

Motivace žen na rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání ve Zlínském kraji

Dana Juřenová

2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Dana Juřenová
Osobní číslo: H16019
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře
Forma studia: Kombinovaná
Téma práce: Motivace žen na rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání ve Zlínském kraji

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti celoživotního učení, zájmového vzdělávání a problematiky žen na rodičovské dovolené.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ADAIR, John Eric, 2004. Efektivní motivace. Praha: Alfa publishing. ISBN 8086851001.
BENEŠ, Milan, 2008. Andragogika. Praha: Grada. ISBN 9788024725802.
PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2012. Andragogický slovník. Praha: Grada. ISBN 9788024739601.
SOBOTKOVÁ, Irena, 2001. Psychologie rodiny. Praha: Portál. ISBN 8071785598.
ŠERÁK, Michal, 2009. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál. ISBN 9788073675516.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Hana Včelařová**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **9. prosince 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. prosince 2020**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 9. prosince 2020

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 28. 9. 2020

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:

(1) 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) Platí, že odevzdáním 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, užije-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 vzdělávacího 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). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít 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 jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na téma, týkající se oblasti motivace žen na rodičovské dovolené a jejich dalšímu vzdělávání, ve Zlínském kraji. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část se skládá ze čtyř kapitol, ve kterých bylo cílem objasnit tuto problematiku a vymezit její základní pojmy a informace. Informuje zde také o dalším vzdělávání z pohledu matek na rodičovské dovolené, jejich přístupu ke vzdělávání a také možných překážek k němu.

V praktické části je popsána metodologie a postup kvantitativního výzkumu, kterým byla získána data. Tento výzkum byl prováděn formou dotazníkového šetření s uzavřenými otázkami.

Klíčová slova: vzdělávání, specifika vzdělávání, motivace, vzdělávání dospělých, metody a formy vzdělávání, mateřská a rodičovská dovolená

ABSTRACT

The bachelor thesis is focused on the topic of motivating women on parental leave to further education in the Zlín region. The work is divided into two parts (theoretical and practical). The theoretical part consists of three chapters, which aimed to clarify this issue and define its basic concepts and information. It also informs about further education from the point of view of mothers on parental leave, their access to education and also possible obstacles to it. The practical part describes the methodology and procedure of quantitative research, by which the data were performed. This research was carried out in the form of a questionnaire survey with closed questions.

Keywords: education, specifics of education, motivation, adult education, methods and forms of education, maternity and parental leave

PODĚKOVÁNÍ

Dovoluji si touto cestou poděkovat vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Haně Včelařové za vstřícnost, ochotu, pomoc a cenné rady.

Poděkování patří také mé rodině a přátelům za pomoc a podporu v průběhu studia.

„Cílem vzdělání a moudrosti je, aby člověk viděl před sebou jasnou cestu života, po ní opatrně vykročoval, pamatoval na minulost, znal přítomnost a předvídal budoucnost.“

Jan Amos Komenský

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

OBSAH

OBSAH.....	9
ÚVOD.....	11
I. 12	
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V KONTEXTU SOUČASNÝCH PODMÍNEK ČR	13
1.1 VZDĚLÁVÁNÍ JAKO CELOŽIVOTNÍ PROCES.....	15
1.2 LEGISLATIVA VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	18
2 MOTIVACE.....	19
2.1 MOTIVACE VE VZDĚLÁVÁNÍ U DOSPĚLÉ POPULACE.....	19
2.2 SPECIFIKA DOSPĚLÉHO ČLOVĚKA V PROCESU VZDĚLÁVÁNÍ.....	20
2.3 NUTNOST A ÚČEL VZDĚLÁVÁNÍ.....	21
2.4 MOTIVACE ŽEN NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ KE VZDĚLÁVÁNÍ.....	23
3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....	25
3.1 POSTAVENÍ ŽENY NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	26
4 ŽENA NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	28
4.1 MATEŘSTVÍ V OBDOBÍ MLADÉ DOSPĚLOSTI.....	29
II. 32	
PRAKTICKÁ ČÁST.....	32
5. PROJEKT VÝZKUMU.....	33
5.1 CÍL VÝZKUMU.....	34
6.1 POPIS GRAFŮ – DOTAZNÍK.....	36
6.2 INTERPRETACE DAT, DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	55
ZÁVĚR.....	57
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	58
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	61
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	62
SEZNAM TABULEK.....	63
SEZNAM PŘÍLOH.....	64
PŘÍLOHA P I:.....	65

ÚVOD

Potřeba vzdělávat se, je nezbytně nutná pro společnost již od nepaměti. To, co vede člověka k tomu se dále vzdělávat, je potřeba seberealizace a sebeuplatnění, při svém dalším rozvoji v životě.

Člověk prochází různými fázemi života a další vzdělávání patří mezi ně. K tomu, ale člověka musí vést jistá touha či motiv něco získat. Každého z nás motivuje něco jiného a každý má také jiný cíl. Z toho je třeba vycházet.

Je to neustálý koloběh každého z nás. Nejprve se mladý člověk osamostatní, potká životního partnera a najednou se stává rodičem. Je to nová role pro každého člověka, se kterou je třeba se sžít. Mnohdy tyto věci přicházejí tak nečekaně, že mohou lidem změnit plány i v budování kariéry. Najednou je veškerá pozornost, kterou jsme dříve věnovali např. svým koníčkům, zálibám či jakémukoliv trávení volného času, věnována pouze péči o dítě o domácnost. Postupem času se však denní harmonogram matky a dítěte upraví na pravidelný a tak ženě zůstává více času pro sebe. Ženy na rodičovské dovolené mají i přesto, mnohdy v návalu každodenních povinností, potřebu se dál rozvíjet a tak čím dál více vyhledávají všemožné alternativy, jak toho dosáhnout. Ať už je, příčinou doplnění vzdělávání, možný kariérní růst, získání a nabytí nových informací či zkušeností, jedná se o nenávratnou zkušenost, kterou jedinec může pouze získat.

Vzdělávání obyvatelstva je důležité taky pro rozvoj společnosti a pro to, aby společnost byla konkurence schopná. Příležitost ke vzdělávání by měl mít každý člověk, tak, aby mohlo dojít k rozvoji jeho schopností a to v návaznosti na jeho potřeby a zájmy.

Ženy na rodičovské dovolené, kterým se v naší práci věnujeme, musí v době svého rodičovství mnohdy přerušit svou pracovní kariéru. Dochází ke ztrátě kontaktů s pracovištěm, někdy dochází ke ztrátě kvalifikace. Vlivem neustálého technického vývoje, je tak žena postavena před odpověď, jak dobře a jak rychle je připravena, na tyto změny reagovat a zda na ně reagovat vůbec může a chce. Zda bude žena, po návratu z rodičovské dovolené, schopna nabídnout své schopnosti, při návratu do zaměstnání. Můžeme se, na problematiku vzdělávání žen na rodičovské dovolené podívat a během naší práce jsme i nahlíželi tak, že společnost zajímá otázka toho, jak dokázala žena, během své RD držet krok s dobou a vývojem, nejen technologií, zda se ještě více rozvinula a je schopná na změny ve svém zaměstnání reagovat. Neztratit krok a najít v sobě potřebu, se dál vzdělávat. Ruku v ruce se vzděláváním žen na RD jde rovněž otázka, zda je k dalšímu vzdělávání žen na RD příležitost a zda je možné využít pomoci, ať už blízkého okolí nebo jiným způsobem získání podpory.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na motivaci žen na rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání. Práce je rozdělena do dvou hlavních částí, a to na teoretickou část a praktickou část.

Hlavním cílem teoretické části je vymezit pojmy jako jsou vzdělávání, které je spojeno se sebeuplatněním na trhu práce. Dále je zde popsána oblast motivace k dalšímu vzdělávání a to především matek na rodičovské dovolené. Jsou zde vymezeny pojmy také z oblasti celoživotní vzdělávání, jeho nutnost a účel.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V KONTEXTU SOUČASNÝCH PODMÍNEK ČR

V dnešním světě je zvykem, že muž chodí do práce, aby zajistil své rodině dobrou finanční stránku a žena je doma s dětmi a stará se o domácnost. Kdo, ale tyto pravidla vlastně určuje? Žena

na rodičovské dovolené má nárok se vzdělávat, stejně jako všichni ostatní. Spousta žen se proto nevzdává své vize, posouvat se v životě dále a tak se přiklání k možnosti dalšího vzdělávání. Každá žena se tedy může rozhodnout sama, zda svůj „volný čas“ obětuje naplno své rodině

a povinnostem, které se jí týkají, anebo se bude věnovat sobě tak, aby byla spokojená se svým růstem v životě.

Z hlediska andragogiky spadají tyto ženy, které jsou na MD nebo RD, do skupin u kterých je zapotřebí věnovat se především tvorbě vzdělávacího programu tak, aby vyhovoval jejich životnímu stylu a dokázaly se mu přizpůsobit. Prášilová (2006, s. 23) se domnívá, že je zapotřebí věnovat se vzdělávacímu programu tak, aby se neustále zdokonaloval, zlepšoval a dokázal se tak přizpůsobit cílové skupině.

Jak již uvádí Rabušic, Rabušicová (2008, s. 20) je celoživotní vzdělávání důvodem ke změně v životě a lze na ně nahlížet jako na souhrn všech možných aktivit a to na různých úrovních. Lze, tudíž považovat za důležitou i snahu - o postupné uvedení do nové role - nejen tradiční instituce vzdělávání, ale i mechanismy, které je napomáhají učinit hlavními a tím pádem i významnými účastníky celoživotního vzdělávání. To je však dlouhodobý proces, ve kterém je potřeba mnoho podpory.

Vzdělávání je cílevědomý a uvědomělý proces, prostřednictvím kterého dochází k osvojování vědomostí, znalostí a dovedností, nepřímo i postojů člověka. Jde však i o proces utváření osobnosti jedince, konkretizaci společenského vědomí, a proto lze ho tedy považovat i za součást socializace. Vzdělávání však nevede pouze k získávání informací a vědomostí, ale je nástrojem k celkovému rozvoji člověka, a to právě pomoci socializace, enkulturace a personalizace. V podstatě lze tento proces odlišit na vzdělávání jako činnost lektora a vzdělávání jako činnost jeho účastníka (Palán, 2008, s. 40).

Vzdělání lze pojmout jako souhrn vědění, které jedinec získává jako výsledek vzdělávání,

a to buď prostřednictvím *formálního* neboli školního vzdělávání, nebo *neformálního* vzdělávání. Stupeň úrovně vzdělávání, které jedinec dosáhne, se dokládá ve většině případů různými formami vysvědčení, certifikátů či osvědčení, ale nelze přesně určit, z jakých různých zdrojů je vzdělání vytvořeno jako celek. Velkou roli při vzdělávání však hraje prostředí, ve kterém člověk vyrůstá.

Vzdělanost je pojem, který se často používá, ale není dostatečně vysvětlen. Z obecného hlediska lze tento pojem chápat jako souhrnný stupeň vyspělosti jisté populace, který vzniká v důsledku kvalitního vzdělávání (Průcha, Veteška, 2012, s. 270).

Vzdělávání dospělých je obecný pojem, vyjadřující vzdělávání dospělé populace, jehož součástí jsou všechny vzdělávací aktivity, které jsou uskutečněny vzděláváním dospělých, nebo tzv. dalším vzděláváním. Mezi hlavní rysy celoživotního vzdělávání lze zařadit fakt, že vzdělávání není jasně vymezeno pro určitou část života, jako je např. povinná školní docházka, ale trvá po celý život jedince. Právě díky tomu by se oblast celoživotního vzdělávání měla neustále rozvíjet právě pro ty, kteří již školu dokončili. Je však zapotřebí, uvědomit si fakt, že tradiční škola nemá za úkol předat pouze informace a znalosti, ale také člověka připravit na jeho dráhu životem tak, aby byl schopen převzít odpovědnost za své vzdělání. Všechny možnosti vzdělávání, které se nám nabízí, však tvoří obsah, který nám umožňuje získat stejné kvalifikace v průběhu celého života a to rozmanitými způsoby. Jde o umožnění příležitosti všem, kteří mají zájem se dále vzdělávat bez ohledu na jejich věk, postavení či schopnosti. Jedná se o takovou změnu vzdělávacího systému, která se snaží přizpůsobit různým potřebám, zájmům či schopnostem všem lidem, kteří se chtějí dále vzdělávat a využít tak naplno potenciál jedince i přes odlišnosti každého z nich (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 27).

Vzdělávání dospělých je prezentováno jako:

- **vzdělávací proces:** jedná se o cílevědomý a systematický proces, prostřednictvím kterého dochází k osvojování znalostí, dovedností a schopností, ale i formami

společenského jednání a chování lidí, kteří již ukončili školní vzdělání a jsou tak připraveni vstoupit na pracovní trh.

- **vzdělávací systém:** systém, jehož hlavní prioritou je vytvářet takové aktivity, které dokáží nahradit, doplnit či rozšířit počáteční vzdělání dospělých jedinců, kteří chtějí cíleně rozšířit své znalosti a dovednosti, ale jiné osobní a sociální hodnoty, které jsou žádoucí pro plnění plnohodnotných svých sociálních rolí v plnohodnotné práci.
- **řádné školní vzdělávání:** je příležitostí pro dospělé jedince získat takové vzdělání, které je požadováno a běžně dosaženo v mládí, ale z určitých důvodů nebylo dokončeno. Většinou se řádné školní vzdělávání dospělých realizuje formou *distančního vzdělávání* (dříve označováno jako „dálkové“) nebo prostřednictvím *kombinovaného vzdělávání*, které je kombinací prezenční a distanční výuky (Palán, s. 41).

