstávají bezdětné, neboť jsou si vědomy, že status „zaměstnaná matka“ je velkým strašákem současného trhu práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ŠETŘENÍ O VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Český statistický úřad uskutečnil v roce 2011 výběrové šetření o vzdělávání dospělých v České republice – AES Vzdělávání dospělých 2011. Šetření Adult Education Survey (AES) je realizováno v souladu se zákonem č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, a je prováděn každých pět let.

Sběr dat proběhl v druhé polovině roku 2011, tj. od 1. července 2011 do 15. prosince 2011. Účastníky šetření byly domácnosti, které byly do výběrového souboru vybírány na základě dvoustupňového pravděpodobnostního výběru. Vybrané domácnosti byly v průběhu sběru dat navštíveny proškoleným tazatelem. Výběrový soubor obsahoval 9 500 domácností, ve kterých byly získány údaje od 10 190 respondentů ve věku od 18 do 69 let. Účast v šetření byla dobrovolná. Hlavními cíli tohoto šetření bylo zjistit situaci ve vzdělávání dospělých v ČR, zapojení respondentů do formálního či neformálního vzdělávání.

V šetření AES 2011 se zkoumala především účast respondentů na formální, neformálním a informálním vzdělávání. Dále byly získávány podrobnější zprávy u jednotlivých vzdělávacích aktivit, a to např. o tom, čeho se vzdělávání týkalo či jaké měli účastníci důvody k účasti na vzdělávání a jaké naopak měli překážky bránící ve vzdělávání. A právě na toto jsme se zaměřili, abychom si lépe zmapovali aktuální situaci vzdělávání dospělých pro potřeby našeho plánovaného výzkumu.

V rámci provedeného výzkumu bylo vypátráno, že 90 % respondentů se neúčastnilo formálního vzdělávání, 6 % se účastnilo vyššího odborného či vysokoškolského vzdělávání a 4 % se účastnilo středního vzdělávání.

Z výzkumu dále vyplynulo, že 68 % respondentů se neúčastnilo neformálního vzdělávání, 21 % se účastnilo jedné aktivity a 11 % se účastnilo dvou a více aktivit. Účast v neformálním vzdělávání podle hlavního ekonomického postavení respondenta zaznamenala, že největší nezájem o účast na vzdělávacích aktivitách v neformálním vzdělávání mají lidé ve starobním důchodu, v invalidním důchodu, v domácnosti a nezaměstnaní lidé.

V rámci šetření AES byla věnována pozornost také překážkám a důvodům neúčasti ve formálním a neformálním vzdělávání. Nejvýznamnějšími důvody neúčasti ve vzdělávacích aktivitách byly – nepotřebnost (další) vzdělávání, rodinné povinnosti, jiné osobní důvody. (Český statistický úřad, 2016).

Data zjištěná šetřením AES pomohla výzkumníkovi lépe se zorientovat v zájmu o vzdělávání dospělých a zjištěná data sloužila jako prvotní impuls vytvořit výzkum zaměřený na vzdělávání dospělých, potažmo nezaměstnaných, kteří byly vymezeni na čtvrtém místě v nezájmu o účast na vzdělávání.

5 DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE CÍLOVÉ SKUPINY

Z dat Informačního systému Úřadu práce ČR byly zjištěny údaje o cílové skupině, tedy o tom, kolik je na Úřadu práce ČR registrovaných nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15 let. Tato data byla zjištěna a zpracována k datu 31. 12. 2016.

Tabulka 1 Počet nezaměstnaných registrovaných na Úřadu práce ČR k 31. 12. 2016

Počet nezaměstnaných celkem	Počet nezaměstnaných žen	%	Ženy pečující o dítě do 15 let	%
381 373	191 996	50	58 033	15

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že ženy registrované na Úřadu práce ČR tvoří polovinu celkového počtu registrovaných nezaměstnaných v České republice, přičemž 15 % celkových nezaměstnaných tvoří ženy, které pečují o dítě do 15 let. Tato skutečnost byla stěžejní při volbě tématu bakalářské práce. Téma bylo zaměřeno na okres Zlín z důvodu dostupnosti veškerých dat výzkumníka.

V následující tabulce je znázorněn celkový počet uchazečů o zaměstnání a počet nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15 let evidovaných na Úřadu práce ČR v okrese Zlín. Celkový počet registrovaných nezaměstnaných v okrese Zlín k 31. 12. 2016 bylo 5 321. K 31. 12. 2016 pak bylo registrovaných na Úřadu práce ČR v okrese Zlín 2 657 žen, což je opět 50 % celkového počtu nezaměstnaných. 16 % nezaměstnaných v okrese Zlín tvoří ženy pečující o dítě do 15 let.

Tabulka 2 Počet registrovaných nezaměstnaných v okrese Zlín k 31. 12. 2016

Počet nezaměstnaných celkem	Z toho žen	%	Ženy pečující o dítě do 15 let	%
5 321	2 657	50	828	16

Zdroj: vlastní zpracování

6 METODOLOGIE VÝZKUMU

V teoretických kapitolách bakalářské práce jsme zmapovali témata nezaměstnanosti, vzdělávání dospělých a postavení žen na trhu práce. Následující praktická část se zabývá výzkumným projektem, který byl nasměrován na ženy, které pečují o dítě či děti do 15 let a jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR v okrese Zlín.

Praktickou část bakalářské práce tvoří skutečná data nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15 let v okrese Zlín zjištěná z Informačního systému Úřadu práce ČR, a také data zjištěná dotazníkovým šetřením u těchto žen.

6.1 Výzkumný cíl

Hlavním cílem výzkumné části bakalářské práce bylo zjistit, zda se ženy pečující o dítě do 15 let v evidenci úřadu práce vzdělávají a jaké vzdělávací aktivity úřadu práce využívají. Tento hlavní výzkumný cíl byl rozpracován do dílčích výzkumných cílů.

Práce se zabývá skutečností, zda věk nezaměstnané ženy, která pečuje o dítě do 15 let, ovlivňuje její zájem o další vzdělávání. Další zkoumanou oblastí byla ochota dojíždět za vzděláváním podle velikosti obce, v níž nezaměstnaná žena pečující o dítě do 15 let žije. Práce se dále zaměřuje na zjištění skutečnosti, zda dosažené vzdělání nezaměstnané ženy pečující o dítě do 15 let ovlivňuje její potřebu se dále vzdělávat. Výzkum se také zabývá rozdílem potřeby nezaměstnané matky se dále vzdělávat podle délky její evidence na úřadu práce. Práce také odlišuje zájem matek využívat možnosti dalšího vzdělávání úřadu práce podle délky jejich evidence na úřadu práce.

6.2 Formulace výzkumných otázek

Výzkumný záměr určuje pouze základní směr výzkumu, ale nevyjadřuje dostatek informací, které jsou potřeba pro jeho nasměrování (Gavora, 2000, s. 50). Je potřeba konkrétnější vedení výzkumu, k čemuž nám poslouží hlavní výzkumná otázka a k ní rozpracovány dílčí výzkumné otázky:

HVO: Jaké jsou hlavní aspekty vzdělávání žen pečujících o dítě do 15 let v evidenci UP a jaké vzdělávací aktivity úřadu práce využívají?

VO1: Existuje rozdíl mezi věkovou kategorií matky a jejím zájmem o další vzdělávání?

- VO2: Existuje rozdíl matkami podle jejich místa bydliště a jejich ochotou dojíždět za vzděláváním?
- VO3: Existuje vztah mezi dosaženým vzděláním žen a jejich potřebou dalšího vzdělávání?
- VO4: Existuje rozdíl u nezaměstnaných matek a jejich potřebou se dále vzdělávat podle délky jejich evidence na úřadu práce?
- VO5: Existuje rozdíl v zájmu využívat možnosti dalšího vzdělávání přes úřadu práce podle délky evidence žen pečujících o dítě do 15 let?

6.3 Metoda zkoumání a výzkumný vzorek

Výzkum byl prováděn kvantitativním přístupem. Gavora (2000, s. 31) zmiňuje, že v kvantitativním výzkumu se pracuje s číselnými údaji a zjišťuje se množství, rozsah či frekvence výskytu jevů. Tyto číselné údaje pak lze matematicky zpracovat. Kvantitativní výzkum byl proveden formou dotazníkového šetření a následně byla data analyzována a interpretována. Získaná data byla nejdříve uspořádána do matice dat. Potřebná data ke stanovenému výzkumnému cíli a výzkumným otázkám byla zpracována, vyhodnocena a převedena do grafické podoby (grafy a tabulky). Následně byla doplněna slovním popisem tak, aby jejich prezentace byla jasná a přehledná. Pro sestavení grafů a tabulek byly použity programy Microsoft Word a Microsoft Excel.

Realizace výzkumu probíhala ve spolupráci s Úřadem práce ČR, Kontaktními pracovišti Zlín, Slavičín, Valašské Klobouky a Otrokovice v období od 1. září 2016 do 31. ledna 2017. Respondentkám byly dotazníky předány při běžné kontaktní schůzce a také v rámci hromadných informačních schůzek. Respondentky obdrželi základní informace k dotazníku od referentek zaměstnanosti, které byly instruovány výzkumníkem. Dotazované ženy byly poučeny, že dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění je dobrovolné. Další informace o průběhu výzkumu byly uvedeny na dotazníku včetně kontaktu na výzkumníka a informací o tom, že bezpečnost respondentek byla zajištěna anonymitou dotazníku.

V uvedeném období bylo rozdáno 200 dotazníků, jejich návratnost potom byla 129 dotazníků, z čehož byly některé dotazníky vyřazeny z důvodu nízké relevantnosti. Počet dotazníků, ze kterých byl zpracován výzkum, bylo 118.

Výzkumný vzorek tedy tvořilo 118 žen pečujících o dítě či děti do 15 let evidovaných na Úřadu práce ČR v okrese Zlín. Výzkumný vzorek je podle Dismana (2002, s. 93) *skupina jednotek, které skutečně pozorujeme*. Výběr výzkumného vzorku byl záměrný. Záměrný

výběr je uskutečněn na základě vymezení znaků základního souboru, které jsou důležité pro dané zkoumání (Gavora, 2000, s. 64). Chráska (2007, s. 22) pak definuje záměrný výběr tak, že o výzkumném vzorku nerozhoduje náhoda, ale volba výzkumníka či zkoumané osoby.

Za metodu výzkumného šetření byl zvolen dotazník. Chráska (2007, s. 163) popisuje dotazník jako velmi častou metodu získávání dat v pedagogickém výzkumu. Gavora (2000, s. 99) uvádí, že dotazník je vhodný k užití při hromadném získávání dat, tj. o velkém počtu účastníků, a proto se dotazník považuje za ekonomický výzkumný nástroj. Dotazník byl zcela anonymní, o čemž byly respondentky předem poučeny v úvodu dotazníku. Dotazník se skládal z 18 otázek vlastní konstrukce. Tyto otázky byly formulovány z velké části pouze s možností uzavřené odpovědi.

7 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE

Jak uvádí Gavora (2000, s. 136) *hlavním výstupem z výzkumu nejsou údaje, ale jejich interpretace*. Pro interpretaci dat byla použita deskriptivní statistika, která se zabývá popisem dat, jejich sumarizací a prezentací (Walker, 2013, s. 65). Popis a kontrola dat je pak vyjádřena v grafech četností a tabulkách absolutních a relativních četností.

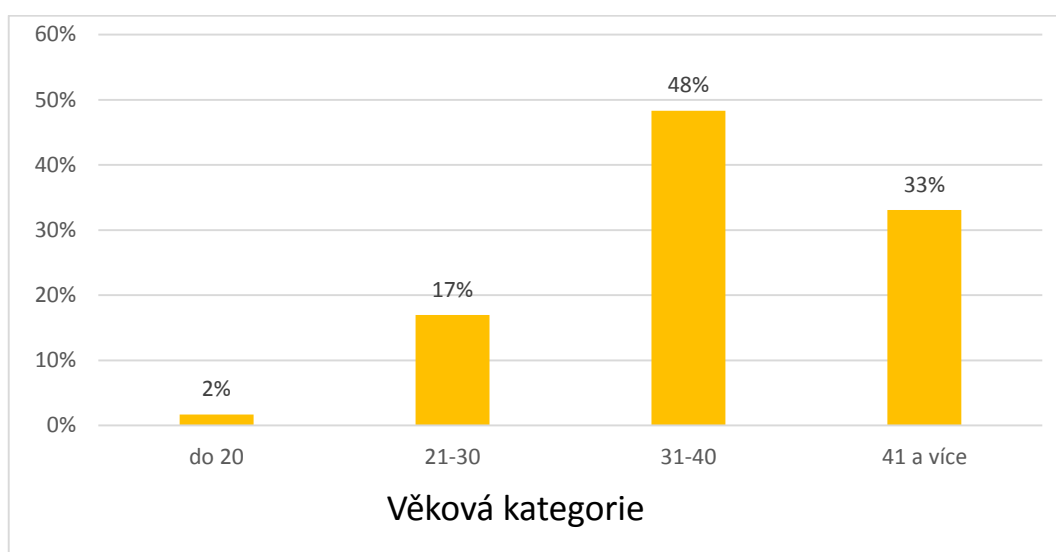
Před samotným výzkumným šetřením byl v srpnu 2016 proveden předvýzkum na Úřadu práce ČR, Kontaktním pracovišti ve Zlíně, při kterém bylo osloveno 15 respondentek k vyplnění dotazníku. Dotazník byl po vyhodnocení upraven na konkrétnější formulaci otázek. U nejasných otázek respondentky vyplnily poznámky „nerozumím“ či „nechápu.“ Tyto dotazníky nebyly zahrnuty do celkového výzkumného projektu.

7.1 Demografické údaje

Jako první byly vyhodnoceny údaje z dotazníků, které zjišťovaly věk, velikost obce, v níž respondentky bydlí, dosažené vzdělání, počet dětí do 15 let a věk nejmladšího dítěte, o něž respondentka pečuje, doba, která uplynula od ukončení posledního zaměstnání a délka evidence na úřadu práce. Jedná se o otázky číslo 1 až 7 v dotazníku.

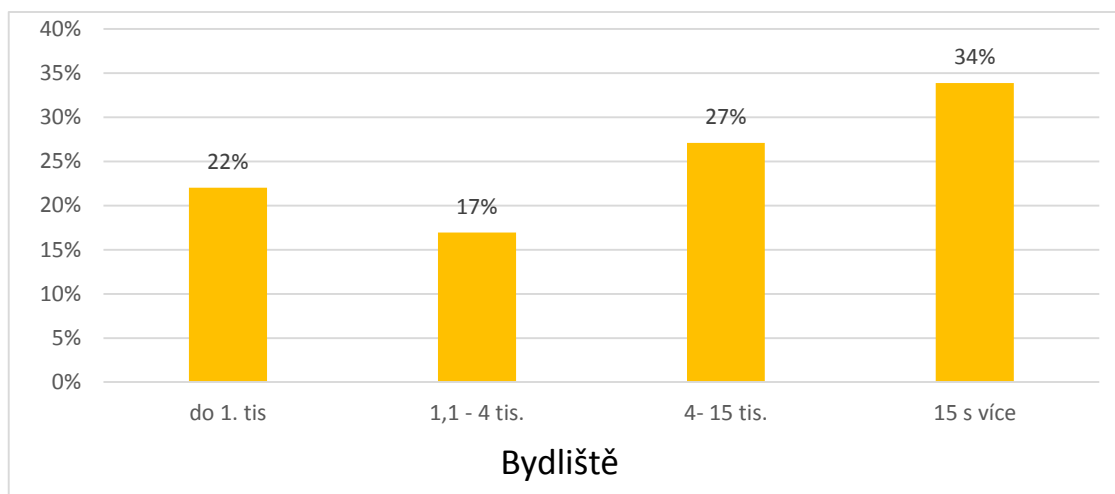
Věková kategorie respondentek byla rozdělena do čtyř kategorií. Tyto kategorie jsou znázorněny v níže uvedeném grafu 1. Nejvíce žen pečujících o dítě do 15 let je dle dotazníkového šetření ve věku od 31 do 40 let, celkem 57 žen, tj. 48 %. Druhou nejvyskytovanější věkovou kategorií je věk 41 a více let, celkem 39 žen, tj. 33 %. 17 % žen pečujících o dítě do 15 let, celkem 20, bylo zastoupeno v kategorii 21 až 30 let a nejméně vyskytovanou věkovou kategorií byly ženy do 20 let, celkem 2, tj. 2 %. Výsledky nám ukazují, že nejvíce žen pečujících o dítě do 15 let v evidenci úřadu práce je ve věkové kategorii od 31 do 40 let.

Graf 1 Věková kategorie



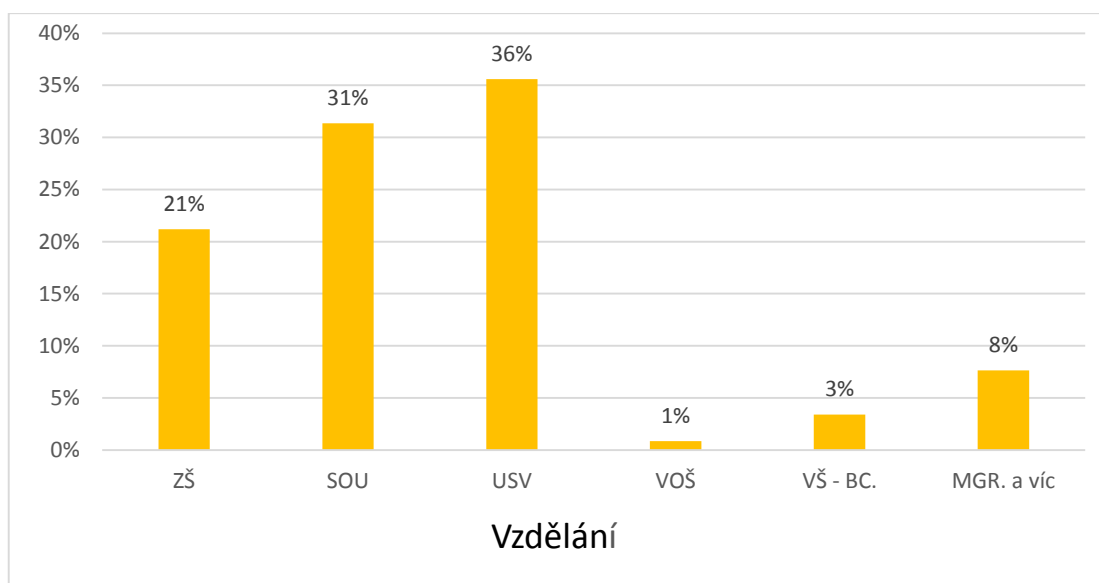
Zdroj: vlastní zpracování

Druhá otázka v dotazníku byla zaměřena na obec, ve které ženy pečující o dítě do 15 let žijí. Obce byly rozděleny do čtyř kategorií podle počtu obyvatel na obec do 1 000, malé vesnice, 1 001 – 4 000 obyvatel, což jsou obce, které mohou dostat statut města, 4 001 – 15 000 obyvatel, kam spadají všechny obce v okrese Zlín s rozšířenou působností, např. Slavičín, Valašské Klobouky, Napajedla, Brumov-Bylnice, Luhačovice, Vizovice, 15 001 a více obyvatel, do nichž patří v okrese Zlín města Zlín a Otrokovice. V grafu 2 pak můžeme sledovat zastoupení žen podle velikosti obce, v níž žijí. 22 %, tj. 26 dotazovaných žen, žije v okrese Zlín v obci do 1000 obyvatel. 20 žen, tj. 17 %, žije v obci od 1 001 do 4 000 obyvatel. V třetí kategorii – obci o velikosti od 4 001 do 15 000 obyvatel – žije 27 %, tj. 32, respondentek. Největší zastoupení 34 %, celkem 40 dotazovaných, žije v obci nad 15 001 obyvatel.

Graf 2 Bydliště

Zdroj: vlastní zpracování

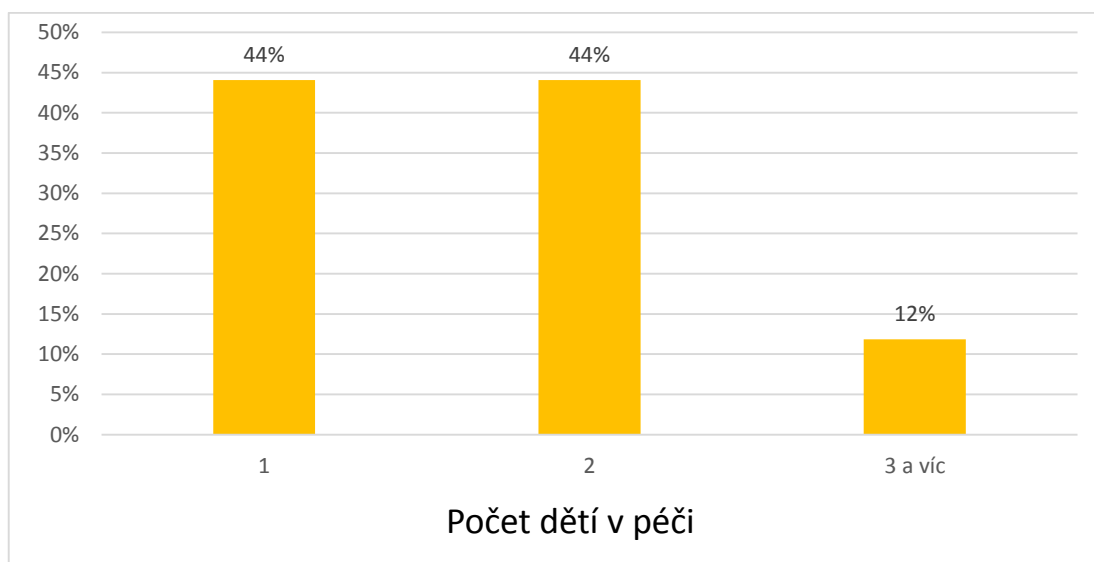
Otázka číslo tři v dotazníku byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání žen pečujících o dítě do 15 let. V grafu 3 můžeme sledovat rozložení vzdělanosti žen evidovaných na úřadu práce. Z grafu 3 je patrné, že největší zastoupení dotazovaných ve vzdělání bylo ÚSV neboli úplně střední vzdělání s maturitou, a to 36 % (42 žen), a dále SOU neboli střední odborné učiliště (výuční list), a to 31 % (37 žen). Nejméně častým dosaženým vzděláním bylo vyšší odborné, a to 1 % (1 žena). Při vyhodnocení stupně nejvyššího dosaženého vzdělání vyplynulo, že nejčastěji ženy pečující o dítě do 15 let evidované na úřadu práce dosahují úplného středního vzdělání s maturitou.

Graf 3 Vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování

Otázky číslo 4 a 5 v dotazníku byly zaměřeny na děti, o něž ženy pečují. Otázka číslo 4 byla zaměřena na počet dětí, které mají ženy v péči. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že počet žen, které pečují o 1 dítě do 15 let, je stejný, jako počet žen, které pečují o 2 děti do 15 let, a to 52 žen, tj. 44 %. O 3 a více dětí do 15 let pečuje pouze 14 dotazovaných žen, tj. 12 %.