Na vzdělávání člověka pohlížíme jako na činnost záměrnou. Právě záměr je to, čím se vzdělávání odlišuje od edukace, která může být i nezáměrná. Při tomto úhlu pohledu, můžeme vycházet z toho, že člověk nese odpovědnost za svoji vzdělanost a potenciál a každý jednotlivec si musí svou vzdělanost zajistit sám.

Otázky učení lze zahrnout do hlavního předmětu psychologie. Z pedagogického a andragogického hlediska lze vzdělávání pojmut jako motivaci člověka měnit své představy, schopnosti i dovednosti (Beneš, 2014, s. 16-17).

1.1 Vzdělávání jako celoživotní proces

„*Vzdělávání člověka nemůže být omezeno jen na dobu dětství a mládí, ale naopak provází všechny věkové stupně.*“ (Mužik, 2004, s. 21).

Výchova a vzdělání není tedy pouze chvilkovou záležitostí, která by byla vymezena pouze na povinnou školní docházku, která začala v dětství. Oba tyto procesy jsou součástí člověka v průběhu celého jeho života a lze říci, že život sám je vlastně nepřetržitým procesem učení. Každý jedinec však potřebuje konkrétní podmínky pro to, aby se mohl nadále učit a vzdělávat, a to nejen ve své profesi, ale i s cílem být schopen adaptace, na neustále měnící se technické, technologické

i sociální změny. Stále častěji jsou v systému výchovy prosazovány přístupy, které odrážejí fáze rozvoje jedince od jeho dětství až po dobu jeho post-produktivního věku.

Člověku by v současné době měla být poskytnuta možnost dalšího vzdělávání a rozvoje a zajistit mu tak přístup k celoživotnímu vzdělávání, tedy vytvoření podmínek a možností vzdělávat společně se všemi nástroji. Moderní výukové technologie a jejich rozvoj výrazně tento proces ovlivňují (Mužík, 2004, s. 21- 24).

Vzdělávání lze tedy chápat jako celoživotní proces, který člověku umožňuje přizpůsobit se změnám v oblasti ekonomické, kulturní, politické, ale i společenské. Vzdělávání dospělých propojuje zájmy člověka se zájmy společnosti, a to především v oblasti ekonomické. Na tom, zda se členové vzdělávání chtějí, mohou či umějí- je přímo závislá na neustále se prohlubující globalizaci. Nelze však mluvit pouze o problematice gramotnosti samotné a jejím rozvoji, ale o gramotnosti informační, jazykové či ekonomické. Pojem celoživotního učení tedy představuje jistý prostředek k získávání kvalifikací a kompetencí různými způsoby v průběhu celého života jedince (Barták, 2008, s. 10).

V současné situaci naší společnosti plní vzdělávání důležitou funkci, zejména pak pokud se jedná o problematiku nezaměstnanosti a uplatnění člověka na trhu práce. Je proto důležité, aby se člověk neustále zajímal a orientoval v tomto odvětví a uměl nabyté znalosti a dovednosti uplatnit také v praxi. Na rozdíl od studentů školou povinných je rozdíl u dospělých v tom, že se učí, protože chtějí a přebírají odpovědnost sami na sebe a mají tak jasnější cíle v tom, čeho by chtěli studiem dosáhnout a co je k tomu vede.

Celoživotní učení a vzdělávání zahrnuje:

- **další profesní vzdělávání** – tento typ vzdělávání je určen osobám, kteří úspěšně dokončily základní vzdělávání v průběhu počátečního vzdělávání. Zahrnuje kvalifikační vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání, ale i periodická školení. Jeho cílem je prohloubit kvalifikaci a schopnosti, které jsou nedílnou součástí pro vykonávání určitého druhu povolání. Je úzce spojena s profesním zařazením a uplatněním jedince, čímž přispívá k ekonomické aktivitě;
- **občanské vzdělávání** – zaměřuje se na prohlubování vědomostí práv a povinností osob v jejich občanských, politických, ale i společenských a rodinných a napomáhá jedinci tyto role

účelně naplňovat. Pomáhá vytvářet větší předpoklady pro zdokonalování člověka jako občana pro lepší přizpůsobení na neustále se měnící společenské a politické podmínky;

- **zájmové vzdělávání** – hlavním cílem je vytváření širších předpokladů pro zdokonalování osobnosti na základě zájmů, snaží se naplnit potřeby jedinců ve spojitosti s jejich osobním zaměřením. Napomáhá dotvářet osobnost a snaží se jedince seberealizovat na základě orientace na jeho hodnoty. Do této kategorie vzdělávání patří např. různé zájmové organizace, ovšem nemusí být vždy ve spojitosti se vzděláváním dospělých;
- **vzdělávání seniorů** – **napomáhá** starším spoluobčanům k uspokojování jejich potřeb, převážně kulturního či společenského charakteru, kteří se v průběhu produktivního věku neměli možnost věnovat se - např. univerzitě třetího věku (Barták, 2008, s. 11).

Vzdělávání dospělých se stalo nedílnou součástí personálního řízení v organizacích. Předmět vzdělání dospělých se výrazně posouvá od vzdělání zájmového a všeobecného ke vzdělání, které se zaměřuje především na zvyšování kvalifikací a získávání kompetencí. Vzdělání, se tak stává potřebou lidí a investice do vzdělání je návratnou položkou na trhu práce. S rostoucí poptávkou tak nabídka vzdělání roste na váze (Barták, 2008, s. 11).

Dospělý člověk se neustále vyvíjí a mění, ale zároveň má jistou potřebu stability. Mění se nároky společnosti, ale i vnitřní popud po zrealizování vlastních potřeb nutí člověka k tomu, aby se rozvíjel a přebíral nové společenské role. Tyto změny jsou podmíněny různými životními situacemi a změnami, které člověka v průběhu jeho života provází, avšak i věk je jedním z faktorů těchto změn. Přístup ke vzdělání a schopnost se vzdělávat však mezi jednotlivými skupinami populace spíše narůstají (Beneš, 2014, s. 72).

Pojem celoživotní učení definuje Memorandum o celoživotním učení (EK, listopad 2000), právě jako pojem, který zahrnuje „*veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů*“ (Barták, 2008, s. 12).

Rozdělují se tři základní kategorie učební činnosti:

- **Formální učení** – které probíhá v různých vzdělávacích institucích a směřuje k dosažení kvalifikací a uznávaných diplomů.

- **Neformální učení** – tento typ učení probíhá mimo vzdělávací systémy a většinou nevede k získání certifikátu. Může být poskytováno zaměstnavatelem na pracovišti, ale také ve spolupráci s organizacemi či službami, které byly zřízeny za účelem doplnění formálních systémů.
- **Informální vzdělávání** – je součástí každodenního života člověka a probíhá většinou nevědomě a tedy i nezáměrně (Palán, 2008, s. 22).

1.2 Legislativa ve vzdělávání dospělých

Všechny dokumenty a odborné diskuse týkající se vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání poukazují na problém týkající se chybějící legislativy, ale zároveň upozorňují i na fakt, že v této problematice není vymezen právní rámec s ohledem na vzdělávání dospělých. Zákon a příprava na něj sice probíhá již od 90. let, ale dlouhou dobu nebyla snaha dokončit ho do finální podoby, čemuž nepřispívaly ani neustále vedoucí se spory o tom, co by vlastně mělo být jeho přínosem. Vstupem do evropských struktur naší země a přijetím lisabonských cílů se objevil jistý časový nátlak.

Dlouho připravující se zákon o dalším vzdělávání, tedy v konečné podobě nesl název **Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (179/2006 Sb.)** a byl přijat v létě 2006 s platností do léta následujícího roku. Název zákonu poukazuje na jeho specifické zaměření, které je ale pro některé odborníky spíše zklamáním, jelikož byli příznivci spíše komplexnějšího pojetí. Tento zákon byl idealizován na základě motivace ke vzdělávání a současně značnou snahu k získání dalšího rozvoje na pracovním trhu. Je tedy zaměřen na profesní vzdělávání s návazností na vznik národní soustavy kvalifikací, kdy kvalifikace může jedinec dosáhnout buď studiem ve škole nebo jinými možnými alternativami doplnění vzdělání.

Společně s již zmíněným zákonem o uznávání zasahují jistým způsobem do oblasti vzdělávání dospělých také další zákony. Jsou to například:

- **školský zákon** – např. vymezuje další vzdělávání ve školách;
- **vysokoškolský zákon** – mj. operuje např. s pojmem celoživotní vzdělávání (§60), který má v kontextu vysokoškolského prostředí specifický význam;
- **zákoník práce** – hovoří např. o volnu ke studiu;

- **živnostenský zákon** – vymezuje nároky na lektory, poradce a další činnosti spojené se vzděláváním dospělých (Vyhnánková, 2007, s. 93).

2 MOTIVACE

Motivaci lze popsat jako hypotetický proces a jeho hlavní charakteristikou je zaměření se na určitý objekt či cíl a hledání konkrétní cesty k dosažení tohoto cíle. Jedinec, který se nachází ve stavu motivace hledá něco, co mu přináší uspokojení. Motivace způsobuje to, že společně s kognitivními procesy způsobují vykazování smysluplné aktivity.

Pojem motivace také vysvětluje důvody psychologického jednání člověka a také důvody orientace na různé cíle.

V globálu lze tedy říct, že motivace je proces, který určuje zaměření, trvání a intenzitu chování (Nakonečný, 1996, s. 12–15).

2.1 Motivace ve vzdělávání u dospělé populace

Motivaci lze chápat jako hnací motor ke splnění našich potřeb či cílů. Průcha a Veteška popisují motivaci k učení jako: *vnitřní, uvědomovaný i neuvědomovaný stimul působící na chování, komunikaci, postoje subjektu*. Dále se zmiňují, že nejsou prozatím zcela objasněny podmínky vzniku motivace ke vzdělávání. Zůstává ale faktem, že motivace je velice důležitá pro úspěch edukačního procesu.

V psychologii lze tento pojem chápat jako psychologický proces, jehož hlavním rysem je zaměření se na určitý objekt a různé cíle, kterých chce člověk dosáhnout (Nakonečný, 1996, s. 12–16).

U dospělého jedince je podstatné, aby mu dosažení výsledků vzdělávání pomohlo dosáhnout cíle, kterého chce, respektive vynaloží veškeré úsilí k jeho dosažení. Motivace je proto důležitým prvkem, avšak odměna je faktorem, kterou člověk za vzdělání očekává.

V životě člověka a jeho hodnotách se dle Pauknerové (2012, s. 96) projevuje vždy to, co je podle člověka důležité a co považuje za svou prioritu. Hodnoty každého jedince tvoří důležité faktory, které ovlivňují mimo jiné i chování člověka ve společnosti. Jedinec si tyto návyky osvojuje a přizpůsobuje se jim v průběhu svého života za pomoci několika faktorů, ať už jsou to faktory sociální, historické či individuální. Díky tomu, že lze zjistit hodnoty člověka na které se zaměřuje lze předvídat, jak se bude člověk chovat v určitých situacích.

Jsou ale činnosti, které člověka baví více a které zase naopak méně. V případě určení a jasného vytyčení cíle vede k prohloubení motivace. Jde o jakousi kotvu, která člověka motivuje k dané činnosti a výkonu.

Motivace, ať už je lidmi jakkoliv nazývána, byla a je ohniskem pozornosti od prvopočátku. Je úzce spojována s psychologií, jelikož zkoumá potřeby a způsoby jejich dosažení. Přirozené využití našla motivace především pak ve vedení a řízení lidí, postupně však tyto zkušenosti s motivací jako procesem, který měl za cíl dosáhnout určitého výsledku zasahovaly do několika oborů a staly se tak průběžně jejich součástí (Plamínek, 2015, s. 127).

Motivační pole

Motivační založení (osobnost) je spojeno s naší osobností a jedná se o vlastnost člověka, která je pravděpodobně zděděnou částí v průběhu života jedince a mění se jen zřídka. Je součástí motivačního pole a sférou pro další dvě složky. V lidském chování převládá motivační založení především ve chvíli, kdy se dostaneme do určité stresové nebo zátěžové situace, která vyžaduje jistý vzorec chování, který jsme se doposud nenaučili.

Motivační poloha (prostředí) je spojena s dlouhotrvajícími podmínkami lidského života. Jedná se o naučený prvek, který si jedinec osvojil v reakci na podmínky, ve kterých člověk žije či pracuje. Je spojen s tím, jak moc jsou naše potřeby v životě naplňovány a kolik pozornosti jejich naplnění vyžaduje.

Motivační naladění (nálada) je proměnlivé a závisí na neustále se měnících podmínkách života. Oproti motivačnímu založení a motivační poloze je motivační naladění faktorem, který může být pro člověka zároveň usnadňujícím, ale i znesnadňujícím vlivem jeho práce. (Plamínek, 2015, s.16-36).

2.2 Specifika dospělého člověka v procesu vzdělávání

Na oblast výuky lze pohlížet z několika úhlů. Různé výzkumy ukazují, že s rostoucím věkem člověka zároveň klesají tělesné a senzorické funkce, což může způsobit snížení rychlosti vykonávání určité činnosti, zvyšuje se doba reakce a zároveň i frekvence únavy organismu.

Dalším důležitým faktorem v oblasti vzdělávání dospělých, který se odlišuje od vzdělávání mladší populace je vnímání a nakládání s časem. Zatímco mladiství člověk bere jisté věci na lehkou váhu

a nepřikládá věcem mnohdy takovou důležitost, jaká by byla situací vyžadována, u dospělého člověka je to jiné. Dospělý člověk má totiž mnohem hlubší myšlení, jelikož nese více zodpovědnosti za své činy a realizaci plánů a je mnohem citlivější na ztrátu postavení ve společnosti.

Dospělému člověku, který se rozhodne znovu studovat, vzniká vlastně nová životní situace, která má mnohem složitější okolnosti, jelikož jedinec musí přizpůsobit svůj soukromý život studiu a nastavit si tak nový režim trávení volného času.

Na průběh vyučování dospělých mohou působit příznivé i nepříznivé vlivy. K nepříznivým vlivům lze zařadit např.:

- názory a pohledy, které získal jedinec na základě zkušeností z praxe, které mohou způsobovat odmítání přijetí prezentování studijní látky;
- stereotypnost v myšlení a chování může způsobit, že člověk již předem zamítá nebo přijímá problém a jeho řešení s jistou nedůvěrou;
- dospělý člověk může srovnávat výuku s reálnými vztahy v životě a praxi. To může mít za následek, že se brání přijetí platných nástrojů pracovního postupu;
- dospělý člověk ve výuce často vyhledává odpovědi na praktické otázky ze života, což může vést k hodnocení jevů z hlediska jejich užitečnosti.

K příznivým vlivům lze zařadit zejména:

- kritické pohledy dospělých na vstřebávání informací a zkušeností, ale i zaměření se na svůj vlastní studijní výkon;
- schopnost osvojit si poznatky ve vztahu k jiným, snahu o vytvoření poznatků a třídění informací;
- získání potřeby uplatnění sebe sama u dospělých lidí je často spojována s vyšší mírou motivace a aplikování získaných poznatků (Mužík, 2004, s. 28–29).

2.3 Nutnost a účel vzdělávání

Důvodů může být hned několik. Například druhá šance vzdělávání, která je hlavně pro ty, kteří ho z nějakých důvodů neměli možnost získat dle svých potřeb v určité části svého života. Dalším důvodem může být rozvoj schopností vyplnit určitou sociální roli v rodině, sociálním životě apod. (Beneš, 2014, s. 29).

V pracovní oblasti může přijít období, kdy právě dokončené studium může být klíčem k povýšení, nebo k přesunu na nové místo, které nabídne další příležitost pro profesní růst.

Účast na dalším vzdělávání je závislá nejen na pohlaví, ale i na věku a je prokázáno, že ženy ve srovnatelných životních situacích se vzdělávají stejně či dokonce více než muži. Ve středním věku člověka, tedy kolem 30-40 let věku je pravděpodobné, že se názor na vzdělání může měnit a v důsledku toho se zvyšuje zájem o další vzdělávání, jelikož lepší vzdělanost znamená i lepší postavení ve společnosti, čímž se zvyšuje i kvalifikovanost daného jedince. Vysoká kvalifikace je obvykle spojená i s vyšší účastí na dalším vzdělávání (Beneš, 2014, s. 122).

Účast na dalším vzdělání ovlivňuje několik faktorů. Mohou to být např. okolí a vztahy, životní situace, společenské prostředí či charakteristika osobnosti. Motivace k učení se začíná vyvíjet již v počátcích socializace člověka a mohou představovat výsledky učení, ale i jejich zkušenostmi. Ty však mohou účastníky v problematice vzdělávání dospělých odrazovat (Beneš, 2014, s. 82, 83).

Důležité je taky připustit si fakt, že si nestačí jen určité cílové skupiny konkretizovat, ale je také důležité, aby potencionální účastníci sami sebe chápali jako specifickou skupinu. Z toho důvodů se vzdělávání žen a matek, vzdělávání mužů a otců realizuje pouze okrajově. Sloučením různých skupin lidí při vzdělávání lze tedy považovat za andragogicky zvládnutelnou a nalézá široké uplatnění. Každý typ vzdělávání si tedy najde své potencionální zájemce o něj a respektuje jejich zvláštnosti tak, aby byla schopná uspokojit jejich potřeby. Je také možné vymezit cílové skupiny jako jsou muži, ženy, zaměstnanci apod, kteří mají svá specifika, dle kterých je možné vytvořit studijní program tak, aby každému z této cílové skupině vyhovoval (Beneš, 2014, s. 88).

Ze statistik vyplývá, že člověk, který se rozhodne studovat VŠ po několikaleté pauze od dokončení středního vzdělání s maturitou, po kterém nastoupil do zaměstnání je zařazen do počátečního vzdělávání bez ohledu na to, zda je jeho rozhodnutí o tom studovat dále náhlé, nezamýšlené či kvůli tlaku zaměstnavatele. Ve statistických přehledech školství se uvádí počet studentů, avšak bez ohledu na jejich věk, životní situaci či sociální roli (Vyhnánková, 2007, s. 11).

„ Hodnoty jsou motivační činitelé, vyjadřující cíle, ke kterým se vztahují potřeby člověka “ (Taxová 1987, s. 54).

Je tedy zřejmé, že pokud se člověk věnuje vlastnímu rozvoji, přináší to prospěch nejen jemu samotnému, ale bezpochyby i jeho okolí, kterým je neustále ovlivňován. Tyto výsledky vzdělání na člověka a jeho okolní svět lze nazvat přínosem vzdělávání a je možno tyto přínosy rozdělit na individuální a společenské. Zejména v oblasti rozvoje člověka, který je orientovaný na jeho profesi. Při zdokonalování sám sebe obohacuje člověk nejen sebe, ale také svého zaměstnavatele nabytím

nových vědomostí a zkušeností, díky kterým může dosáhnout lepších výsledků a obohatit tak firmu či podnik (Vyhnánková, 2007, s 98).

2.4 Motivace žen na rodičovské dovolené ke vzdělávání

Narození dítěte sebou přináší nejen mnoho radosti, ale i změn. Najednou je všechno jinak, život se točí kolem dítěte a zbývá méně volného času. I v tomto období je přesto důležité, aby se matky na rodičovské dovolené, která svým způsobem vlastně dovolenou není, neopomíjely zabývat se také sami sebou a tím, co je pro ně také důležité až rodičovská dovolená skončí.

V době rodičovské dovolené jsou ženy samy v sobě přenastaveny do úplně odlišné sféry myšlení, povinností, radostí a část dne energie, kterou věnovaly dříve svému zaměstnání se v tomto čase přesouvá do úplně jiného celodenního režimu péče o svého potomka.

Postupem času tyto ženy, které žijí v každodenním stereotypu a koloběhů mateřských povinností se snaží nalézt něco, co je bude kromě péče o potomka vnitřně naplňovat. Některé ženy se začnou věnovat různým ručním pracím, vytvářením všemožných věcí, ale mnoho z nich také přemýšlí, jak dělat něco více užitečného, co by jim přineslo určitý růst a úspěch i po skončení rodičovské dovolené. Rozhodnou se proto vzdělávat. Není pochyb, že takovéto rozhodnutí nese s sebou mnoho úskalí a balancování nad životními hodnotami. U spousty takovýchto žen rozhodnutých pro možnost vzdělávání se převládá strach a pocit, zda jsou schopné to vůbec zvládnout. Nevyhnou se tak přehodnocování svých životních priorit a hodnot. Hlavním faktorem ovlivňujícím toto rozhodnutí je bezpochyby motivace, která je spouštěčem dalších kroků.

Šmajsová Buchtová (2011, s. 81) ve své knize uvádí, že motiv je jakási vnitřní pohnutka neboli psychická síla, která člověku napomáhá korigovat jeho chování či jednání. Tento pojem úzce souvisí s pojmem cíle, jelikož motiv se zaměřuje na cíl, kterého se potom snažíme dosáhnout. Jeho dosažení pak mění náš vnitřní psychický stav, jde o jakési vnitřní uspokojení člověka a pocitu naplnění (Šmajrová, 2011, s. 81).

Sobotková (2001, s. 155) se domnívá, že ženy, které se rozhodly odložit mateřství, ať už z jakéhokoliv důvodu dosahují vyššího vzdělání než ženy, které se rozhodnou pro mateřství v nižším věku. Ženy, které s mateřstvím vyčkávají a snaží se budovat kariéru, získat lepší pracovní pozici a zajistit si tak lepší základ, pro budoucí život s potomkem a rodinou. Výzkumy dokazují, že ženy

pracující ve školství, výzkumu či vědě mají problém s rozhodováním, kdy je vlastně ideální doba založit rodinu vzhledem k obavám, že je odchod na mateřskou považován za brzdu v kariéře a profesním rozvoji. Průzkumy na univerzitách v USA ukazují, že až 55 % žen, které jsou vdané a dosahují věku 40 let, nemají děti.

U dospělé populace mají na jejich motivaci **vnější a vnitřní vlivy**.

Vnitřní motivace

V každém z nás je zakotven určitý smysl pro objevování něčeho nového a nepoznaného, smysl pro dobrodružství. Cesta za úspěchem ovšem nevede tím směrem, že mnoho věcí začínáme a nedokončujeme. Je třeba se pohybovat směrem kupředu, aby se smysl konání dostal na vyšší úroveň. Je třeba využít počátečního nadšení. Různí lidé mají různé vize a sny, každého přitahuje něco jiného. Ať už jsou to materiální sny nebo spíše ty nemateriální.

Stanovením vize s danými projekty či změnami, kterých chceme dosáhnout je získána motivace, na kterou je možno se spolehnout i později a je dlouhodobá. Abychom byli motivováni, potřebujeme najít motiv neboli důvod, který způsobí, že požadovanou aktivitu budeme provádět bez otálení. Bude tak silný, že předčí veškerá negativa, která by mohla být s touto aktivitou spojená.

Vnější motivace

Proces vnější motivace můžeme zažít na seminářích, školeních, firemních setkáních apod. Vnější motivace je oblíbená a často vyhledávaná, protože může přinášet nové nadšení, novou energii, ale i očekávání nebo popud k tomu se rozhodnout. Je to stimul k rozhodnutí udělat změnu, čímž jedinec vystoupí z komfortní zóny a zajetých kolejí. Můžeme dosáhnout ke splnění svých tužeb tím, že máme určitý důvod dělat věci jinak a tím se pohnout kupředu.

Každé prostředí, ve kterém se pohybujeme nás může nějak motivovat. Také lidé, kteří jsou ambiciózní a pohybují se v našem prostředí nás motivují k lepším výsledkům.

3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Samotná problematika žen na mateřské dovolené je v dnešní době dost zanedbáván a není jí věnováno tolik pozornosti, kolik by mělo. Není pochyb, že mateřství je velkou změnou v období ženy a jejím životě, jelikož se žena musí přizpůsobit nejen dítěti, ale i novému harmonogramu dne a zvyklostem, které s ním souvisí. Před narozením potomka žena ani netuší, kolik změn a přizpůsobení jí vlastně čeká, až do doby, než tato chvíle nastane. V dnešní době je spousta knih, příruček a návodů na to, jak být dobrou matkou. Někdy je ovšem těžké sladit svůj dosavadní život s životem a potřebami dítěte. Postupem času se však jistě věci stanou denní rutinou a žena je poté schopna zorganizovat svůj čas tak, aby zvládala i jiné věci kromě péče o dítě.

Využití volného času lze pojmut mnoha způsoby, svoboda totiž přináší člověku jistý způsob seberealizace. To, jakým způsobem využíváme svůj volný čas vychází především z pocitu blahobytu, což vede k tomu, že tento pocit zažíváme až v době, kdy jsme obklopeni bohatou společností. Vliv na něj mají určité sociální a další různé specifické faktory, které mohou využití volného času buď podporovat anebo naopak omezovat. Na prožívání volného času je závislá také charakteristika dané osoby a na jejím samotném typu výchovy, ať už se jedná o výchovu rodinnou, školní, mimoškolní nebo např. na prostředí, ve kterém člověk žije. Mezi důležité faktory lze také bezpochyby zařadit věk jedince, pohlaví nebo profesi, kterou člověk vykonává (Šerák, 2009, s. 37).

Spousta žen hledá nové koníčky a záliby, zkrátka činnost, která by ji naplňovala a která by jí pomohla na chvíli se odpoutat od mateřských povinností. S nabývací chutí a motivací na sobě nějakým způsobem pracovat v ženě toto odhodlání roste a má čím dál větší zájem dělat něco, co jí bude přinášet radost. Bohužel to s sebou nese i jisté strasti, jelikož péče o dítě, rodinu a zároveň se plně věnovat nějaké činnosti, která ženu naplňuje je obtížné. Proto obvykle ženy potýkající se s prvotními nezdary nabývají dojmu a pocitu, že jsou zbytečné a neschopné, což může vést ke sporům s partnerem ohledně chodu domácnosti. Z tohoto důvodu je podpora rodiny a partnera nedílnou a důležitou součástí v životě ženy, která je na mateřské dovolené.

Rodina je základ všeho, to ví každý z nás a můžeme ji definovat různými způsoby. Vytváří dobré podmínky pro život, tvoří taktéž jistý základ pro budoucnost každého člověka a mnoha faktory jej ovlivňuje. Rodina tak plní mnoho funkcí a jednou z nich je i funkce reprodukce. V tomto případě však nemusí nutně jít o to, dítě počít a přivést na svět, ale vychovat z něj dobrého jedince

a připravit jej na dnešní nelehký svět plný překážek. Jedná se o interakci, kde se snaží rodiče uspokojit potřeby potomka, a naopak se dítě snaží o uspokojení požadavků a potřeb rodičů.

Se správným rodinným fungováním úzce souvisí schopnost rodiny přizpůsobit se zátěži

a zároveň umět hledat a nacházet rovnováhu. Rodinný stres je považován za nekonkrétní očekávání na adaptační chování rodiny. Úroveň stresu pak závisí na tom, jak jej rodina přijímá a jak ho dovede zvládnout. Studia zabývající se zvládnutím stresu a rodinné zátěže pak většinou vychází z klinické praxe, která tyto jevy pozoruje. Každá rodina má možnost rozvíjet stabilitu a své silné stránky, jedná se zejména o podporu nebo jakékoliv jiné faktory (Sobotková, 2001, s. 77).