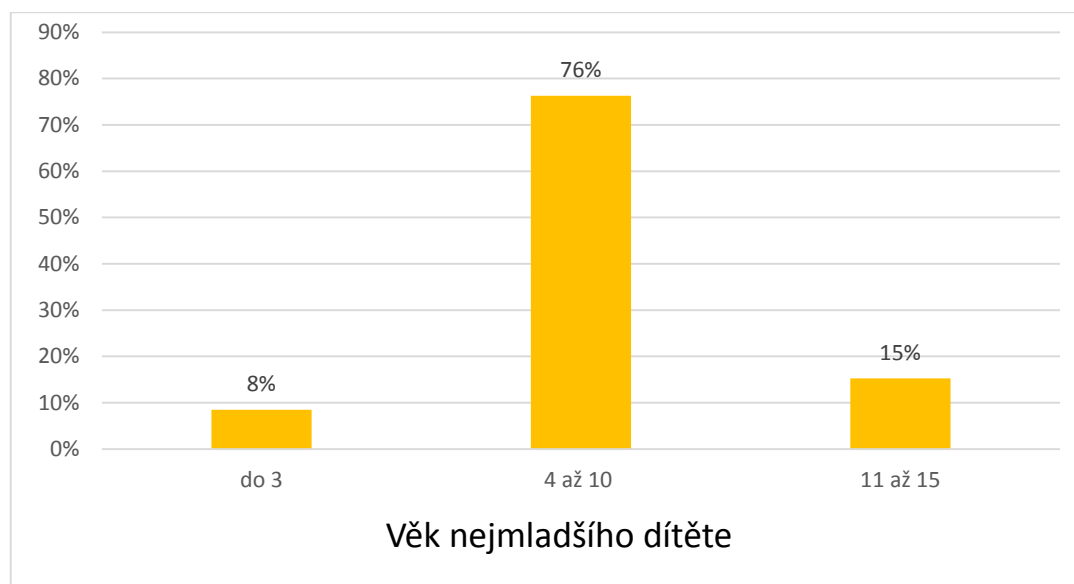
Graf 4 Počet dětí v péči



Zdroj: vlastní zpracování

Další graf uvádí rozdělení respondentek podle věku nejmladšího dítěte, o které pečují. V dotazníku byly ženám nabídnuty tři kategorie. Respondentky nejčastěji odpovídaly, že nejmladší věk dítěte, o které pečují, je od 4 do 10 let, celkem tedy 76 % dotazovaných žen. O dítě ve věku od 11 do 15 let pečuje 15 % dotazovaných žen a nejméně respondentek pečuje o dítě mladší 3 let, celkem 8 %.

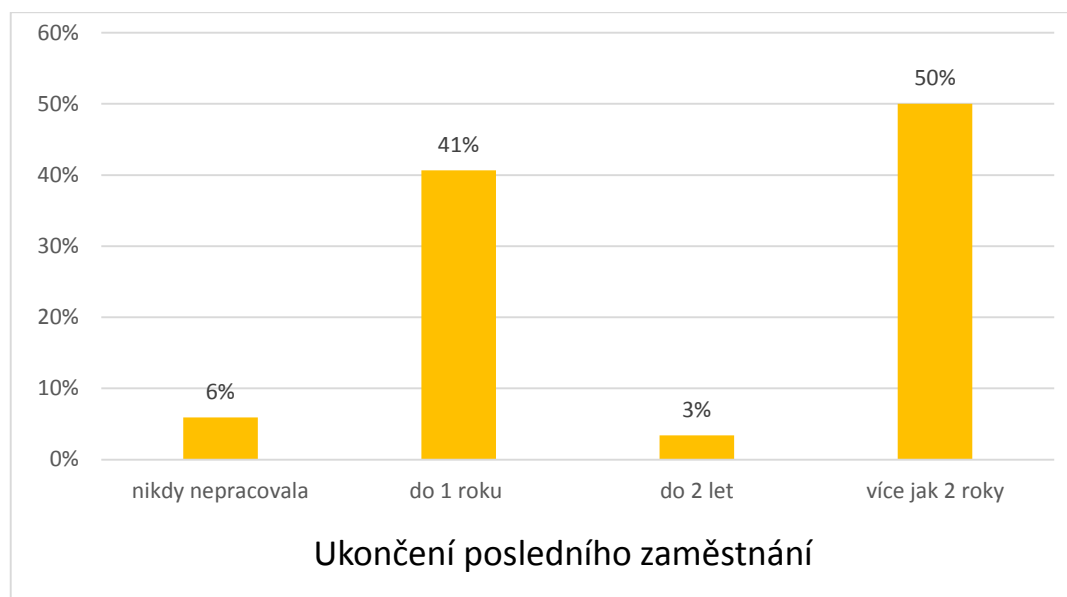
Graf 5 Věk nejmladšího dítěte



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 6 nalezneme údaje o době, které uplynula od ukončení poslední zaměstnání respondentek. Polovina respondentek, celkem 59 (50 %) uvedla, že pracovala naposledy před více jak 2 roky. 41 % respondentek uvádí, že ukončily poslední zaměstnání v době do 1 roku. 7 (6 %) respondentek uvedlo, že zatím nikdy nepracovalo. Pouze 4 dotazované ženy (3 %) uvedly, že doba uplynutá od posledního zaměstnání je do 2 let.

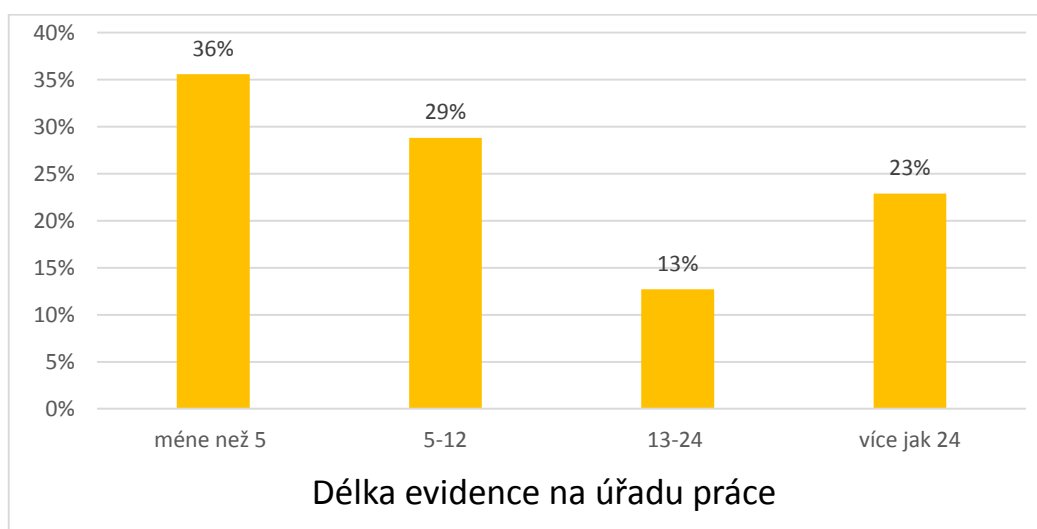
Graf 6 Ukončení posledního zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 7 nám ukazuje údaje o délce evidence nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15 let ve čtyřech kategoriích. První kategorie značí ženy, jejichž evidence na úřadu práce je méně než 5 měsíců. Tuto možnost zvolilo nejvíce respondentek, a to 36 %. Druhá kategorie zaznamenávala délku evidence na úřadu práce v rozmezí od 5 do 12 měsíců. Tuto kategorii zvolilo 29 % dotazovaných žen. 13 % žen uvedlo, že je v evidenci úřadu práce v rozmezí od 13 do 24 měsíců. Ženy, jež jsou v evidenci úřadu práce déle než 24 měsíců, uvedlo 23 % žen.

Graf 7 Délka evidence na úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování

7.2 Výsledky dotazníkového šetření

V tabulce 3 můžeme vidět údaje o povědomí žen o možnostech dalšího vzdělávání. Z celkového počtu 118 respondentek ví o možnostech dalšího vzdělávání 78 žen (66 %). Naopak 40 žen (34 %) z celkového počtu dotazovaných uvedlo, že nemá povědomí o možnostech dalšího vzdělávání.

Tabulka 3 Povědomí žen o možnostech vzdělávání

Znalost možností	Počet žen	%
Má povědomí	78	66 %
Nemá povědomí	40	34 %
Celkem	118	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Předně jsme si rozdělili ženy do tabulky podle toho, zda mají či nemají povědomí o možnostech dalšího vzdělávání. Při tomto rozdělení bylo zjištěno, že nejvíce znalé

možností dalšího vzdělávání jsou ženy ve věku 31 – 40 let, celkem 41 (53 %) z celkového počtu 78 žen (100 %), jež uvedly, že mají povědomí o možnostech dalšího vzdělávání. Naopak nejmenší povědomí o možnostech dalšího vzdělávání mají ženy ve věku do 20 let, celkem 0 (0 %) z celkového počtu 40 žen (100 %), které uvedly, že nemají povědomí o možnostech dalšího vzdělávání.

Tabulka 4 Povědomí žen o možnostech dalšího vzdělávání dle věkových kategorií

Věk	Má povědomí		Nemá povědomí	
Do 20	0	0 %	2	5 %
21 - 30	11	14 %	9	23 %
31 - 40	41	53 %	16	40 %
41 a více	26	33 %	13	33 %
Celkem	78	100 %	40	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Následně jsme se zaměřili na povědomí a nevědomí o možnostech dalšího vzdělávání v jednotlivých věkových kategoriích. Ve věkové kategorii 31 – 40 let bylo dotazováno celkem 57 žen. Při posouzení jednotlivých věkových kategorií jsme zjistili, že z celkového počtu dotazovaných žen ve věkové kategorii 31 – 40 let uvedlo 41 z nich (72 %), že má povědomí o možnostech dalšího vzdělávání. Naopak 100 % žen (2) ve věku do 20 let uvedlo, že nemají informace o možnostech dalšího vzdělávání. Zajímavé je také zjištění, že ve věku 21 – 30 let, kde bylo dotazovaných 20 žen, nejsou velké rozdíly v povědomí či nevědomí o možnostech dalšího vzdělávání. 11 žen (55 %) uvedlo, že má povědomí o možnostech dalšího vzdělávání, 9 žen (45 %) pak uvedlo, že toto povědomí nemá.

Tabulka 5 Věk matky v závislosti na povědomí o možnostech dalšího vzdělávání

Věk	Má povědomí		Nemá povědomí	
do 20 (n=2)	0	0 %	2	100 %
21 - 30 (n=20)	11	55 %	9	45 %
31 – 40 (n=57)	41	72 %	16	28 %
41 a více (n=39)	26	67 %	13	33 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 118 respondentek uvedlo 79 z nich (67 %) potřebu dalšího vzdělávání. Tyto údaje jsou téměř shodné s údaji o povědomí o možnostech dalšího vzdělávání.

Tabulka 6 Potřeba dalšího vzdělávání

Vnímání potřeby vzdělávání	Počet žen	%
Potřeba vzdělávat se	79	67 %
Nemají potřebu vzdělávat se	39	33 %
Celkem	118	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 7 rozděluje ženy podle potřeby dalšího vzdělávání. Z celkového počtu 79 respondentek (100 %), jež shledávají potřebu se dále vzdělávat, je 39 z nich (49 %) ve věku 31 – 40 let. Na druhou stranu z celkového počtu 39 žen (100 %), které nemají potřebu se dále vzdělávat, jich opět nejvíce naleznete ve věkové kategorii 31 – 40 let, a to 18 (46 %). Z tabulky je patrné, že ženy cítí potřebu se dále vzdělávat spíše ve vyšším věku.