3.1 Postavení ženy na rodičovské dovolené

Není výjimkou, že pojmy mateřská a rodičovská dovolená bývají často zaměňovány či chápány jako totožné. Z tohoto důvodu se tato podkapitola naší práce bude zabývat konkretizováním a vymezením pojmů mateřská a rodičovská dovolená. Prvním a zásadním rozdílem je doba, kdy lze kterou dovolenou čerpat. Na mateřskou dovolenou může žena nastoupit již 6-8 týdnů před termínem porodu. Lze tedy tvrdit, že jde o období v životě ženy, kdy se připravuje na mateřství a poté se sžívá s rolí matky a regeneruje se. Mateřskou a rodičovskou dovolenou ošetřuje Zákon č. 262/2006 Sb. Zde v paragrafu 195 nalezneme: „V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.“ Zároveň zde najdeme informaci, že mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů. Při čerpání mateřské dovolené má matka nárok dle České správy sociálního zabezpečení při splnění dvou podmínek, čerpat peněžitou pomoc v mateřství. V době nástupu na mateřskou dovolenou musí mít matka zdravotní pojištění (z příjmu je odváděna daň) a být nemocensky pojištěna alespoň 270 dní v posledních 2 letech. Po skončení mateřské dovolené má každá matka nárok na rodičovskou dovolenou, což ošetřuje paragraf 196: „K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“ Rodičovskou dovolenou však lze čerpat až do 4 let dítěte. Rodičovský příspěvek se vypočítává z částky 300000, kdy je vyplácen měsíčně v částce, kterou si rodič může určit. Rodičovský příspěvek tedy zaniká dosažením 4 let dítěte nebo narozením dalšího dítěte.

Také pro ženy na mateřské dovolené představuje ideální řešení dálkové studium. Je možnost využívat velké množství učebních materiálů, které jsou k dispozici online. Pak je možné využít času ke studiu, když děti spí. V současné době narůstá zájem o doplnění vzdělání. Stále více žen na rodičovské dovolené se zapisuje k dalšímu studiu, období rodičovské dovolené může být tedy ideální dobou, kdy může žena zvýšit své znalosti, pokud se rozhodne rozšířit nebo doplnit své vzdělání. Ovšem je pak zapotřebí efektivní plánování času a vytvoření vhodného rodinného zázemí.

Hodnota matek tudíž nespočívá pouze v tom, že se pečlivě starají o své děti, ale mají v sobě již zakotvenou potřebnou motivaci k práci, jsou schopné zvládat stres, dokáží si optimálně plánovat čas nejen pro svou rodinu, ale i pro potencionální studium.

4 ŽENA NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Pojetí identity muže a ženy bezpochyby souvisí s rodičovskou dovolenou. Dle Rydvaldové je (Rydvaldová, Junová, s.28) úkolem nynější generace přetvářet tento vjem a hledat novou koncepci společně se změnami.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 196 definuje rodičovskou dovolenou takto: „K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“

Dřívější pojem „*další mateřská dovolená*“ byl nahrazen pojmem rodičovská dovolená. Podle zákoníku práce je možné, aby otec i matka čerpali rodičovskou dovolenou současně. Rodiče mají nárok na to, čerpat rodičovskou dovolenou několika způsoby a využít tak jednu z několika variant dle toho, jak jim to nejvíce vyhovuje.

Lze však využít jeslí, mateřských škol nebo jakýchkoliv jiných zařízení určených pro děti.

Varianta poslední umožňuje čerpání příspěvku do čtyř let věku dítěte. Dle volby některé z variant se odvíjí i výše finančního příspěvku. U první varianty se jedná o tzv. zvýšený, u druhé o základní a u třetí o snížený příspěvek. V zákoně o státní sociální podpoře je dále uvedena možnost přivýdělku v průběhu čerpání rodičovské dovolené. Je však nutné zabezpečit péči o dítě druhou osobou. Dále lze využít jeslí, mateřských školek či jiných předškolních zařízení pro děti, avšak pouze v omezeném čase, uvedeném v zákoně. V případě porušení těchto podmínek rodič ztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Po skončení rodičovské dovolené má rodič právo podle zákona č. 262/2006 Sb. navrátit se zpět do zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen zařadit rodiče na jeho původní pracovní pozici. V případě zrušení původního pracovního místa během čerpání rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit rodiče na nové místo, dle pracovní pozice uvedené v pracovní smlouvě.

4.1 Mateřství v období mladé dospělosti

Mladou dospělost lze vymezit obdobím od 20 do 35 let věku člověka. Dosažením tohoto věku lze zpozorovat signály ochoty přijmout a schopnosti zvládnout jisté úkoly související s vývojem :

- profesní role;
- stabilní partnerství;
- rodičovstvím

Mladá dospělost je doba plná nadějí, které se snaží člověk postupem času naplňovat. Většinu z nich lze totiž ještě uskutečnit. Jedná se i o dobu plnou sociálních změn, která je vyznačována především nabýváním nových zkušeností. Člověk je ve věku mladé dospělosti nakloněn všemu novému a je připraven přijmout nové role ve svém životě, které vnímá jako předpoklad pro získání nových zkušeností potřebných pro seberealizaci a sebezpětí. Nejedná se však pouze o biologickou stránku vývoje jedince, ale i o přiměřenou zkušenost. Je dokázáno, že lidé vyrůstající v nevyhovujícím prostředí, ve kterém strádali většinou v této oblasti selhávají. Tento fakt lze pojmout jako nezvládnutou roli dospělého člověka. Proto je zkušenost z dětství s dospělými lidmi velmi důležitá pro budoucí život. Fáze rané dospělosti jedince je velmi důležitou a významnou, jelikož právě tato doba vývoje člověka startuje změny. Tyto změny však mohou být nezvratné a mohou výrazně ovlivnit osobnost člověka. (Vágnerová, 1999, s. 11)

Přechodná doba mezi dospíváním a dospělostí s sebou může nést mnoho podob a liší se různou délkou. Na jedné straně může mít podobu extrémní a rychlou, kdy se mladiství jedinec může dočkat kvalitního vzdělání, prosperujícího zaměstnání, vstupu do manželství a založení rodiny. Na straně druhé člověk může usilovat nejprve o získávání zkušeností, díky kterým se později stává jistějším a sebevědomějším člověkem. V populaci dnešní mladé generace pozoruje řada odborníků, ale i ne příliš touto problematikou informovaných lidí dobu přechodu od první do dospělosti k té druhé (Lacinová, Ježek, Macek, 2016, s. 9).

Do období mladé dospělosti se vztahuje několik životních etap, které obvykle každý člověk za život absolvuje. Nejprve si volí profesi, poté uzavírá manželství a nakonec se stane rodičem. Tyto role většinou člověk získává do 30 let věku svého života. Nejprve jde především o získání těchto rolí, postupem času je však důležité tyto role zkvalitňovat a uspokojovat. Mladý jedinec se je snaží zahrnout do pojetí své identity, i když v některých případech může být uspokojující pouhá forma bez ohledu na obsah. Kolem 30. roku života je obdobím bilancování, kdy jedinec přemýšlí nad

pozitivními i negativními stránkami rolí, které získal. Toto bilancování se pak stává základnou pro další fáze života. (Vágnerová 1999, s. 15)

I přesto, že dnes je k dispozici na trhu poměrně bezpečná a spolehlivá antikoncepce, užívají ji hlavně ženy do 35 let věku. Jedna třetina těchto dětí matek, které dosahující věku nad 35 let se rodí z neplánovaného těhotenství. Je to vysvětlováno tím, že tyto ženy se domnívají, že je otěhotnění málo pravděpodobné a tak užívání antikoncepce nevěnují až tak velkou pozornost, jakou by měly. U žen, které dosahují věku nad 40 let je to dokonce až jedna polovina dětí, které přijdou na svět z neplánovaného těhotenství.

Z psychologického hlediska lze tedy říci, že vyvstává na povrch otázka, kdy vlastně děti mít a zda vůbec. Tento proces rozhodování je však ovlivněn vlivy mnoha psychologických a společenských nátlaků. Studie prokázaly, že mateřství je považováno za samozřejmou součást životního plánování v životě žen a mladých dívek. Ženy, které pak nechtějí mít dítě vůbec se dá odhadnout na 5 %, v některých studiích dokonce až 15 %. V dnešní době v České republice ženy ve věku 18–40 let rozmýšlí, zda dítě někdy mít, nebo ho naopak nechtějí vůbec. Tento počet žen dosahuje až do 10 % a počet mužů dokonce 21, 4 %. Dříve ženy, které odmítali stát se matkou a neplánovali potomky byli považováni společností za sobeckou, v některých případech dokonce nestálou či ženou, která je nešťastná.

Dospělý jedinec je ochoten dělat kompromisy, které však nejsou projevem toho se podřídit nebo snad rezignovat na vlastní názor a pohled na věc. Je projevem schopnosti uvažovat souhrnně a přijímat nejvhodnější přijatelné řešení z více hledisek. Názory lidí i jejich pohledy na věc se neustále mění a je potřeba pochopit, že momentální názor nemusí být vždy definitivní. Okolnosti se neustále mění dle toho, jak se prohlubují znalosti a zkušenosti jedince. Zkušenosti vedou k sebepoznání a také k tomu uvědomit si, že ne vždy všechny životní otázky mají navždy platnou odpověď. Tento postformální dialetický způsob uvažování a smýšlení je jakýmsi ideálem, který můžeme zpozorovat jen občas a pouze v některých konkrétních situacích.

(Vágnerová, 1999, s. 16)

Jedním z psychosociálních kritérií, které dospělost vyžaduje i zvládnutí profesní role. Znamená to, že člověk dokáže pracovat tak, že omezí své aktuální potřeby ve prospěch povinností, které má. Jedná se tedy o významný zásah do života jedince a ovlivňuje jeho životní styl.

Morálku ženy lze chápat jako situačně citlivější a přizpůsobivější. Na rozdíl u mužů je morálka spíše situačně nezávislá a klade větší důraz na obecná pravidla. Tento rozdíl uvažování jak uvádí

Gilliganová (1982) není podle všeho dán biologicky, ale jedná se spíše o důsledek společenského tlaku, který je právě ve vztahu mužů k ženám v tomto období dost rozdílný. Od žen se očekává plnění mateřských rolí spojených s péčí o rodinu a domácnost.

V současné době je role matky velmi významnou rolí, naopak doplňkové role ženy v domácnosti má hodnotu velmi nízkou. Tyto role se však navzájem prolínají. Tím je ale do jisté míry zatížena nejistotou i v oblasti sebehodnocení a potřeby seberealizace (např. dalším studiem, pracovní aktivitou apod.) Každá žena má však jiné priority, a tak při rozhodování mezi rodinou a profesí záleží i na samotné osobnosti ženy. Zatímco orientace na rodinu jsou typickými ženskými vlastnostmi, profesní role je spíše spojena s vlastnostmi, které jsou považovány za typicky mužské. Role ženy se proto mění vlivem jistého způsobu života a její rozhodování pak vychází z jiných předpokladů. Ambice ženy jsou obecně mírnější než ty mužské. Typickým ženským standardem je fakt, že umožní přijetí pouze takových rolí, které dokáže zvládnout ve spojitosti s jinými. Ženy preferují odlišnou strategii ve vztahu k profesní roli vzhledem k tomu, že jejich pracovní kariéra bývá často přerušována či ukončena těhotenstvím. Proto své první zaměstnání ženy považují za provizorní před odchodem na mateřskou dovolenou. Samotné mateřství pak představuje pokles všech možností seberealizace, kterou je i její pracovní kariéra. (Vágnerová, 1999, s. 56- 60)

V dnešní době u žen, které dítě mít nemohou, ale chtěly by, jsou projevem psychické pocity, ve formě pocitů ztráty dokonce i zlosti za to, že se v tomto ohledu nemohou rozhodovat sami za sebe. Tyto pocity mohou doprovázet i pocity méněcennosti, žena má pocit, že když nemůže dát muži dítě, tak klesá na hodnotě. Tyto problémy však naštěstí v dnešní době je schopna řešit reprodukční medicína, která se tímto problémem zabývá a je v mnoha případech úspěšná. Patříme proto ve světě mezi 15 zemí světa, které v tomto oboru vynikají svými skvělými výsledky (Sobotková, 2001, s. 156-157).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5. PROJEKT VÝZKUMU

Na teoretickou část, zabývající se především ženou na RD, vzděláváním a motivací a která je také podkladem, pro výzkum naší práce, navazuje část praktická. Zabýváme se v ní andragogickým výzkumem, který – jak uvádí Veteška (2016, s. 241-242), je zacíleným na analýzu jevů, činností a procesů. Tyto činnosti se týkají vzdělávání a celoživotního učení dospělých. V každém úvodu, si na začátku musíme vymezit problematiku a stanovit cíle zkoumání a provést výběr metod. Jeho cílem je tedy: andragogická edukační realita, kterou systematicky identifikujeme, popisujeme, analyzujeme a objasňujeme.

Pro náš výzkum, jsme si vybrali kvantitativní výzkum a ten dle Průchy (2014, s. 105), tvoří empirické analýzy jevů a procesů v andragogické realitě.

Pro naši práci jsme si určili výzkumný problém:

Co motivuje ženy na rodičovské dovolené, ve Zlínském kraji, k jejich dalšímu vzdělávání?

K tomuto výzkumnému problému jsme si vytvořili tři výzkumné otázky:

VO1: Jakou motivaci k dalšímu vzdělávání, uvádí ženy na RD podle demografických údajů?

VO2: Jaké druhy motivace převažují u žen na RD podle dosaženého vzdělání?

VO3: Jaké bariéry ve vzdělávání uvádějí ženy na RD ?

Údaje k těmto otázkám jsme získali pomocí anonymního dotazníku. Chráska (2007, s. 163) uvádí, že dotazník je v rámci pedagogického výzkumu soustava otázek, které jsou pečlivě seřazeny a srozumitelně formulovány a na tyto otázky potom odpovídá respondent písemně.

Dále Chráska (2007, s. 165-166) uvádí, že v dotazníku můžeme dělit podle formy odpovědi otázky na otázky odpovědi na otevřené a uzavřené. Uzavřené otázky dotazovanému předkládají již připravené odpovědi a otevřené určují předmět, ke kterému se respondent sám vyjadřuje a sám na ně odpovídá.

Dále otázky, které označujeme - jako uzavřené a dělíme je podle počtu odpovědí na **polytomické a dichotomické**. Dichotomické otázky jsou jen dvě a nabízí odpovědi, které se vzájemně vylučují, polytomické otázky potom nabízí více než dvě odpovědi.

Pro náš výzkum jsme v empirickém šetření použili tedy metodu kvantitativního výzkumu, kde se objevují otázky polytomické.

Výhody dotazníku spatřuje Gavora (2010) především v tom, že je snazší získat v relativně krátkém časovém období velké množství respondentů.

Výzkumník nemusí být přítomen, dotazník můžeme poslat, zajišťuje anonymitu respondentů.

U uzavřených otázek spatřujeme lehké vyhodnocení položek.

5.1 Cíl výzkumu

Cílem této bakalářské práce je zjistit, co motivuje ženy na RD k dalšímu vzdělávání a jak motivace ovlivňuje další vzdělávání a identifikovat hlavní motivy žen na RD k dalšímu vzdělávání.

5.2 Výběr výzkumného vzorku:

V této části projektu jsme se zaměřili na výběr výzkumného vzorku a určili jsme si, že nás zajímá populace žen na RD. Pro náš výzkum jsme si určili a vycházeli z toho, že se zaměříme na ženy, které jsou na RD ve Zlínském kraji. Výzkumný vzorek jsme získali prostřednictvím organizace MRC Beruška Vizovice, která v rámci svého zaměření zastřešuje matky, ženy na RD, ale i ženy a rodiče v období před a po narození dětí. Zaměřuje se na rodinu jako celek. Vzhledem k velkému množství rodičů, kteří s touto organizací spolupracují, jsme získali data od dostatečně velkého vzorku respondentek, za krátké časové období. Podle Milošovského (2006, s. 135-136) dělíme výběr výzkumného vzorku na záměrný a prostý náhodný. Záměrný výběr výzkumného vzorku je ten, kdy vyhledáváme účastníky s určitými vlastnostmi cíleně. Prostý náhodný výběr představuje potom stav, kdy vybíráme účastníky bez dalších specifických metod a strategií.

5.3 Etapy výzkumu a použité metody

Pro náš výzkum jsme vzhledem k epidemiologické situaci, využili dotazníku (anonymního) a to jak v přípravné etapě, tak i v realizační části a poté jsme přistoupili k analýze výsledků.

Přípravná etapa:

Tato etapa trvala od října roku 2020, kdy jsme čerpali informace z odborné literatury, ale provedli jsme zároveň i předvýzkum, ve kterém jsme oslovili 10 respondentek s žádostí o vyplnění dotazníku. Zjistili jsme tak, kde jsou otázky nesrozumitelné a poté jsme anonymní dotazník rozeslali dalším 100 respondentům. Vyplněných dotazníků se vrátilo nazpět k nám: 81 a z těchto 81 dotazníků jsme k našemu výzkumu následně použili 72 dotazníků. 72 dotazníků tedy představuje 100% v našem výzkumu. Tyto anonymní dotazníky jsme vyhodnotili deskriptivní metodou. Anonymní dotazník jsme vytvořili prostřednictvím stránek Survio s.r.o.

Zvolili jsme kvantitativní výzkum, který jsme prováděli pomocí anonymního dotazníku a výsledná data jsme vyhodnotili prostřednictvím absolutních a relativních četností.

Kvantitativní výzkum tvoří podle Průchy (2014, s. 105) empirické analýzy jevů a procesů andragogické reality a pro vyhodnocování a měření objektů, které zkoumá, se používá exaktních metod a nástrojů.

Průcha (2014, s. 100) dále uvádí, že prioritou je rozpoznání toho, co je předmětem a poté také cílem výzkumu.

Výhody dotazníku spatřuje Gavora (2010) především v tom, že je snaží získat v relativně krátkém časovém období velké množství respondentů.

Výzkumník nemusí být přítomen, dotazník můžeme poslat, zajišťuje anonymitu respondentů.

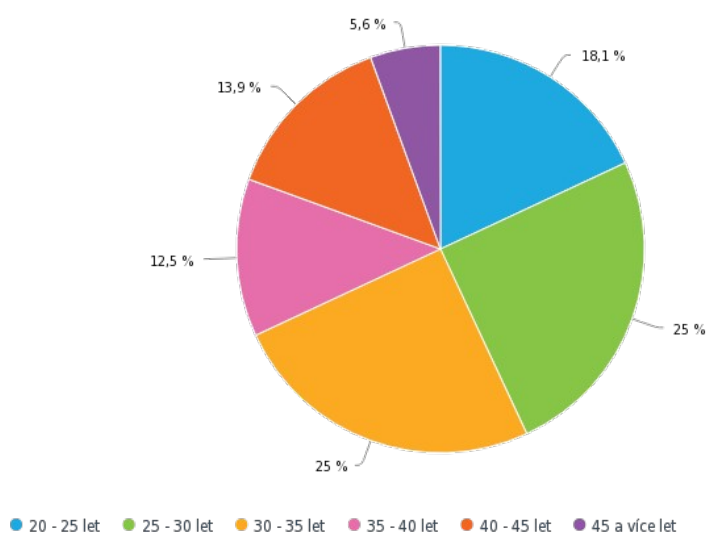
U uzavřených otázek spatřujeme lehké vyhodnocení položek.

6. Analýza interpretace dat výzkumu

V této kapitole se věnujeme popisu získaných dat, jednotlivých odpovědí respondentek z anonymního dotazníku. Využíváme znázornění odpovědí pomocí grafů a následně popisujeme slovně.

6.1 Popis grafů – dotazník

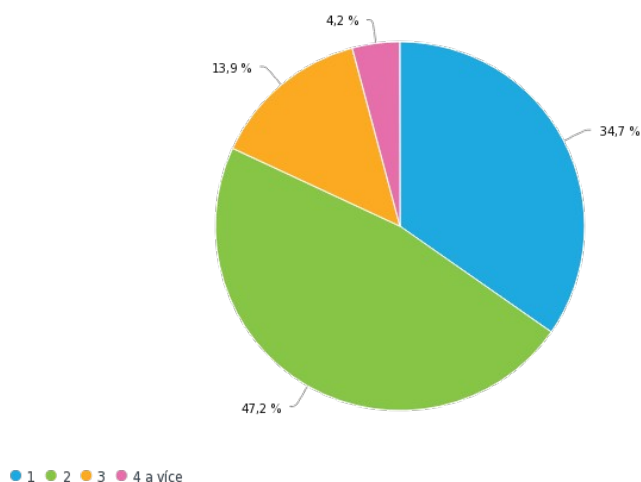
Graf č. 1 Kolik je Vám let?



Graf č.1: Věk respondentů

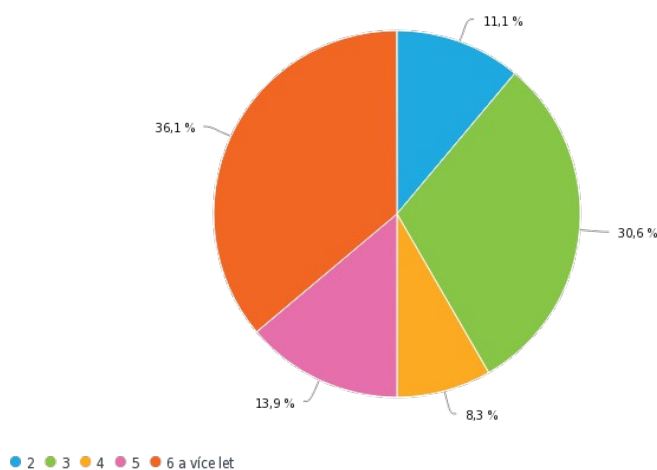
Zdroj: vlastní šetření

V uvedeném grafu vidíme, že největší podíl výzkumného vzorku tvoří respondentky ve dvou věkových skupinách a to shodně 25–30 let (25 %) a 30–35 let (25 %), dále věková skupina 20 – 25 let (18,1%). Menší podíl patří poté věkové skupině 40- 45 let (13, 9%) a 35-40 let (12,5%). Nejméně účastnic potom uvedlo, že patří do věkové skupiny 45 a více let (5,6%). Celkově lze tedy z grafu vyčíst, že nejčastěji jsou na rodičovské dovolené respondentky ve věku 25-35 let

Graf č. 2 **Kolik máte dětí?****Graf č.2** Počet dětí respondentů

Zdroj: vlastní šetření

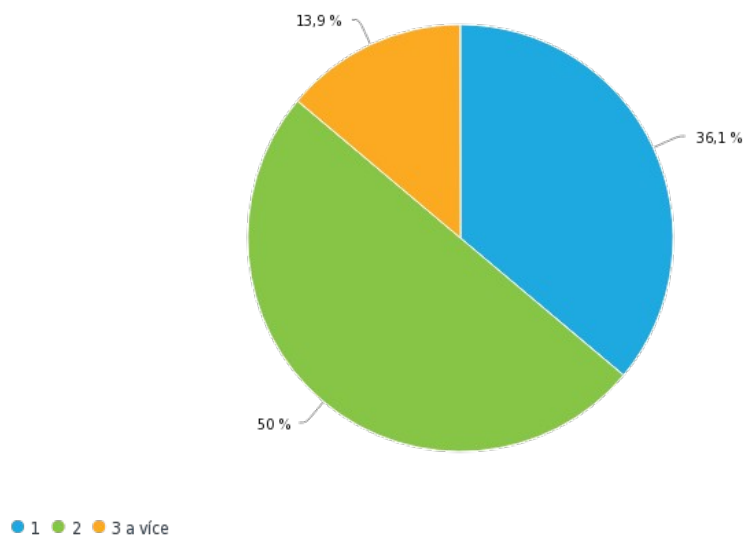
Nejvíce z dotazovaných respondentek má dvě děti (47,2 %), další velkou skupinou byly respondentky s jedním dítětem (34,7 %). Tři děti mělo 13,9 % respondentek a nejmenší skupinu tvořily respondentky se čtyřmi dětmi. Z výše uvedeného plyne, že nejčastěji odpovídaly respondentky, jež jsou matkami jednoho nebo dvou dětí.

Graf č.3 **Jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené****Graf č.3:** Délka rodičovské dovolené

Zdroj: Vlastní šetření

Při vyhodnocení otázky týkající se délky rodičovské dovolené, nám vyplynula zajímavá informace, že převážná většina respondentek, čerpá rodičovskou dovolenou více než 6 let (36,1 %). Z tohoto lze usuzovat, že ženy čerpají RD v návaznosti na více za sebou narozených dětí. Druhou nejčastější volbou byla varianta 3 roky (30,6 %), 5 let (13,9 %), 2 roky (11,1 %) a nejméně 4 roky (8,3 %).

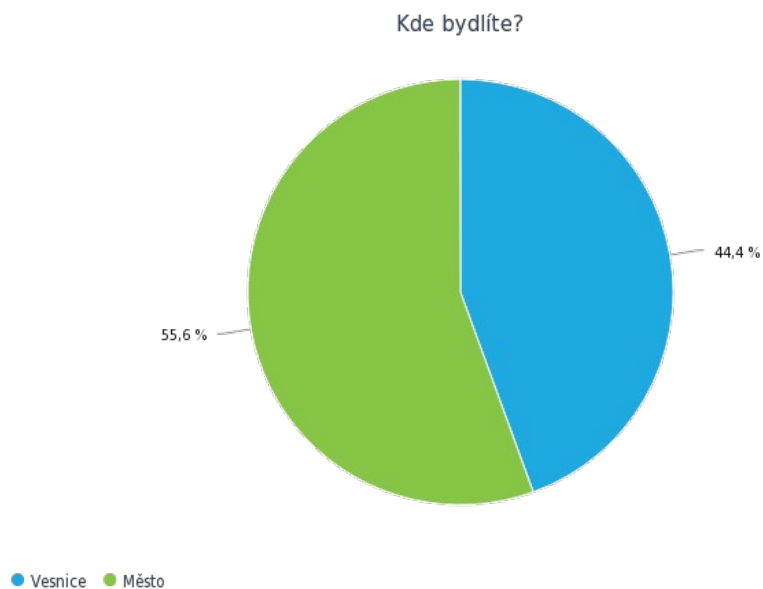
Graf č. 4 Kolikrát jste byla na rodičovské dovolené?