Tabulka 7 Potřeba dalšího vzdělávání dle věkových kategorií

Věk	Potřeba vzdělávat se		Nemají potřebu vzdělávat se	
Do 20	0	0 %	2	5 %
21 - 30	14	18 %	6	15 %
31 - 40	39	49 %	18	46 %
41 a více	26	33 %	13	33 %
Celkem	79	100 %	39	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Opět jsme posoudili potřebu dalšího vzdělávání v jednotlivých věkových kategoriích. Ve věkové kategorii 21 – 30 let, kde bylo celkem 20 dotazovaných žen, uvedlo 14 z nich (70 %), že mají potřebu dále rozvíjet své znalosti a dovednosti. Ve věkové kategorii do 20 let uvedly 2 ženy (100 %), že nemají potřebu se dále vzdělávat.

Tabulka 8 Potřeba vzdělávat se v jednotlivých věkových kategoriích žen

Věk	Potřeba vzdělávat se		Nemají potřebu vzdělávat se	
Do 20 (n=2)	0	0 %	2	100 %
21 - 30 (n=20)	14	70 %	6	30 %
31 - 40 (n=57)	39	68 %	18	32 %
41 a více (n=39)	26	67 %	13	33 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ženy, které uvedly, že mají potřebu se dále vzdělávat, byly dále dotázány, jakým způsobem se chtějí dále rozvíjet. Nutno zmínit, že ženy mohly zvolit všechny nabízené možnosti, které odpovídají jejich potřebě či aktuálnímu stavu. 33 žen (39 %) uvedlo, že se sice chtějí dále vzdělávat, ale neví jakým způsobem a ani na koho by se mohly s pomocí o informace o dalším vzdělávání obrátit. 18 žen (21 %) zmínilo, že se již vzdělávají v rámci rekvalifikačního kurzu a 11 žen (13 %) zaznamenalo, že dochází do jazykových kurzů.

Tabulka 9 Způsob dalšího vzdělávání

Vzdělávání	Zájem	%
Neví jak se vzdělávat	33	39 %
Zvažují studium	9	11 %
Dálkově SOU	1	1 %
Dálkově USV	3	4 %
Dálkově VŠ	5	6 %
Jazykové kurzy	11	13 %
Rekvalifikační kurzy	18	21 %
Jiné kurzy	4	5 %
Celkem	84	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Rozložíme-li si způsob dalšího vzdělávání do věkových kategorií, pak jsme zjistili, že ženy ve věku od 21 do 30 let v 64 % neví, jakým způsobem se dále vzdělávat. Jedná se celkem o 9 žen. Ženy ve věku 31 – 40 let se nejčastěji vzdělávají formou rekvalifikačního kurzu, celkem 9 žen (21 %). V této věkové skupině je zajímavé zjištění, že 7 žen (17 %) uvažuje o další studiu. Třetí kategorie žen ve věku 41 a více let je nejvíce zastoupena ve skupině, kdy neví, jakým způsobem se mají dále vzdělávat. Jedná se o 10 žen (36 %). V této věkové kategorii bylo také zaznamenáno, že 8 žen (29 %) se již vzdělává formou rekvalifikačního kurzu a 4 ženy (14 %) dochází do jazykových kurzů. Jiné kurzy, jimiž se respondentky vzdělávají, byly respondentkami uvedeny jako kurz ručních prací, kurz na cukrářku, samovzdělávání a individuální vzdělávání. Ženy ve věku do 20 let zde nejsou zastoupeny, neboť ani jedna respondentka neuvedla, že by měla potřebu se dále vzdělávat (viz tabulka 7).

Tabulka 10 Způsob dalšího vzdělávání dle věkových kategorií

Vzdělávání	Věková kategorie					
	21-30	%	31-40	%	41 a více	%
Neví jak se vzdělávat	9	64 %	14	33 %	10	36 %
Zvažují studium	1	7 %	7	17 %	1	4 %
Dálkově SOU	1	7 %	0	0 %	0	0 %
Dálkově USV	1	7 %	1	2 %	1	4 %
Dálkově VŠ	1	7 %	2	5 %	2	7 %
Jazykové kurzy	0	0 %	7	17 %	4	14 %
Rekvalifikační kurzy	1	7 %	9	21 %	8	29 %
Jiné kurzy	0	0 %	2	5 %	2	7 %
Celkem	14	100 %	42	100 %	28	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 11 nám zaznamenává důvody nezájmu o další vzdělávání. Z celkového počtu 39 respondentek, které uvedly, že nemají potřebu se dále vzdělávat, 24 žen (62 %) uvedlo, že tuto potřebu nemá z důvodu nedostatku času kvůli péči o rodinu. 7 žen (18 %) uvedlo druhý nejčastější důvod nezájmu se vzdělávat, a to nezajímavou nabídku v oblasti vzdělávání. Naopak žádná respondentka (0 %) neuvedla, že by neměla potřebu se dále vzdělávat z důvodu dojíždění.

Tabulka 11 Důvody nezájmu o další vzdělávání

Důvod	Počet	%
Nezájem o vzdělávání	4	10 %
Nedostatek času	24	62 %
Nedostatek informací	1	3 %
Obavy/strach	1	3 %
Dojíždění	0	0 %
Nezajímavá nabídka	7	18 %
Jiný důvod (zdravotní)	2	5 %
Celkem	39	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Důvody nezájmu o dalšího vzdělávání jsme rozepsali do jednotlivých věkových kategorií. Z rozdělení žen podle věkových kategorií je zřejmé, že důvodem nezájmu o další vzdělávání v kategorii žen do 20 let, z celkového počtu 2 ženy v této věkové kategorii, je nedostatek času, což uvedla 1 respondentka (50%) a jiné důvody, které byly uvedeny jako zdravotní (těhotenství). Tento důvod zmínila také 1 respondentka (50%). Poutavý výsledek výzkumu je v kategorii žen ve věku od 21 do 30 let, kdy všech 6 žen (100 %) vymezených v této

věkové kategorii, uvedlo jako důvod nezájmu o další vzdělávání nedostatek času kvůli péči o rodinu. 10 žen (56 %) ve věku od 31 do 40 let a 7 žen (54 %) ve věku 41 a více let uvedlo opět nedostatek času z důvodu péče o rodinu.

Tabulka 12 Důvod nezájmu o další vzdělávání v jednotlivých věkových kategoriích

Důvod	Věková kategorie							
	do 20	%	21-30	%	31-40	%	41 a více	%
Nezájem o vzdělávání	0	0 %	0	0 %	1	6 %	3	23 %
Nedostatek čas	1	50 %	6	100 %	10	56 %	7	54 %
Nedostatek informací	0	0 %	0	0 %	1	6 %	0	0 %
Obavy/strach	0	0 %	0	0 %	1	6 %	0	0 %
Dojíždění	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nezajímavá nabídka	0	0 %	0	0 %	5	28 %	2	15 %
Jiný důvod (zdravotní)	1	50 %	0	0 %	0	0 %	1	8 %
Celkem	2	100 %	6	100 %	18	100 %	13	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Největší potřebu dalšího vzdělávání z celkového počtu 79 respondentek mají ženy, jež dosáhly úplného středního vzdělání s maturitou, celkem 35 žen (44 %). Naopak ženy, jenž potřebě dalšího vzdělání nedávají velkou životní váhu z celkového počtu 39 respondentek, jsou ty, které dosáhly středního odborné vzdělání s výučním listem, a to 18 z nich (46 %).

Tabulka 13 Potřeba dalšího vzdělávání dle dosaženého vzdělání

Vzdělání	Má potřebu		Nemá potřebu	
ZŠ	14	18 %	11	28 %
SOU	19	24 %	18	46 %
USV	35	44 %	7	18 %
VOŠ	1	1 %	0	0 %
VŠ-Bc.	4	5 %	0	0 %
VŠ-Mgr. a vyšší	6	8 %	3	8 %
Celkem	79	100 %	39	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Způsob, jakým se ženy chtějí dále vzdělávat, byl rozdělen podle dosaženého vzdělání. V kategoriích vzdělání základní (57 %), střední odborné s výučním listem (53 %) a úplné střední vzdělání s maturitou (35 %) uvedly ženy nejčastěji, že neví, jakým způsobem se mají dále vzdělávat. U žen, které mají vysokoškolské vzdělání ukončené titulem Bc., polovina z nich (50 %) uvedla, že dálkově studují vysokou školu. Ženy, které mají vzdělání

vysokoškolské ukončené titulem Mgr., Ing., či vyšším, uvedly nejčastěji (33 %), že dochází do jazykových kurzů nebo studují jiné kurzy (33 %). Jako jiné kurzy uvedly tyto ženy vzdělávání individuální a samostudium. Vzhledem k počtu respondentek zastoupené se vzděláním vyšším odborným (celkem 1) jich 100 % uvedlo, že absolvují rekvalifikační kurzy.

Tabulka 14 Způsob dalšího vzdělávání podle dosaženého vzdělání

Vzdělávání	Dosažené vzdělání											
	ZŠ	%	SOU	%	USV	%	VOŠ	%	VŠ-Bc.	%	Mgr. a vyšší	%
Neví jak se vzdělávat	8	57 %	10	53 %	14	35 %	0	0 %	1	25 %	0	0 %
Zvažují studium	2	14 %	1	5 %	5	13 %	0	0 %	1	25 %	0	0 %
Dálkově SOU	1	7 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Dálkově USV	1	7 %	2	11 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Dálkově VŠ	0	0 %	0	0 %	2	5 %	0	0 %	2	50 %	1	17 %
Jazykové kurzy	0	0 %	0	0 %	9	23 %	0	0 %	0	0 %	2	33 %
Rekvalifikační kurzy	2	14 %	5	26 %	9	23 %	1	100 %	0	0 %	1	17 %
Jiné kurzy	0	0 %	1	5 %	1	3 %	0	0 %	0	0 %	2	33 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ve třech kategoriích podle dosaženého vzdělání je dominantním důvodem nezájmu o další vzdělávání nedostatek času z důvodu péče o rodinu (ZŠ – 64 %, SOU – 72 %, USV – 43 %). Pouze v kategorii žen, které mají vzdělání vysokoškolské ukončené titulem Mgr., Ing. a vyšším, převažuje důvod nezájmu o další vzdělávání nezajímavá nabídka (67 %). Z tabulky 20 byly vyloučeny ženy se vzděláním vyšším odborným a vysokoškolským ukončeným titulem Bc., neboť všechny respondentky v těchto dvou kategoriích uvedly, že mají potřebu se dále vzdělávat (viz tabulka 18).

Tabulka 15 Důvod nezájmu o další vzdělávání dle dosaženého vzdělání

Důvod	Dosažené vzdělání							
	ZŠ	%	SOU	%	USV	%	Mgr. a vyšší	%
Nezájem o vzdělávání	2	18 %	0	0 %	2	29 %	0	0 %
Nedostatek čas	7	64 %	13	72 %	3	43 %	1	33 %
Nedostatek informací	0	0 %	0	0 %	1	14 %	0	0 %
Obavy/strach	0	0 %	1	6 %	0	0 %	0	0 %
Dojíždění	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nezajímavá nabídka	0	0 %	4	22 %	1	14 %	2	67 %
Jiný důvod (zdravotní)	2	18 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ze zjištěných dat je nepochybné, že největší zájem o další vzdělávání (z celkového počtu 79) mají ženy, které jsou v evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců. Jedná se o 27 žen (34 %). Pokud se však podíváme na ženy, které nemají zájem o další vzdělávání (z celkového počtu 39), zjišťujeme, že nejvíc jich nalezneme taktéž v kategorii evidence úřadu práce do 5 měsíců, celkem 15 žen (38 %).