Graf č. 4: Počet rodičovských dovolených

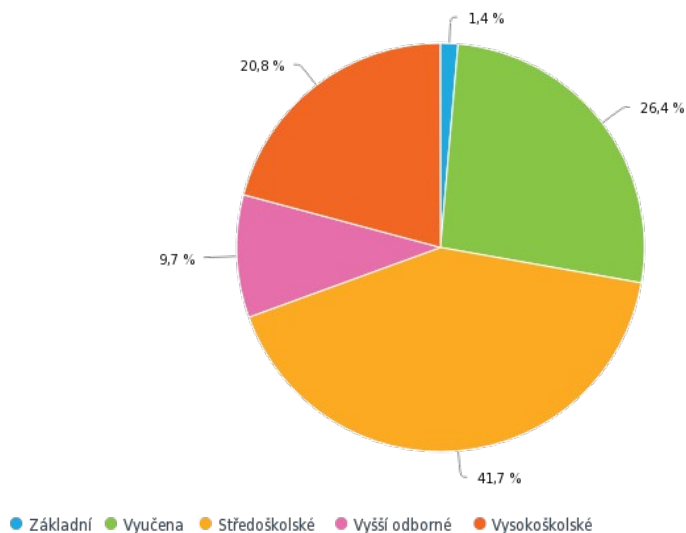
Zdroj: vlastní šetření

Jak můžeme vidět na grafickém znázornění, nejvíce respondentek čerpalo nebo čerpá druhou rodičovskou dovolenou (50 %). Následují respondentky, které čerpají 1. rodičovskou dovolenou (36,1 %) a nejmenší odpovídající skupinou, jsou respondentky s třemi a více čerpanými rodičovskými dovolenými (13,9 %)

Graf č.5 Kde bydlíte?**Graf č.5: Bydliště**

Zdroj: vlastní šetření

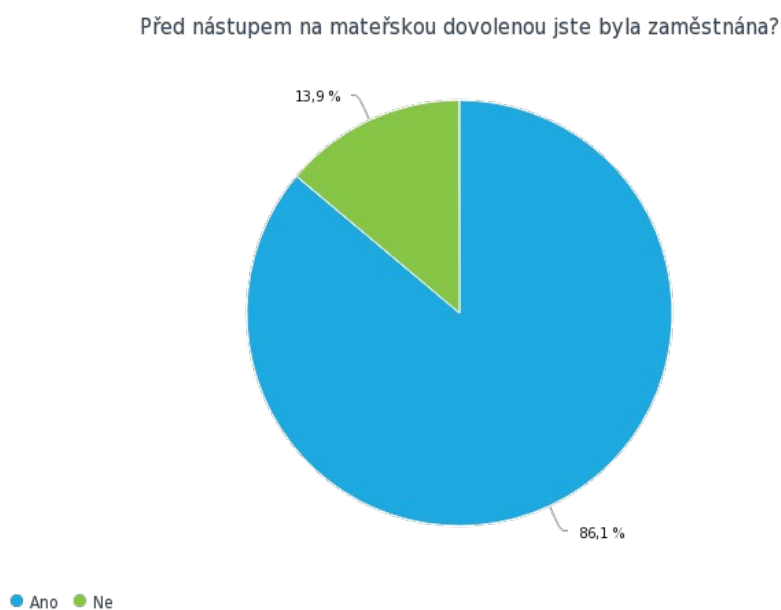
V otázce č. 5, ve které se dotazujeme na místo bydliště, jsme zjistili, že poměr respondentek bydlících ve městě (55,6 %) je velmi vyrovnaný těm, co bydlí na vesnici (44,4 %).

Graf č.6 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**Graf č.6: Dosažené vzdělání**

Zdroj: vlastní šetření

V otázce nejvyššího dosaženého vzdělání, je převážná část účastnic našeho šetření, zastoupena v kategorii středoškolské vzdělání (41,7 %). Dále následuje odpověď respondentek, které spadají do skupiny vyučena (26,4 %). Vysokoškolsky vzdělaných respondentek se účastnilo 20,8 %. Nejmenší zastoupení měly respondentky uvádějící vyšší odborné vzdělání (9,7 %) a základní vzdělání pouze 1,4 %.

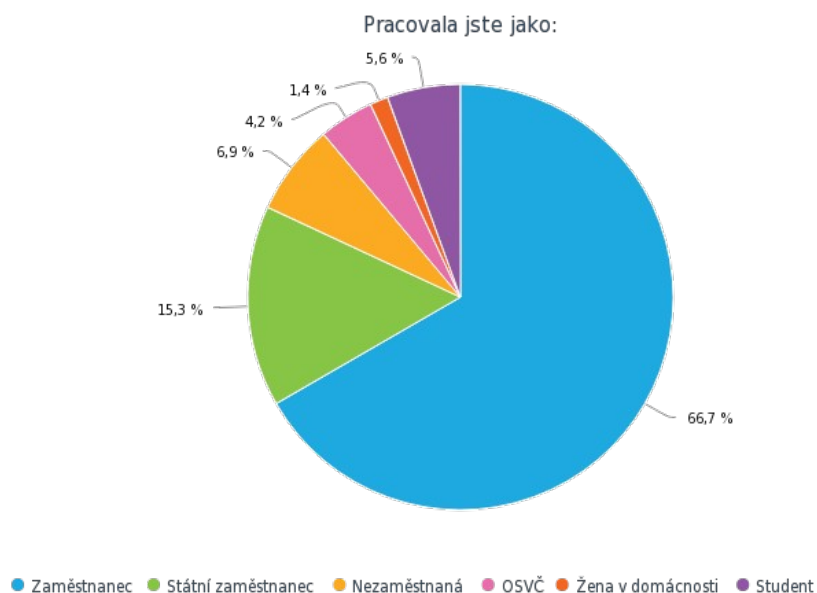
Graf č.7 Před nástupem na mateřskou dovolenou jste byla zaměstnána?



Graf č.7: Ekonomická aktivita před nástupem na RD

Zdroj: Vlastní šetření

Převážná část našich respondentek uvádí, že před nástupem na mateřskou dovolenou byla zaměstnána a to v převažujícím čísle 86,1%. Pouze 13,9% respondentek uvádí, že zaměstnány nebyly.

Graf č.8 Pracovala jste jako?

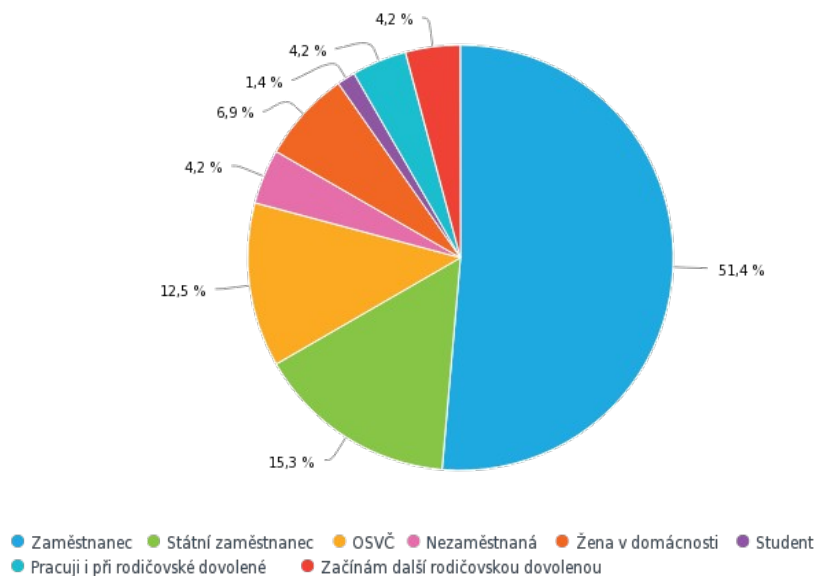
Graf č8. : Pracovní zařazení před nástupem na RD

Zdroj: vlastní šetření

Otázkou č. 8, jsme zjišťovali odpovědi, zda jsou naše respondentky před nástupem na RD v zaměstnaneckém poměru a to v soukromém nebo státním sektoru. 66,7% dotazovaných žen uvedlo, že pracovaly jako zaměstnanec. 15,3% žen uvedlo, že byly zaměstnány v oblasti státní správy, následuje 6,9% nezaměstnaných, 5,6% respondentek uvedlo, že předtím byly vedeny jako studentky a 4,2 % dotazovaných uvádí, že jsou OSVČ a nejmenší zastoupení je skupina představující v našem grafu 1,4% a to jsou ženy v domácnosti.

Graf č. 9 Po ukončení poslední rodičovské dovolené, jste ekonomicky aktivní jako:

Po skončení poslední rodičovské dovolené jste ekonomicky aktivní jako:



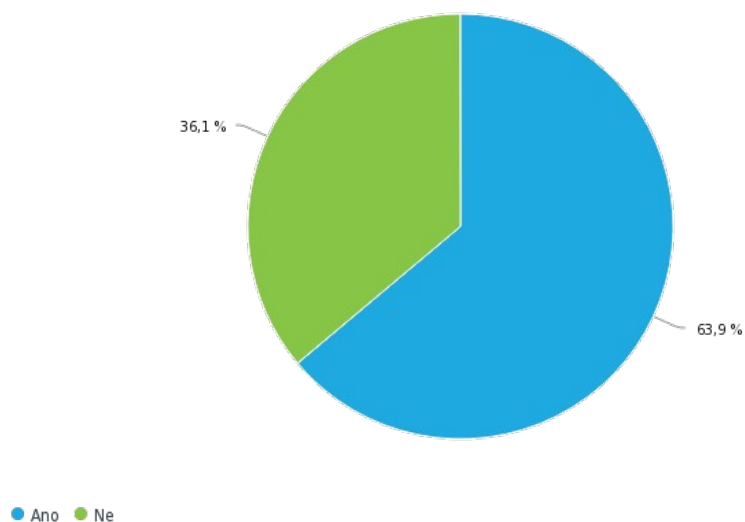
Graf č. 9 Ekonomická aktivita žen po ukončení RD

Zdroj: Vlastní šetření

Tato otázka vypovídá o tom, že ženy po ukončení RD se nejčastěji vrací do zaměstnaneckého poměru jako zaměstnanci a to v plných 51,4 %. Jako návrat na pracovní místo státního zaměstnance uvádí 15,3% respondentek. Následuje skupina žen pracujících jako OSVČ a to v 12,5 %. 6,9% respondentek uvádí, že jsou ženami v domácnosti. Shodně 4,2% je zastoupena skupinka žen, které uvádí, že při RD již pracovaly a žen, které začínají další RD. Nejméně zastoupenou skupinou s 1,4% je skupina žen uvádějících statut student.

Graf č. 10 Účastnila jste se při své poslední rodičovské dovolené vzdělávacích aktivit?

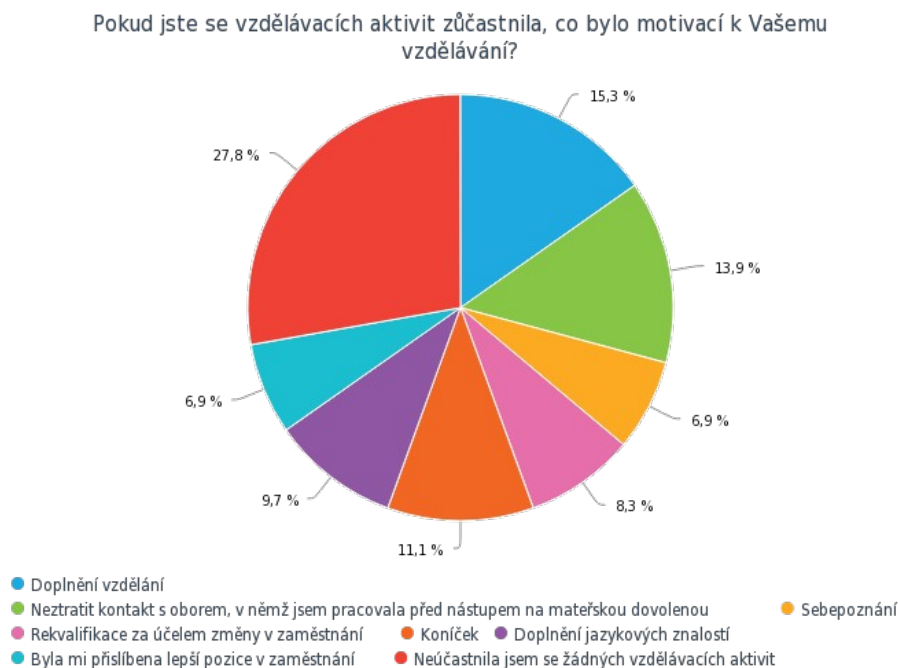
Účastnila jste se při své poslední rodičovské dovolené vzdělávacích aktivit?

**Graf č. 10 Vzdělávání během RD**

Zdroj: vlastní šetření

63,9% respondentek našeho anonymního dotazníku uvádí, že se účastnilo vzdělávacích aktivit během své RD. 36,1% žen poté uvádí, že se neúčastnilo dalšího vzdělávání během RD.

Graf č.11 Pokud jste se vzdělávacích aktivit zúčastnila, co bylo motivací k Vašemu vzdělávání?



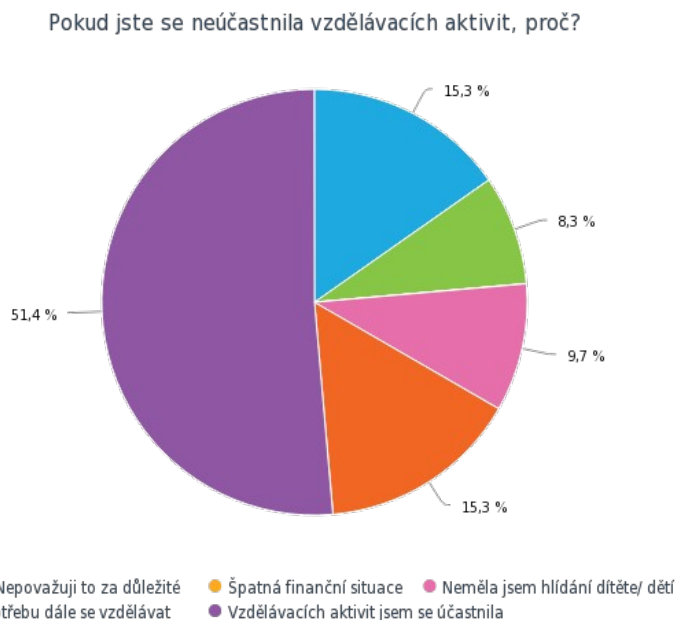
Graf č. 11 Co bylo hlavní motivací k dalšímu vzdělávání během RD?

Zdroj: vlastní šetření

Z následujícího grafu můžeme usuzovat, že nejvíce zastoupenou skupinou respondentek v našem šetření, tvoří ženy na RD, které se neúčastnily vzdělávacích aktivit. Skupina uvádějící opověď, že si doplňovala vzdělání činí 15,3% našeho výzkumu. 13,9 % žen uvádí, že se snaží neztratit kontakt s oborem, v němž byly před nástupem na RD zaměstnány. 11.1% dotázaných uvedlo, že motivací je koníček (k určité vzdělávací aktivitě). 9,7% uvádí, že motivací je touha po doplnění jazykových znalostí. 8,3% žen poté vidí hlavní motivaci v rekvalifikaci a to za účelem změny v zaměstnání. 6,9% dotazovaných uvádí, že motivací je sebepoznání.

Graf č.12

Pokud jste se neúčastnila vzdělávacích aktivit, proč?

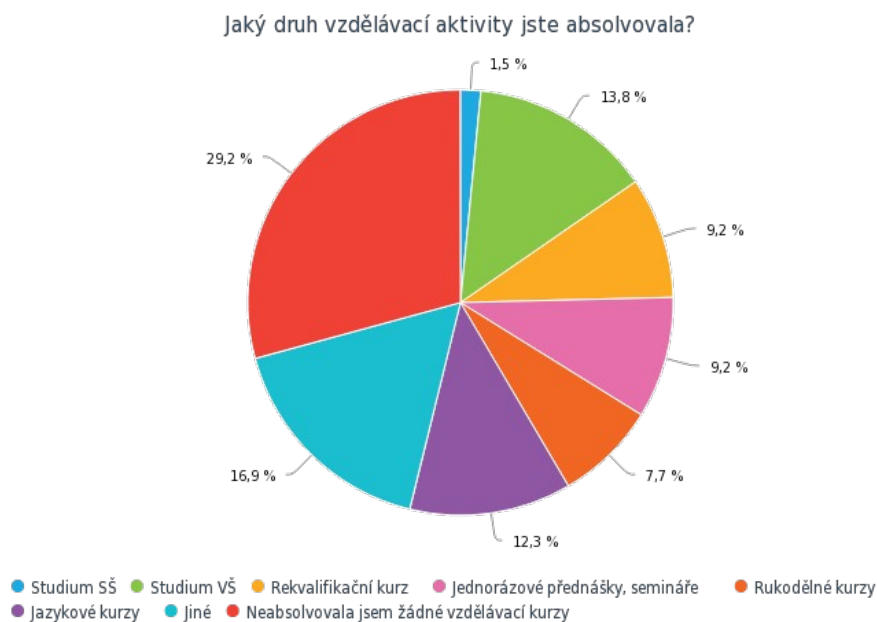


Graf č. 12 Proč se respondentky neúčastnily žádných vzdělávacích aktivit

Zroj: Vlastní šetření

51,4% dotazovaných respondentek našeho anonymního dotazníku uvádí, že se vzdělávacích aktivit účastnilo. Shodně 15,3 % žen poté uvádí, že se neúčastnily žádných vzdělávacích aktivit z důvodů časové vytíženosti-nedostatek času a stejný počet uvádí to, že necítily potřebu se dále vzdělávat. 9,7% dotazovaných uvedlo, že příčinou proč se neúčastnily dalšího vzdělávání byla absence možnosti hlídání dětí a 8,3% dotazovaných nepovažuje za důležité, se dále vzdělávat.

Graf č. 13 Jaký druh vzdělávacích aktivit jste absolvovala?



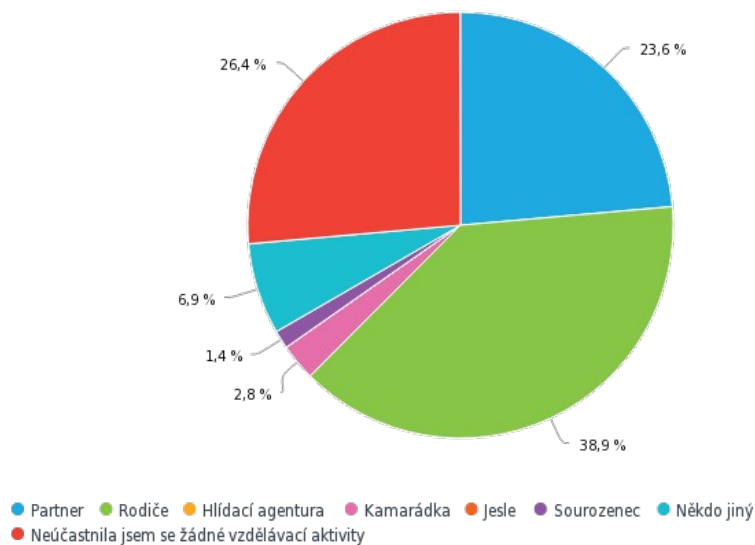
Graf č. 13 Druh vzdělávacích aktivit

Zdroj: vlastní šetření

Z následujícího grafu můžeme usuzovat, že 29,2 % žen uvádí, že neabsolvovaly žádné vzdělávací kurzy. 16,9% poté uvádí, že studovaly během RD střední školu, 13,8% uvádí, že studovaly VŠ. 12,3% potom uvádí, že se účastnily jazykových kurzů a 9,2% dotazovaných se účastnilo rekvalifikačního kurzu. Stejně tak skupina žen zastoupena 9,2% uvádí, že absolvovaly jednorázové přednášky, semináře. 7,7% žen se zúčastnilo rukodělných kurzů a 1,5% žen uvedlo, že absolvovaly jiný druh (nespecifikovaný) vzdělávací aktivity.

Graf č.14 Kdo hlídal Vaše dítě/děti, pokud jste se účastnila vzdělávací aktivity, kde nebylo zajištěno hlídání?

Kdo hlídal Vaše dítě/děti, pokud jste se účastnila vzdělávací aktivity, kde nebylo zajištěno hlídání?

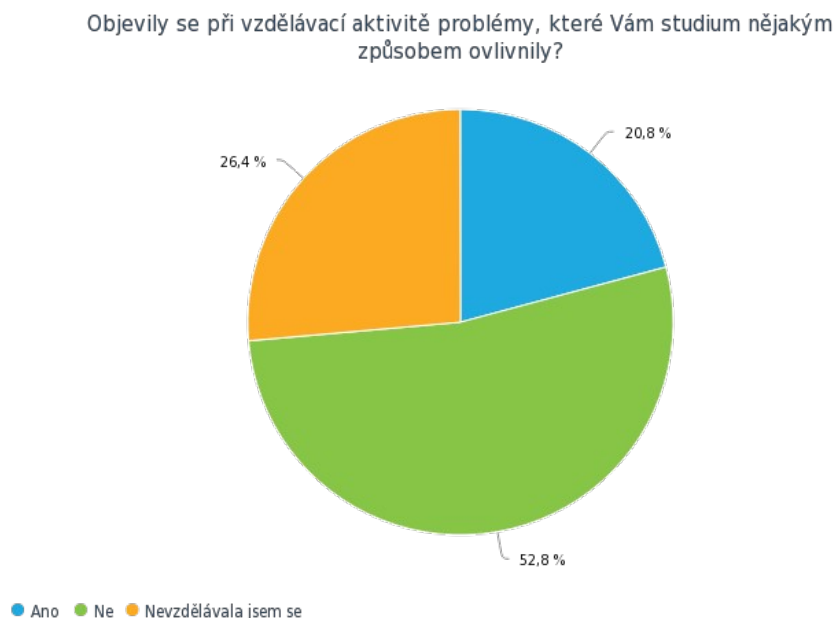


Graf č. 14 Hlídaní dětí během vzdělávacích aktivit

Zdroj: vlastní šetření

V následujícím znázornění vidíme, že 38,9% účastnic využívalo, při svých vzdělávacích aktivitách, hlídání dítěte rodiči. 26,4% poté uvádí, že se neúčastnilo žádných vzdělávacích aktivit. 23,6 procenta žen uvedlo, že dítě hlídal partner a 6,9 procenta respondentek uvádí, že děti hlídal někdo jiný (neuvezený). 2,8% uvádí, že využívaly služby kamarádky a 1,4 % žen poté sourozence.

Graf č.15 Objevily se při vzdělávací aktivitě problémy, které Vám studium nějakým způsobem ovlivnily?

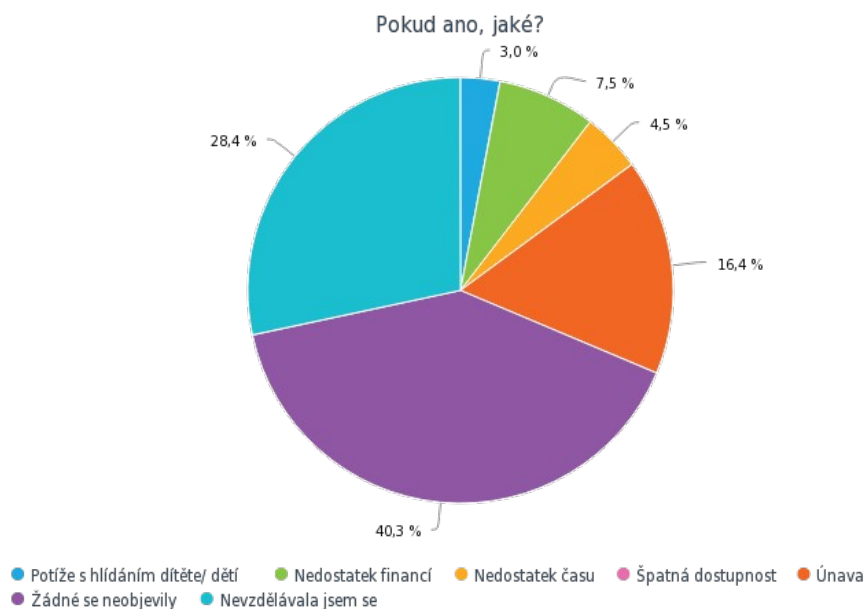


Graf č. 15 Problémy ovlivňující studium při RD

Zdroj: vlastní šetření

Skupina žen v této otázce uvádí, že se neobjevily žádné problémy, jež by vzdělávání při RD ovlivnily a to celých 52,8%. 26,4% žen uvádí, že se nevzdělávaly a 20,8% dotazovaných žen uvádí, že se vyskytly problémy ovlivňující vzdělávací aktivity.

Graf č.16 Pokud ano, jaké?



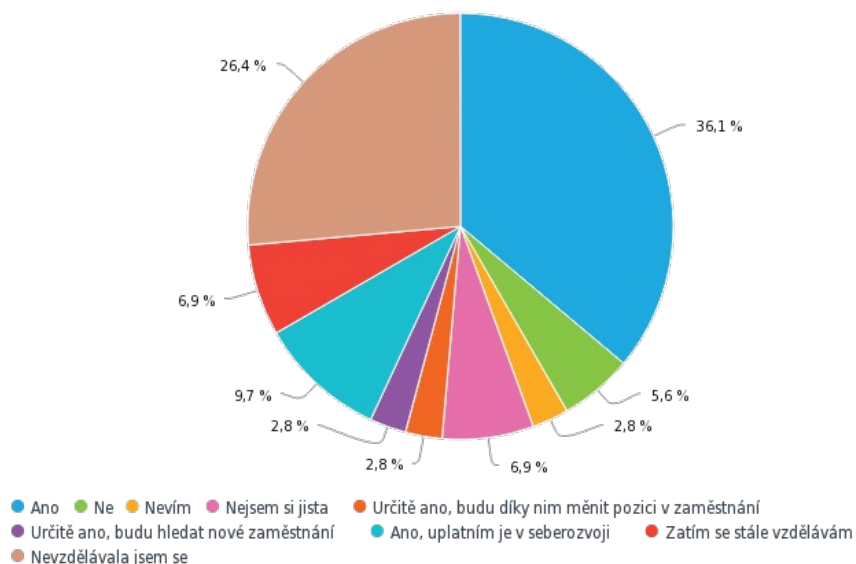
Graf č. 16 Jaké problémy se při studiu vyskytly?

Zdroj: vlastní šetření

V této otázce uvádí 40.3% dotazovaných žen odpověď, že se neobjevily žádné problémy. 28,4% respondentek uvádí, že je zaskočily potíže s hlídáním dětí, 16,4% odovídá, že pociťovaly při studiu únavu. 7,5% poukazuje na nedostatek financí a 4,5% poté na nedostatek času. 3% dotázaných žen uvádí, že se nevzdělávaly.

Graf č.17 Využila jste již nově nabytých vědomostí ze vzdělávací aktivity ve svém životě?

Využila jste již nově nabytých vědomostí ze vzdělávacích aktivit ve svém životě?

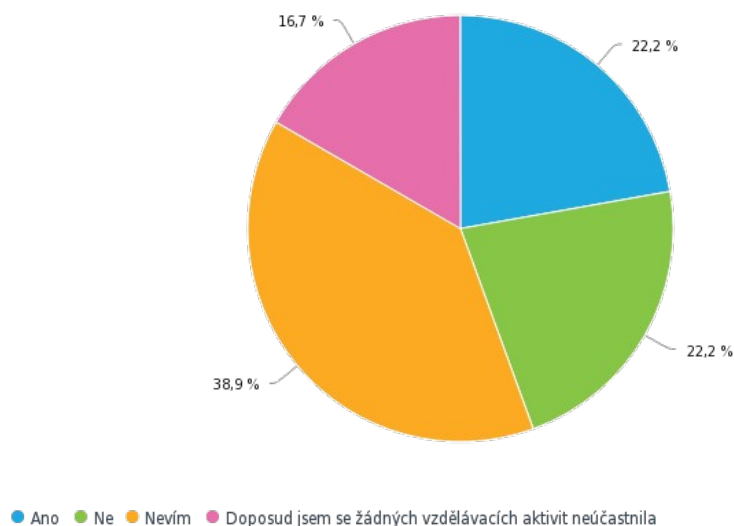
**Graf č. 17** Uplatnění vědomostí ze vzdělávacích aktivit

Zdroj: Vlastní šetření

36,1% dotázaných žen v našem anonymním dotazníku uvádí, že využily nově nabyté vědomosti. 26,4 % uvádí, že se nevzdělávaly, 9,7% oslovených žen uvedlo, že je uplatnily a uplatní v seberozvoji. Následuje odpověď s 6,7% co se nevzdělávají a 6,9% si není jisto využití nově nabytých vědomostí. 2,8% uvádí, že je využijí při hledání nového zaměstnání.