Tabulka 16 Zájem o další vzdělávání podle délky evidence na úřadu práce

Délka evidence v měsících	Má zájem	%	Nemá zájem	%
méně než 5	27	34 %	15	38 %
5- 12	25	32 %	9	23 %
13 - 24	11	14 %	4	10 %
více jak 24	16	20 %	11	28 %
Celkem	79	100 %	39	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z výzkumu bylo zjištěno, že ženy, které shledávají potřebu dalšího vzdělávání, však neví jakým způsobem. Tato možnost byla nejčastěji zvolena ve všech kategoriích podle délky

evidence na úřadu práce. Následujícím častým způsobem dalšího vzdělávání je účast na rekvalifikačních a jazykových kurzech.

Tabulka 17 Způsob dalšího vzdělávání podle délky evidence na ÚP

Vzdělávání	Délka evidence na ÚP v měsících							
	méně než 5	%	5-12	%	13-24	%	více jak 24	%
Neví jak se vzdělávat	10	37 %	10	34 %	5	42 %	8	50 %
Zvažují studium	3	11 %	3	10 %	0	0 %	3	19 %
Dálkově SOU	0	0 %	1	3 %	0	0 %	0	0 %
Dálkově USV	1	4 %	0	0 %	2	17 %	0	0 %
Dálkově VŠ	1	4 %	1	3 %	1	8 %	2	13 %
Jazykové kurzy	4	15 %	5	17 %	2	17 %	0	0 %
Rekvalifikační kurzy	6	22 %	8	28 %	1	8 %	3	19 %
Jiné kurzy	2	7 %	1	3 %	1	8 %	0	0 %

Zdroj: vlastní zpracování

Jako důvod nezájmu o další vzdělávání nezvolila žádná respondentka důvod dojíždění. Objevily se však důvody jako nedostatečná informovanost o možnostech vzdělávání v kategorii délky evidence od 5 do 12 měsíců, celkem 1 žena (11 %) nebo také obavy či strach v kategorii evidence nad 24 měsíců, a to rovněž 1 žena (9 %).

Tabulka 18 Důvod nezájmu o další vzdělávání podle délky evidence na ÚP

Důvod	Délka evidence na ÚP v měsících							
	méně než 5	%	5-12	%	13-24	%	více jak 24	%
Nezájem o vzdělávání	2	13 %	0	0 %	0	0 %	2	18 %
Nedostatek čas	12	80 %	4	44 %	3	75 %	5	45 %
Nedostatek informací	0	0 %	1	11 %	0	0 %	0	0 %
Obavy/strach	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	9 %
Dojíždění	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nezajímavá nabídka	1	7 %	3	33 %	1	25 %	2	18 %
Jiný důvod (zdravotní)	0	0 %	1	11 %	0	0 %	1	9 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 118 respondentek se 90 (76 %) z nich domnívá, že by jim další vzdělávání pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce.

Tabulka 19 Subjektivní vnímání efektivity vzdělávání vůči uplatnění na trhu práce

Efektivnost vzdělávání	Počet žen	%
Ano	90	76 %
Ne	28	24 %
Celkem	118	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ženy ve věku 31 – 40 let nejčastěji (50 %) vnímají, že by jim další vzdělávání pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce. Jednalo se celkem o 45 žen. Naproti tomu se ženy ve věku 31 – 40 let a 41 a více shodly v 43 %, že by jim další vzdělávání v lepším uplatnění na trhu práce nepomohlo. Stejně zastoupení nalezneme také u žen do 20 let a u žen ve věku 21 – 30 let (7 %).

Tabulka 20 Subjektivní vnímání efektivity vzdělávání vůči uplatnění na trhu práce dle věkové kategorie žen

Věk	Ano	%	Ne	%
Do 20	0	0 %	2	7 %
21 - 30	18	20 %	2	7 %
31 - 40	45	50 %	12	43 %
41 a více	27	30 %	12	43 %
Celkem	90	100 %	28	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ve věkové kategorii 21 – 30 let je znát největší rozdíl mezi ženami, které vnímají další vzdělávání jako potřebné pro lepší uplatnění na trhu práce. Z celkového počtu 20 dotazovaných uvedlo 18 z nich (90 %) další vzdělávání jako efektivní pro lepší uplatnění na trhu práce. Zajímavostí také je, že ženy ve věkové kategorii do 20 let, z celkového počtu 2 respondentek, se nedomnívají, že by jim další vzdělávání pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce (100 %). Nutno však vzít na vědomí dříve uvedené skutečnosti těchto dvou respondentek, a to zdravotní stav (těhotenství) a nedostatek času z důvodu péče o rodinu.

Tabulka 21 Subjektivní vnímání efektivnosti vzdělávání vůči uplatnění na trhu práce ve věkové kategorii žen

Věk	Ano	%	Ne	%
Do 20 (n=2)	0	0 %	2	100 %
21 - 30 (n=20)	18	90 %	2	10 %
31 - 40 (n=57)	45	79 %	12	21 %
41 a více (n=39)	27	69 %	12	31 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 118 žen sdělilo 37 z nich (31 %), že je ochotna dojíždět za vzděláváním do 10 km z místa bydliště. Druhou nejčastější možností zvolilo 35 žen (30 %), které uvedly, že by se vzdělávaly pouze v místě bydliště.

Tabulka 22 Ochota dojíždět za vzděláváním

Dojíždění	Počet žen	%
Jen v místě bydliště	35	30 %
Do 10 km	37	31 %
Do 20 km	26	22 %
Do 30 km	12	10 %
Nezáleží	8	7 %
Celkem	118	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ženy, které bydlí v obci do 1 000 obyvatel, jsou nejčastěji (42 %) ochotny dojíždět za vzděláváním do vzdálenosti 20 km od bydliště. Jednalo se o 11 žen. Ženy, které bydlí v obci od 1 001 do 4000 obyvatel, jsou nejčastěji (35 %) ochotny dojíždět za vzděláváním do 10 km. Zaznamenalo to 7 z nich. V kategorii, kdy ženy žijí v obci od 4 001 do 15 000 obyvatel, je 10 (31 %) z nich ochotno docházet za vzděláváním pouze v místě bydliště. Stejně tak ženy, jež žijí v obci nad 15 001 obyvatel, jsou nejčastěji ochotny se vzdělávat pouze v místě bydliště, celkem 18 z nich (45 %).

Tabulka 23 Ochota dojíždět za vzděláváním podle místa bydliště

Dojíždění	Bydliště podle počtu obyvatel							
	Do 1 000	%	1 001-4 000	%	4 001-15 000	%	15 001 a více	%
Jen v místě bydliště	4	15 %	3	15 %	10	31 %	18	45 %
Do 10 km	8	31 %	7	35 %	6	19 %	16	40 %
Do 20 km	11	42 %	5	25 %	8	25 %	2	5 %
Do 30 km	3	12 %	2	10 %	5	16 %	2	5 %
Nezáleží	0	0 %	3	15 %	3	9 %	2	5 %
Celkem	26	100 %	20	100 %	32	100 %	40	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Výzkumem bylo u žen zjišťováno, zda využívají pomoci úřadu práce ohledně dalšího vzdělávání. Nutno zmínit, že mohly vybrat všechny uvedené možnosti, které již využily. Z výsledků je patrné, že z nabídky úřadu práce ženy nejčastěji využívají účast na rekvalifikačním kurzu, celkem 40 žen (29 %). Jako druhou nejčastější možnost uvedlo 28 žen (21 %), že nemají zájem o nabídku vzdělávacích aktivit úřadu práce.

Tabulka 24 Využití pomoci úřadu práce v oblasti vzdělávání

Využití nabídky ÚP	Počet žen	%
Rekvalifikační kurz	40	29 %
Kariérové poradenství	19	14 %
Test profesní orientace	4	3 %
Poradenské činnosti	21	15 %
Neznalost nabídky úřadu práce	24	18 %
Nezájem o nabídku úřadu práce	28	21 %

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud srovnáme délku evidence na úřadu práce se zájmem o pomoc úřadu práce v oblasti vzdělávání, pak zjistíme, že největší účast na aktivitách úřadu práce vykazují ženy, které jsou

v evidenci od 13 do 24 měsíců a od 24 a více měsíců, a to 69 %. Největší nezájem (29 %) o účast na vzdělávacích aktivitách úřadu práce je patrný u žen, které jsou v evidenci do 5 měsíců. Uvedlo to 14 žen (29 %) z celkového počtu 48 žen, které jsou v evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců.

Tabulka 25 Využití pomoci úřadu práce v oblasti vzdělávání v závislosti na délce evidence na úřadu práce

Využití nabídky úřadu práce	Délka evidence na ÚP v měsících							
	Méně než 5	%	5-12	%	13-24	%	Víc jak 24	%
Aktivity ÚP	24	50 %	27	68 %	11	69 %	22	69 %
Neznají nabídku	10	21 %	5	13 %	2	13 %	7	22 %
Nemají zájem	14	29 %	8	20 %	3	19 %	3	9 %

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 18 nám zobrazuje zastoupení žen v účasti na rekvalifikačních kurzech v rámci evidence na úřadu práce. Ze 118 respondentek se 76 žen (64 %) nezúčastnilo žádného rekvalifikačního kurzu během evidence na úřadu práce.

Tabulka 26 Účast na rekvalifikačních kurzech v rámci ÚP

Účast na RK	Celkem	%
Absolvovalo	42	36 %
Neabsolvovalo	76	64 %
Celkem	118	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Ženy, jež se rekvalifikačního kurzu zabezpečeného úřadem práce zúčastnily, byly dále dotázány, zda jim jeho absolvování pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce. Z celkového počtu 42 žen 26 z nich (62 %) absolvování rekvalifikačního kurzu v uplatnění na trhu práce nepomohlo.

Tabulka 27 Účast na RK pro lepší uplatnění na trhu práce

Uplatnění na trhu práce	Celkem	%
RK pomohl	16	38 %
RK nepomohl	26	62 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z výzkumu dále vyplynulo, že z celkového počtu 42 žen, které absolvovaly rekvalifikační kurz v rámci evidence na úřadu práce, se 16 z nich (38 %) účastnilo rekvalifikace, přičemž jsou v evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců. Následně z celkového počtu 76 žen,

kteří neabsolvovaly žádný rekvalifikační kurz zabezpečovaný úřadem práce, jich 26 (34 %) je v evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců.

Tabulka 28 Účast na RK dle délky evidence na ÚP

Účast na RK	Délka evidence na ÚP v měsících							
	méně než 5	%	5-12	%	13-24	%	více jak 24	%
Absolvovalo	16	38 %	10	24 %	4	10 %	12	29 %
Neabsolvovalo	26	34 %	24	32 %	11	14 %	15	20 %

Zdroj: vlastní zpracování

Podíváme-li se na typy rekvalifikačních kurzů, které byly absolvovány ženami, jež pečují o dítě do 15 let, zjistíme, že nejvíce z nich, a to 19 (40 %), absolvovalo rekvalifikační kurz na obsluhu osobního počítače. Druhým nejčastěji voleným rekvalifikačním kurzem je kurz v oblasti účetnictví. Zúčastnilo se jej 9 žen (19 %). Nejméně často jsou absolvovány rekvalifikační kurzy na řízení motorových vozidel a řízení vysokozdvizného vozíku. Každý z nich absolvovala 1 žena (2 %). Do jiných rekvalifikačních kurzů zařadily respondenty kurz na sanitáře (2 ženy) a na floristku (1 žena).

Tabulka 29 Účast na rekvalifikačních kurzech

Rekvalifikační kurz	Počet účastí	%
Obsluha PC	19	40 %
IT technologie	4	9 %
Sociální služby	4	9 %
Účetnictví	9	19 %
Administrativa	6	13 %
VZV	1	2 %
Řízení motorových vozidel	1	2 %
Jiné	3	6 %
Celkem RK	47	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Oproti účasti na rekvalifikačních kurzech byly ženy dotázány, jaký kurz by naopak chtěly absolvovat v rámci evidence na úřadu práce. Z výzkumu vyšlo najevo, že největší zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu je na obsluhu osobního počítače. Tento zájem zaznačilo 24 žen (22 %). Jako druhá oblast byla nejčastěji volena administrativa. Zájem o tento typ RK uvedlo 21 žen (19 %). Kuriozitou je zájem o účast na rekvalifikačním kurzu v oblasti strojírenství, který uvedla 1 žena (1 %). Žádný zájem neprojevaly ženy o absolvování rekvalifikace v oblasti stavebnictví a svařování, proto nebyly tyto kurzy do celkové tabulky zahrnuty. Mezi jiné rekvalifikační kurzy zde respondenty uvedly kurz

na pedagogickou asistentku, skladnici, masérku, vizážistku, cukrářku, kurz skladové evidence, ručních prací a výuku cizích jazyků.

Tabulka 30 Zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační kurz	Zájem o účast	%
Obsluha PC	24	22 %
IT technologie	13	12 %
Sociální služby	17	15 %
Účetnictví	19	17 %
Administrativa	21	19 %
Podnikání	5	5 %
VZV	1	1 %
Strojírenství	1	1 %
Řízení motorových vozidel	2	2 %
Jiné	8	7 %
Celkem	111	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

U žen bylo rozpoznáváno, zda mají zájem i o vzdělávací služby úřadu práce mimo rekvalifikační kurz. Nejvíce zájmu projevily ženy, jež jsou v evidenci od 5 do 12 měsíců, a to 18 žen (38 %). Největší nezájem o účast na vzdělávacích aktivitách úřadu práce mimo rekvalifikační kurz se rovněž projevil u žen, které jsou v evidenci méně než 5 měsíců, celkem 28 žen (36 %).

Tabulka 31 Zájem versus nezájem o další vzdělávací služby úřadu práce (mimo RK)

Vzdělávání přes ÚP	Délka evidence na ÚP v měsících							
	Méně než 5	%	5-12	%	13-24	%	Více jak 24	%
Zájem	18	38 %	15	32 %	3	6 %	11	23 %
Nezájem	28	36 %	21	27 %	12	16 %	16	21 %

Zdroj: vlastní zpracování

Největší zájem o vzdělávací aktivitu úřadu práce mimo rekvalifikační kurz je o kariérové poradenství. Tuto možnost zvolilo 25 žen (53 %) z těch, které mají o vzdělávací aktivitu úřadu práce mimo rekvalifikační kurz zájem.

Tabulka 32 Zájem o vzdělávací služby úřadu práce (mimo RK)

Vzdělávací nabídka ÚP	Počet	%
Kariérové poradenství	25	53 %
Test profesní orientace	14	30 %
Poradenské činnosti	8	17 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z následující tabulky je zřejmé, že největší zájem o vzdělávací služby úřadu práce mimo rekvalifikační kurz je v pořadí – kariérové poradenství, test profesní orientace a poradenské činnosti bez ohledu na délku evidence na úřadu práce.

Tabulka 33 Zájem o vzdělávací služby úřadu práce (mimo RK) podle délky evidence na úřadu práce

Zájem o vzdělávací služby	Délka evidence na ÚP v měsících							
	Méně než 5	%	5-12	%	13-24	%	Více jak 24	%
Kariérové poradenství	8	44 %	8	53 %	2	67 %	7	64 %
Test profesní orientace	6	33 %	4	27 %	1	33 %	3	27 %
Poradenské činnosti	4	22 %	3	20 %	0	0 %	1	9 %

Zdroj: vlastní zpracování

8 ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY

VO1: Existuje rozdíl mezi věkovou kategorií matky a jejím zájmem o další vzdělávání?

Z výzkumu vyplynulo, že ženy ve vyšším věku, tj. 31 – 40 let a 41 a více let mají větší zájem o další vzdělávání, než ženy mladší, tj. do 20 let a 21 – 30 let.

Z celkového počtu 118 respondentek jich 78 (66 %) uvedlo, že má povědomí o možnostech dalšího vzdělávání. Nejvíce žen, které mají povědomí o možnostech dalšího vzdělávání, je ve věkové kategorii 31 – 40 let, celkem 41 (53 %). Na druhém místě v oblasti povědomí o možnostech dalšího vzdělávání jsou ženy ve věku 41 a více let, celkem 26 (33 %). Nejmenší povědomí o možnostech dalšího vzdělávání mají ženy do 20 let (0 %). Tato skutečnost je však zkreslená z důvodu malého výzkumného vzorku v této věkové kategorii, což byly pouze 2 ženy. Zaměřením se na jednotlivé věkové kategorie jsme zjistili, že z celkového počtu 57 respondentek ve věku 31 – 40 let má 41 z nich (72 %) povědomí o možnostech dalšího vzdělávání. Ve věkové kategorii 41 a více let je to pak z celkového počtu 39 žen 26 (67 %), jež mají povědomí o možnostech dalšího vzdělávání.

Z celkového počtu 118 respondentek 79 z nich (67 %) uvedlo, že mají potřebu se dále vzdělávat a rozvíjet tak své znalosti a dovednosti. Z počtu 79 respondentek, jež mají potřebu se dále vzdělávat, je jich nejvíce, tj. 39 (49 %), v kategorii věku od 31 do 40 let. Na druhém místě jsou pak ženy ve věku 41 a více let, celkem 26 (33 %). Kategorie do 20 let je opět s nulovým podílem respondentek, jež by měly potřebu se dále vzdělávat. Opět je nutno zmínit, že tento údaj může být zkreslený z důvodu nízkého počtu respondentek v této věkové kategorii (2). Podíváme-li se na jednotlivé věkové kategorie a jejich potřebu se dále vzdělávat, zjistili jsme, že z celkového počtu 57 žen ve věku 31 – 40 let jich 39 (68 %) má potřebu se dále vzdělávat. Na druhém místě jsou opět ženy ve věku 41 a více let. Z celkového počtu 39 žen v této věkové kategorii jich 26 (67%) uvedlo, že mají potřebu dalšího vzdělávání.

Ženy, které uvedly, že mají potřebu se dále vzdělávat, pak nejčastěji uváděly, že neví jakým způsobem. Tuto možnost uvedlo v dotazníku celkem 33 žen (39 %). Jako další možnost ženy nejčastěji uváděly, že se již vzdělávají formou rekvalifikačního kurzu nebo kurzů jazykových. Rekvalifikační kurz uvedlo celkem 18 žen (21 %), jazykový kurz pak 11 žen (13 %).

Způsob dalšího vzdělávání jsme si rozdělili do věkových kategorií. Ve věkové kategorii 21 – 30 let 9 žen (64 %) uvedlo, že neví jakým způsobem se dále vzdělávat. Tuto možnost zvolilo také 14 žen (33 %) ve věku 31 – 40 let a 10 žen (36 %) ve věku 41 a více let. Ženy ve věku do 20 let zde nejsou zastoupeny, neboť všechny uvedly, že potřebu dalšího vzdělávání nemají. Důvod, pro který ženy nemají potřebu dalšího vzdělávání, byl nejčastěji volen jako nedostatek času z důvodu péče o rodinu. Tuto možnost uvedlo 24 žen (62 %). Dalším důvodem byla nejčastěji volena nezajímavá nabídka. Tuto možnost zvolilo celkem 7 žen (18 %).

Z celkového počtu 118 respondentek jich 90 (76 %) uvedlo, že by jim dalšího vzdělávání pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce. Z celkového počtu 90 žen, které uvedly, že jim další vzdělávání pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce, je jich 45 (50 %) ve věku 31 – 40 let a 27 (30 %) ve věku 41 a více let. Rozdělením do jednotlivých věkových kategorií jsme zjistili, že z celkového počtu 20 žen ve věku 21 – 30 let jich 18 (90%) uvedlo, že by jim další vzdělávání pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce. 45 žen (79 %) z celkového počtu 57 žen ve věku 31 – 40 let uvedlo, že by jim další vzdělávání pomohlo v lepším uplatnění na trhu práce.

VO2: Existuje rozdíl matkami podle jejich místa bydliště a jejich ochotou dojíždět za vzděláváním?

Výzkumem bylo zjištěno, že rozdíly existují. S čím menší obce ženy pochází, tím spíše jsou ochotny dojíždět větší vzdálenost za účelem dalšího vzdělávání.

Z celkového počtu 118 respondentek 37 žen (31 %) je ochotna dojíždět za vzděláváním do 10 km od místa bydliště. 35 žen (30 %) je pak ochotno se dále vzdělávat pouze v místě bydliště. Ženy, jež bydlí v obci do 1 000 obyvatel, je z celkového počtu 26 respondentek 11 (42 %) z nich ochotna dojíždět za vzděláváním do 20 km od místa bydliště. Ženy, které bydlí v obci od 1 001 do 4 000 obyvatel, z celkového počtu 20 žen 7 (35 %) z nich je ochotna dojíždět za vzděláváním do 10 km od místa bydliště. Ženy, které bydlí v obci od 4 001 do 15 000 obyvatel, z celkového počtu 32 žen 10 (31 %) z nich je ochotna se vzdělávat pouze v místě bydliště. 18 (45 %) žen z celkového počtu 40 žen, které bydlí v obci na 15 001 obyvatel, je ochotna se vzdělávat pouze v místě bydliště.

VO3: Existuje vztah mezi dosaženým vzděláním žen a jejich potřebou dalšího vzdělávání?

Rozdíly mezi dosaženým vzděláním žen a jejich potřebou dalšího vzdělávání existují. Největší potřebu dalšího vzdělávání mají ženy, které dosáhly úplného středního vzdělání s maturitou.

Z celkového počtu 118 respondentek jich 79 uvedlo, že mají potřebu se dále vzdělávat. Z počtu 79 respondentek, které tuto potřebu uvedly, jich 35 (44 %) má dosažení vzdělávání úplné střední s maturitou. 19 žen (24 %) má potřebu dalšího vzdělávání s dosaženým vzděláním středním odborným s výučním listem.

Při bližším zkoumání výzkum ukázal, že ženy, které mají dosažené středoškolské vzdělávání s maturitou a mají potřebu se dále vzdělávat, však neví jakým způsobem. 14 žen (35 %) s tímto dosaženým vzděláním tuto možnost zvolilo. Podstatným zjištěním je však fakt, že pokud se ženy s dosaženým středoškolským vzděláním s maturitou vzdělávají, je to nejčastěji formou rekvalifikačních či jazykových kurzů. Tuto skutečnost zaznamenalo v obou případech 9 žen (23 %). Naopak ženy, které mají středoškolské vzdělání s maturitou a nemají potřebu se dále vzdělávat, pak nejčastěji uváděly jako důvod nedostatek času s důvodu péče o rodinu. Tuto variantu zvolily celkem 3 ženy (43 %).

VO4: Existuje rozdíl u nezaměstnaných matek a jejich potřebou se dále vzdělávat podle délky jejich evidence na úřadu práce?

Z výzkumu bylo zjištěno, že čím déle jsou ženy v evidenci úřadu práce, tím menší mají potřebu se dále vzdělávat. Tedy čím déle jsou ženy nezaměstnané, tím méně mají potřebu se dále vzdělávat.

Z celkového počtu 79 žen, které uvedly, že mají potřebu se dále vzdělávat, jich je 27 (34 %) v evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců. 25 žen (32 %) je pak v evidenci od 5 do 12 měsíců.

VO5: Existuje rozdíl v zájmu využívat možnosti dalšího vzdělávání přes úřadu práce podle délky evidence žen pečujících o dítě do 15 let?

Z výzkumu vyplynulo, že čím déle jsou ženy v evidenci úřadu práce, tím více ztrácejí zájem absolvovat vzdělávací služby úřadu práce. Z výzkumu však byl zjištěn velký nezájem o účast na vzdělávacích aktivitách úřadu práce bez ohledu na délku evidence na úřadu práce.

Z celkového počtu 118 respondentek 40 žen (29 %) využilo vzdělávacích možností přes úřad práce formou rekvalifikačního kurzu. Druhou nejčastější možností byl však nezájem o nabízené aktivity úřadu práce. Tuto možnost v dotazníku zvolilo 28 žen (21 %). Jako třetí

nejčastější možností byla zvolena neznalost nabízených možností úřadu práce. Tuto variantu vybralo 24 žen (18 %).

Z celkového počtu 118 respondentek pouze 42 z nich (36 %) absolvovalo rekvalifikační kurz přes úřad práce. 76 žen (64 %) však uvedlo, že dosud žádný rekvalifikační kurz nabízený úřadem práce neabsolvovaly. Z celkového počtu 42 žen, které rekvalifikační kurz přes úřad práce využily, 26 z nich (62 %) nepomohl k lepšímu uplatnění na trhu práce. Z celkového počtu 42 žen, které absolvovaly rekvalifikační kurz nabízený úřadem práce, 16 z nich (38 %) je v evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců. Nejvyužívanějším typem rekvalifikačního kurzu je kurz v oblasti obsluhy osobního počítače. Tuto možnost zvolilo 19 žen (40 %). Největší zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu je opět z oblasti obsluhy osobního počítače. Tuto možnost uvedlo 24 žen (22 %). Jako druhý nejžádanější typ rekvalifikačního kurzu je administrativní oblast. Tuto variantu uvedlo 21 žen (19 %).

Největší zájem o vzdělávací aktivity úřadu práce mimo rekvalifikační kurz mají ženy, které jsou evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců, celkem 18 žen (38 %). Ženám byly nabídnuty tři možnosti dalšího vzdělávání přes úřad práce – kariérové poradenství, test profesní orientace a poradenské činnosti. Největší zájem je o vzdělávací aktivitu kariérové poradenství. Tento zájem projevilo 25 žen (53 %).

8.1 Vyhodnocení stanoveného výzkumného cíle

Výzkumným šetřením mělo být rozpoznáno, zda se ženy pečující o dítě do 15 let v evidenci úřadu práce vzdělávají a jaké vzdělávací aktivity úřadu práce využívají. Z výzkumu je patrné, že většina žen v evidenci úřadu práce, které pečují o dítě do 15 let, má zájem se dále vzdělávat, ale bohužel neví jakým způsobem a ani na koho se s pomocí obrátit. Tato skutečnost vyplynula bez ohledu na rozdělení žen do kategorií podle věku, bydliště, vzdělání, počtu dětí, věku nejmladšího dítěte, době od posledního ukončeného zaměstnání či délce evidence na úřadu práce.

Dále bylo zjištěno, že ženy nejčastěji využívají rekvalifikačních kurzů jakožto nástroje vzdělávání úřadu práce. Pokud se však zaměříme na vzdělávací nabídku úřadu práce mimo rekvalifikační kurz, mají ženy zájem zejména o kariérové poradenství.

9 DOPORUČENÍ DO PRAXE

Jak vyplynulo z provedeného výzkumného šetření, ženy pečující o dítě do 15 let jsou početnou skupinou nezaměstnaných v České republice. Proto je vhodné se na tuto ohroženou skupinu na trhu práce více zaměřit a intenzivněji s ní pracovat. Tyto ženy potřebují zejména motivovat a povzbudit pro další vzdělávání a svůj osobní rozvoj. Je třeba sestavit model dalšího vzdělávání, který bude zaměřen právě na motivaci v oblasti vzdělávání u nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15 let.

Z výzkumu vyplynulo, že ženy buďto nemají zájem o nabízené služby úřadu práce nebo o možnostech vzdělávání přes úřad práce nemají dostatečné informace. Bylo by vhodné zefektivnit předávání informací klientům úřadu práce o nabízených možnostech vzdělávacích aktivit úřadu práce.

Napomoci by mohl cílený vzdělávací program přímo pro ženy pečující o dítě do 15 let. Návrhem může být takový vzdělávací program, který by zahrnul všechny aktivity úřadu práce. Čili vzdělávací program obsahující kariérové poradenství, test profesní orientace i poradenské činnosti. Ideální variantou by však byl takový vzdělávací program, kde by ženy s sebou mohly přivést své děti, o které by bylo postaráno, a mohly se tak bezstarostně věnovat aktivitám zaměřeným na svůj osobní rozvoj. Dále by ženám pracovníci úřadu práce pomohli se zmapováním situace na trhu práce, aby ženy měly představu, na kterou pracovní oblast se zaměřit a pro kterou se vzdělávat. Toto zjištění je možné právě díky testům profesní orientace, na které pak navazuje práce kariérových poradců naplánovat jejich osobní rozvoj či budoucí pracovní cestu. Bohužel ne všichni uchazeči o zaměstnání mají informace o možnosti zúčastnit se těchto vzdělávacích aktivit v rámci evidence na úřadu práce. Opět se tedy vracíme k nutnosti zajištění lepší informovanosti uchazečů o zaměstnání o možnostech vzdělávání v rámci evidence na úřadu práce.

Pokud upustíme od tvorby nového vzdělávacího programu, pak bychom jako inspirativní přístup pomoci nezaměstnaným ženám pečujícím o děti do 15 let v evidenci úřadu práce doporučili zavést následující postup:

- registrace na úřadu práce,
- účast na informační schůzce pro nově evidované uchazeče,
- individuální pohovor s pracovníky oddělení poradenství,
- testy profesní orientace (bilanční diagnostika, COMDI testy apod.),
- nastavení kariérního a vzdělávacího plánu jedince,

- účast na aktivitách dle nastavených cílů kariérního a vzdělávacího plánu.

Tento postup úřadu práce by mohl pomoci ke zlepšení informovanosti uchazečů o zaměstnání a motivaci účasti na jednotlivých vzdělávacích aktivitách úřadu práce.

ZÁVĚR

Bakalářská práce pojednávala o vzdělávání žen pečujících o děti do 15 let v evidenci úřadu práce. Tato cílová skupina je aktuálně velmi rozsáhlou složkou celkového podílu nezaměstnanosti. Jak již bylo v práci uvedeno, ženy, jež pečují o dítě či děti do 15 let, tvoří 15 % celkového počtu nezaměstnaných. Na základě tohoto alarmujícího zjištění byla autorem založena myšlenka zabývat se právě touto cílovou skupinou.

V rámci teoretické části bakalářské práce byla definována nezaměstnanost a její dělení, vymezili jsme si ohrožené skupiny na trhu práce a popsali jsme činnosti Úřadu práce ČR včetně aktivní politiky zaměstnanosti. Druhá kapitola nám poskytla náhled do vzdělávání dospělých, metod a forem vzdělávání dospělých a v neposlední řadě jsme představili vzdělávací činnosti Úřadu práce ČR. Poslední kapitola teoretická části byla věnována ženám, které pečují o dítě do 15 let, a jejich složité situaci na trhu práce z důvodu péče o rodinu.

Cílem výzkumné části bakalářské práce bylo zjistit, zda se nezaměstnané ženy pečující o dítě do 15 let v evidenci Úřadu práce ČR v okrese Zlín vzdělávají a jaké vzdělávací aktivity úřadu práce využívají. Výzkum byl cíleně zaměřen na okres Zlín z důvodu dostupnosti dat a autorova možného využití získaných poznatků v praxi. Výzkumného šetření se zúčastnilo 118 respondentek cílové skupiny. Pomocí deskriptivní statistiky byly zaznamenány výsledky dotazníkového šetření a následně byly popsány stanovené hypotézy.

Na základě výzkumu bylo zjištěno, že nezaměstnané ženy pečující o dítě do 15 let v evidenci Úřadu práce ČR v okrese Zlín mají potřebu se dále vzdělávat, ale nejčastěji neví, jakým způsobem ani na koho se obrátit s pomocí v této oblasti. Pokud se však tyto ženy vzdělávají, jedná se nejčastěji o rekvalifikační a jazykové kurzy. Potřeba vzdělávat se byla nejčastěji zaznamenána u žen ve věku 31 – 40 let, které mají ukončené středoškolské vzdělání s maturitou a jsou v evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců. Nejvíce ochotné dojíždět za vzděláváním jsou ženy z menších obcí do 1 000 obyvatel. Výzkum také ukázal, že čím déle je žena v evidenci úřadu práce, tím více ztrácí zájem o vzdělávací aktivity úřadu práce.

Zkoumání však ukázalo, že velké množství nezaměstnaných žen nemá zájem či nemá dostatečné informace o vzdělávacích možnostech úřadu práce. Tato práce proto navrhla doporučení pro užití zkoumaných dat v praxi a nastínila postup úřadu práce pro zlepšení informovanosti a zvýšení motivace žen pečujících o dítě do 15 let o vzdělávací nabídku úřadu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BAREŠOVÁ, Andrea, 2011. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: 1. VOX. ISBN 978-80-87480-00-7.

BARTOŇKOVÁ, Hana a Dušan ŠIMEK, 2002. *Andragogika: Studijní texty pro distanční studium*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0394-3.

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta, 2008. *Kapitoly z andragogiky 2*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1193-8.

BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2580-2.

BIČANOVÁ, Alena a Klára, KALÍŠKOVÁ, 2015. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, ISBN 978-80-7344-354-2.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti*. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF

ČESKO. *Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/Z_73_2011.PDF

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *AES Vzdělávání dospělých 2011* [online]. www.czso.cz [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/aes-vzdelavani-dospelych-2011>

DISMAN, Miroslav, 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

DRYDEN, Windy, 2008. *Poradenství*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-371-0.

DUDOVÁ, R., H. HAŠKOVÁ, A. KRÍŽKOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ a Z. UHDE, 2008. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-86429-94-6.

FORMÁNKOVÁ, L., H. HAŠKOVÁ, A. KŘÍŽKOVÁ a H. MAŘÍKOVÁ, 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-054-4.

GAVORA, Peter, 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0.

HUBINKOVÁ, Zuzana, 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada publishing. ISBN 978-80-247-1593-3.

HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. Vyd. 5. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-006-5.

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel, PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-117-8.

LIŠKA, Václav, 2002. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-27-4.

MALACH, Josef, 2003. *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 80-7042-946-1.

MAŇÁK, Josef a Vlastimil, ŠVEC, 2004. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-078-6.

MAŇÁK, J., Š. ŠVEC, V. ŠVEC, 2005. *Slovník pedagogické metodologie*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3802-0.

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.

MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. ISBN 80-7238-220-9.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Akademie věd České republiky. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A.Komenského. ISBN 80-86723-03-8.

PLAMÍNEK, Jiří, 2014. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Vyd. 2. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80.247-4806-1.

PORTÁL MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. www.portal.mpsv.cz © 2002-2015 [cit. 2016-11-25]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips

PORTÁL MPSV. *O úřadu práce* [online]. www.portal.mpsv.cz © 2002-2015 [cit. 2016-11-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips

PORTÁL MPSV. *Poradenské činnosti, IPS* [online]. www.portal.mpsv.cz © 2002-2015 [cit. 2016-12-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips

PORTÁL MPSV. *Rekvalifikace* [online]. www.portal.mpsv.cz © 2002-2015 [cit. 2016-11-25]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips

PRAŽSKÁ ŠKOLA ALTERNATIV, 2012. *Chudoba, nezaměstnanost a další témata*. Praha: Ekumenická akademie. ISBN 978-80-87661-03-1.

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

PRŮCHA, Jan, 2000. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-399-4.

PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.

RAŠTICOVÁ, Martina, 2011. *Česká žena mezi rodinou a profesí*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-7204-776-5.

SIROVÁTKA, Tomáš et al., 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, ISBN 80-7326-104-9.

SVOBODOVÁ, Dagmar, 2015. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5092-7.

ŠINDLEROVÁ, Ivana, 2005. *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci*. Praha: Evropská kontaktní skupina. ISBN

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena, 2009. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5012-9.

TURECKIOVÁ, Michaela a Jaroslav, VETEŠKA, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada publishing. ISBN 978-80-247-1770-8.

VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-247-1731-9.

VLČEK, Josef, 2009. *Ekonomie a ekonomika*. Vyd. 4. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-478-9.

WALKER, Ian, 2013. *Výzkumné metody a statistika*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3920-5.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AES	Adult Education Survey
ÚP	Úřad práce
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
KrP	Krajská pobočka
KoP	Kontaktní pracoviště
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
VPP	Veřejněprospěšné práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
RK	Rekvalifikace

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Věková kategorie	40
Graf 2 Bydliště	41
Graf 3 Vzdělání	41
Graf 4 Počet dětí v péči.....	42
Graf 5 Věk nejmladšího dítěte	43
Graf 6 Ukončení posledního zaměstnání	44
Graf 7 Délka evidence na úřadu práce	45

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Počet nezaměstnaných registrovaných na Úřadu práce ČR k 31. 12. 2016.....	35
Tabulka 2 Počet registrovaných nezaměstnaných v okrese Zlín k 31. 12. 2016 ..35	35
Tabulka 3 Povědomí žen o možnostech vzdělávání	45
Tabulka 4 Povědomí žen o možnostech dalšího vzdělávání dle věkových kategorií	46
Tabulka 5 Věk matky v závislosti na povědomí o možnostech dalšího vzdělávání.....	46
Tabulka 6 Potřeba dalšího vzdělávání	47
Tabulka 7 Potřeba dalšího vzdělávání dle věkových kategorií.....	47
Tabulka 8 Potřeba vzdělávat se v jednotlivých věkových kategoriích žen.....	47
Tabulka 9 Způsob dalšího vzdělávání.....	48
Tabulka 10 Způsob dalšího vzdělávání dle věkových kategorií	49
Tabulka 11 Důvody nezájmu o další vzdělávání.....	49
Tabulka 12 Důvod nezájmu o další vzdělávání v jednotlivých věkových kategoriích.....	50
Tabulka 13 Potřeba dalšího vzdělávání dle dosaženého vzdělání	50
Tabulka 14 Způsob dalšího vzdělávání podle dosaženého vzdělání.....	51
Tabulka 15 Důvod nezájmu o další vzdělávání dle dosaženého vzdělání.....	52
Tabulka 16 Zájem o další vzdělávání podle délky evidence na úřadu práce	52
Tabulka 17 Způsob dalšího vzdělávání podle délky evidence na ÚP.....	53
Tabulka 18 Důvod nezájmu o další vzdělávání podle délky evidence na ÚP	53
Tabulka 19 Subjektivní vnímání efektivnosti vzdělávání vůči uplatnění na trhu práce	54
Tabulka 20 Subjektivní vnímání efektivnosti vzdělávání vůči uplatnění na trhu práce dle věkové kategorie žen	54
Tabulka 21 Subjektivní vnímání efektivnosti vzdělávání vůči uplatnění na trhu práce ve věkové kategorii žen	55
Tabulka 22 Ochota dojíždět za vzděláváním	55
Tabulka 23 Ochota dojíždět za vzděláváním podle místa bydliště	56
Tabulka 24 Využití pomoci úřadu práce v oblasti vzdělávání.....	56

Tabulka 25 Využití pomoci úřadu práce v oblasti vzdělávání v závislosti na délce evidence na úřadu práce	57
Tabulka 26 Účast na rekvalifikačních kurzech v rámci ÚP	57
Tabulka 27 Účast na RK pro lepší uplatnění na trhu práce	57
Tabulka 28 Účast na RK dle délky evidence na ÚP.....	58
Tabulka 29 Účast na rekvalifikačních kurzech.....	58
Tabulka 30 Zájem o absolvování rekvalifikační kurzu.....	59
Tabulka 31 Zájem versus nezájem o další vzdělávací služby úřadu práce (mimo RK).....	59
Tabulka 32 Zájem o vzdělávací služby úřadu práce (mimo RK).....	60
Tabulka 33 Zájem o vzdělávací služby úřadu práce (mimo RK) podle délky evidence na úřadu práce	60

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Dotazník

Příloha P II Matice dat

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená paní,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku. Jeho vyhodnocení bude podkladem pro praktickou část bakalářské práce, která je zaměřená na vzdělávání žen pečujících o děti do 15 let, které jsou evidované na Úřadu práce ČR v okrese Zlín.

Dotazník je zcela anonymní. Vámi vybranou odpověď vždy zakroužkujte.

Každá Vaše odpověď je velmi důležitá, a proto prosím odpovídejte dle skutečnosti.

1. Kolik je Vám let?

- a) do 20 let
- b) 21–30 let
- c) 31–40 let
- d) 41 a více let

2. Bydlíte v obci:

- a) do 1 000 obyvatel
- b) 1 001 – 4 000 obyvatel
- c) 4 001 – 15 000 obyvatel
- d) 15 001 a více obyvatel

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední odborné s výučním listem
- c) středoškolské vzdělání s maturitou
- d) vyšší odborné vzdělání
- e) vysokoškolské vzdělání bakalářské (titul Bc.)
- f) vysokoškolské vzdělání magisterské a vyšší (titul Mgr., Ing a vyšší)

4. Počet dětí do 15 let ve Vaší péči:

- a) 1 dítě
- b) 2 děti
- c) 3 a více

5. Věk nejmladšího dítěte:

- a) do 3 let
- b) od 4 do 10 let
- c) od 11 do 15 let

6. Jaká doba uplynula od ukončení Vašeho posledního zaměstnání?

- a) ještě jsem nepracovala
- b) do 1 roku
- c) do 2 let
- d) více jak 2 roky

- 7. Délka Vaší evidence na úřadu práce:**
- a) méně než 5 měsíců
 - b) 5 – 12 měsíců
 - c) 13 – 24 měsíců
 - d) více jak 24 měsíců
- 8. Máte povědomí o možnostech či formách vzdělávání dospělých ve Vašem okolí (např. přednášky, kurzy, workshopy, poradenské aktivity apod.)?**
- a) ano
 - b) ne
- 9. Cítíte potřebu vzdělávat se a rozvíjet tak své znalosti a dovednosti?**
- a) ano
 - b) ne
- 10. Pokud jste v předchozí otázce odpověděla ano, tak jakým způsobem se chcete dále vzdělávat? Vyberte všechny možnosti dle skutečnosti.**
- a) chtěla bych se dále vzdělávat, ale nevím jak a na koho se obrátit o pomoc
 - b) uvažuji o denním/prezenčním studiu
 - c) dálkově studuji střední školu – výstupem bude výuční list
 - d) dálkově studuji střední školu – výstupem bude maturitní vysvědčení
 - e) dálkově studuji vysokou školu
 - f) navštěvuji jazykové lekce (skupinové či individuální)
 - g) absolvuji rekvalifikační kurz
 - h) absolvuji jiné kurzy vzdělávání, např. kuchařský, ruční práce apod. a uveďte konkrétně jaký:
- 11. Pokud jste na otázku č. 9 odpověděla ne, uveďte důvod:**
- a) nemám zájem se dále vzdělávat
 - b) nemám čas se vzdělávat z důvodu péče o rodinu
 - c) nejsem informovaná o možnostech dalšího vzdělávání
 - d) bojím se dále se vzdělávat
 - e) musela bych dojíždět
 - f) není zajímavá nabídka
 - g) jiný důvod, uveďte:.....
- 12. Myslíte si, že by Vám další vzdělávání pomohlo v uplatnění na trhu práce?**
- a) ano
 - b) ne
- 13. Do jaké vzdálenosti jste ochotna dojíždět kvůli Vašemu dalšímu vzdělávání?**
- a) pouze v místě bydliště
 - b) do 10 km
 - c) do 20 km
 - d) do 30 km
 - e) nezáleží na tom

14. Využila jste pomoci úřadu práce ohledně dalšího vzdělávání? Můžete zvolit VÍCE odpovědí.

- a) ano, absolvovala jsem rekvalifikační kurz nebo čekám na jeho zahájení
- b) ano, využila jsem pomoci kariérových poradců úřadu práce (sestavení životopisu, motivačního dopisu, rady k přijímacímu pohovoru)
- c) ano, absolvovala jsem test profesní orientace – bilanční diagnostika, COMDI testy
- d) ano, absolvovala jsem poradenskou činnost – pracovníprávní minimum, sebereprezentace na trhu práce, finanční poradenství, job club
- e) ne, protože nevím, co úřad práce nabízí
- f) ne, protože nemám zájem

15. Absolvovala jste někdy rekvalifikační kurz na úřadu práce?

- a) absolvovala a pomohl mi najít nové zaměstnání
- b) absolvovala, ale dosud jsem jej nevyužila
- c) neabsolvovala jsem dosud žádný

16. V jaké oblasti jste absolvovala rekvalifikační kurz v rámci evidence na úřadu práce? Můžete zvolit VÍCE odpovědí.

- a) obsluha osobního počítače (základy obsluhy osobního počítače, počítačová gramotnost-ECDL)
- b) IT technologie (tvorba www stránek, správce sítě, pracovník grafického studia)
- c) pracovník v sociálních službách
- d) účetnictví (účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví)
- e) administrativní oblasti (asistentka, sekretářka, organizačně technický pracovník)
- f) základy podnikání
- g) obsluha vysokozdvížných vozíků
- h) svařování
- i) strojírenství
- j) stavebnictví
- k) řízený motorových vozidel (řidičské oprávnění skupiny C, D, E + profesní průkaz)
- l) jiná, doplňte:

17. Z jaké oblasti byste chtěla absolvovat rekvalifikační kurz? Můžete zvolit VÍCE odpovědí.

- a) obsluha osobního počítače (základy obsluhy osobního počítače, počítačová gramotnost-ECDL)
- b) IT technologie (tvorba www stránek, správce sítě, pracovník grafického studia)
- c) pracovník v sociálních službách
- d) účetnictví (účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví)
- e) administrativní oblasti (asistentka, sekretářka, organizačně technický pracovník)
- f) základy podnikání
- g) obsluha vysokozdvížných vozíků
- h) svařování
- i) strojírenství
- j) stavebnictví
- k) řízený motorových vozidel (řidičské oprávnění skupiny C, D, E + profesní průkaz)
- l) jiná, doplňte:

18. Máte zájem i o jiné vzdělávací služby úřadu práce mimo rekvalifikační kurz? Označte všechny možnosti, které byste chtěla absolvovat.

- a) ano, ráda bych využila rady kariérových poradců (sestavení životopisu, motivačního dopisu, rady k přijímacímu pohovoru)
 - b) ano, ráda bych využila diagnostiku profesní orientace (bilanční diagnostiku, COMDI testy)
 - c) ano, ráda bych využila poradenskou činnost (pracovněprávní minimum, sebe prezentace na trhu práce, finanční poradenství, job club)
 - d) nemám zájem o žádnou z uvedených možností
-

Děkuji Vám za spolupráci a čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku.

Lucie Zimmermannová, studentka 3. ročníku oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií.

Kontakt: l_zimmermannova@fhs.utb.cz