Graf č.18 Při další RD by jste se účastnila další vzdělávací aktivity?

Pokud by jste byla opět na rodičovské dovolené, účastnila by jste se opět nějaké vzdělávací aktivity?



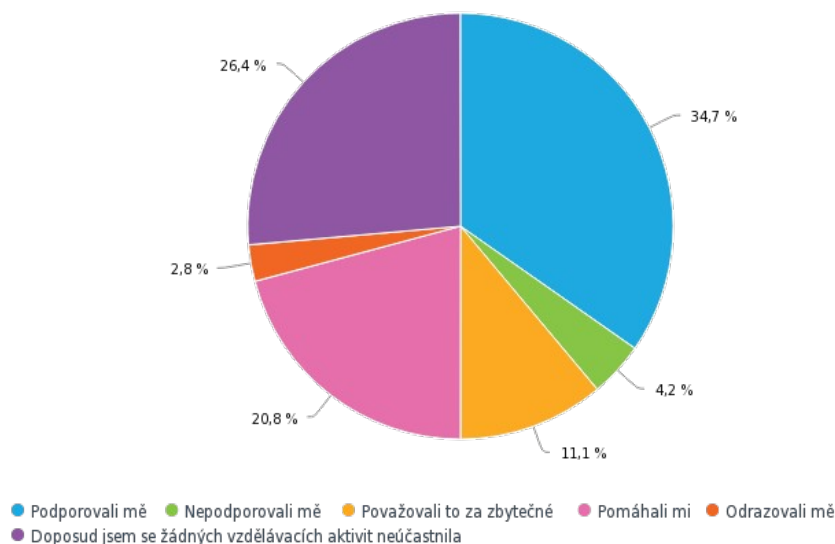
Graf č. 18 při další RD účast na dalších vzdělávacích aktivitách?

Zdroj: vlastní šetření

Z následujícího grafu můžeme usuzovat, že 38,9% oslovených účastnic našeho šetření uvedlo, že neví, zda by se ještě účastnily nějaké formy vzdělávání. 22,2% poté uvádí, že ano a stejný počet odpovědí uvádí, že NE. Doposud žádných vzdělávacích aktivit se neúčastnilo 16,7% dotazovaných žen.

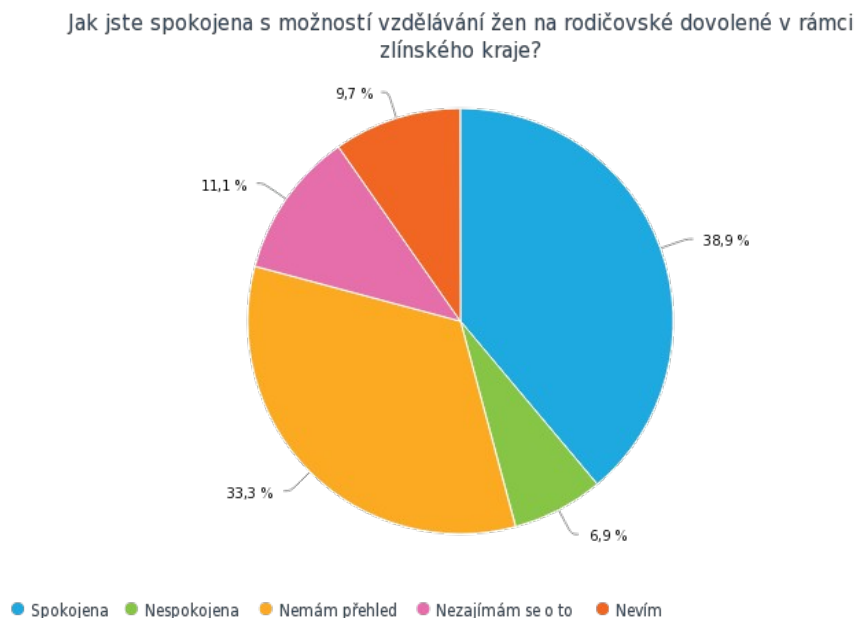
Graf č.19 Pokud jste se účastnila vzdělávacích aktivit, jak reagovalo Vaše okolí?

Pokud jste se účastnila některých vzdělávacích aktivit, jak na Vás reagovalo Vaše nejbližší okolí?

**Graf č. 19 Reakce nejbližšího okolí na vzdělávání při RD**

Zdroj: vlastní šetření

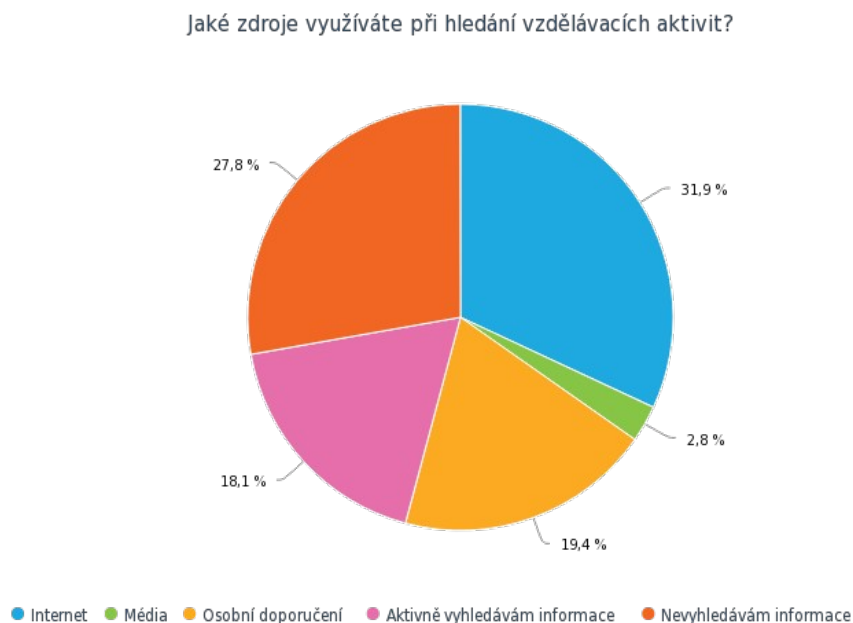
Jako podporu nejbližšího okolí uvádí 34,7% odpověď na tuto otázku. 26,4% žen poté uvádí to, že se nesetkaly s žádným vzděláváním a nemůžou tedy posoudit. 20,8% se setkalo s pomocí okolí a 11,1% naopak s názorem, že vzdělávání při RD je zbytečné. 4,2% žen uvádí, že neměly podporu a 2,8% žen se setkalo s odrazováním od dalšího vzdělávání.

Graf č.20 Jak jste spokojena s možností vzdělávání žen na RD v rámci Zlínského kraje?

Graf č. 20 Spokojenost s nabídkou možností se dále vzdělávat ve Zlínském kraji

Zdroj: vlastní šetření

Nabídka vzdělávacích aktivit pro ženy na RD ve ZL kraji je uvedena jako dostačující s odpovědí spokojena u 38,9% dotázaných respondentek. 33,3% uvádí, že nemají přehled o nabídce či možnostech vzdělávání v rámci kraje. 11,1% se nezajímá o další vzdělávání a aktivity s tím související a 6,9% žen je nespokojenou s nabídkou vzdělávacích aktivit.

Graf č. 21. Jaké zdroje využíváte při hledání vzdělávacích aktivit?**Graf č. 21 Zdroje dalších vzdělávacích aktivit**

Zdroj: vlastní šetření

Na otázku, jaké zdroje využíváte při hledání vzdělávacích aktivit při RD, uvádí 32,9% dotázaných žen, že využívají převážně internet. 27,8% žen poté uvádí, že nevyhledávají žádné informace, které souvisí se vzděláváním na RD. 19,4% dotazovaných žen uvedlo, že aktivně vyhledávají informace a osobní doporučení využívá 19,4% respondentek. 2,8% žen uvedlo, že využívají převážně vlivu médií.

6.2 Interpretace dat, doporučení pro praxi

V praktické části našeho výzkumu jsme se zaměřili na popis odpovědí, které jsme získali rozborem našeho anonymního dotazníku. Z našeho šetření vyplývá, že motivace žen se dále vzdělávat, je poměrně vysoká, odpověď na otázku: Účastnila jste se během RD nějaké formy vzdělávání, byla v zastoupení kladných odpovědí v poměru ano 63,9% a odpověď ne, uvedlo 36,1% dotazovaných respondentek. Pokud se zaměříme na naši VO1 a to: Jakou formu motivace k dalšímu vzdělávání uvádí ženy podle demografických údajů, můžeme sem zařadit odpovědi týkající se otázek našeho anonymního dotazníku jako: Kolik Vám je let? V této odpovědi byla převaha odpovědí současně pro věkové kategorie, zastoupené věkovým rozmezím 25-30 let a 30-35 let a to souběžně v 25% odpovědí zúčastněných respondentek. Na otázku, zda převažuje, mezi dotazovanými respondentkami, bydliště ve městě či na venkově, kdy město uvádí 55,6% a venkov 44,4%. Ve větších městech je nabídka možností dalšího vzdělávání a to i pro ženy na RD větší, tudíž můžeme předpokládat, že ženy mají více příležitostí a využívají je více než ty ženy, které tyto příležitosti nemají, například vzhledem ke zhoršené dostupnosti dalšího vzdělávání. Můžeme sem zařadit taky údaje týkající se odpovědí na počet dětí, kdy na otázku: Kolik máte dětí, odpovídá jako možnou variantu dvě děti 47,2% dotazovaných respondentek a jedno dítě potom uvádí 34,7% dotazovaných žen. Tato otázka souvisí rovněž s odpovědí na dotaz: Kolikrát jste byla na RD, kdy převážná část dotázaných respondentek uvádí, že dvakrát a to v 50%. Doba, kdy tráví ženy ve stavu RD je uváděna většinou v šesti letech a dvou, po sobě jdoucích rodičovských dovolených. Pokud se zaměříme na VO2 a : Jaké druhy motivace převažují u žen na RD podle dosaženého vzdělání, můžeme tady uvést údaj o tom, že z našeho dotazníkového šetření převažuje skupina žen, které mají středoškolské vzdělání s maturitou a jsou zastoupeny 41,7 % dotazovaných žen. Jako vyučena v oboru uvádí možnost 26,4% dotazovaných respondentek. Můžeme tedy usuzovat, že ženy z našeho uváděného výzkumného vzorku, které mají středoškolské vzdělání a vyšší vzdělání, jsou více motivovány k dalšímu studiu. K demografickým údajům VO1 můžeme zařadit i otázky týkající se předchozího zaměstnání, kdy 51,4% dotazovaných žen uvádí, že pracovaly jako zaměstnankyně a 13,9% dotazovaných žen uvádí, že neměly zaměstnání. Větší pravděpodobnost motivace dále se vzdělávat tak můžeme přikládat taky faktu, že ženy, mající zaměstnání před nástupem na RD budou mít větší potřebu motivace k dalšímu vzdělávání, tak, aby korespondovalo toto vzdělávání s vývojem v pracovním prostředí, novými technologiemi, aby mohly po ukončení RD , do původního zaměstnání nebo oboru, opět nastoupit. Jako bariéry a s tím související VO3 : Jaké bariéry ve vzdělávání uvádějí ženy na RD , můžeme najít odpověď v otázce týkající se hlídání dětí. Kdy odpověď, kdo hlídá děti ženám během vzdělávacích aktivit, uvádí 38,9% rodiče a 23,6%

potom partnera. Bez možnosti hlídání je v našem šetření 3% dotazovaných respondentek. Otázka, která upozorňuje na problémy při dalším studiu žen na RD je zastoupena 52,8% respondentek uvádějících absenci problémů při studiu a 20,8% dotazovaných žen uvádí, že se problémy vyskytly. Nejvíce zastoupeným problémem v našem šetření a bariérou uváděnou v dalším vzdělávání je otázka hlídání dětí, kdy 28,4% dotazovaných žen uvádí, že mají problémy s hlídáním dítěte (dětí), 16,4% dotazovaných žen potom pocíťovalo únavu při studiu a 7,5% dotazovaných respondentek poukazuje na nedostatek financí a tím tedy možnost se vzdělávat v rámci RD.

Jako doporučení pro praxi, můžeme vnímat fakt, že téma vzdělávání žen na rodičovské dovolené je velmi aktuální. Velké bariéry ve vzdělávání matek – žen na RD spatřujeme v tom, že mají zhoršenou možnost péče o dítě v době, kdy navštěvují aktivity související se vzděláváním a také nedostupnost a nedostatečná informovanost o možnostech se vzdělávat v tomto období, tedy rodičovské dovolené.

Prodlužuje se dle uváděných informací i doba, kdy žena je na RD a tudíž je zde větší motivace v tom, neztratit kontakt s původním zaměstnáním a to i vzděláváním se v oboru nebo přijímáním nových informací a technologií, které souvisí se stávajícím pracovním zařazením či případnou změnou pozice v pracovním zařazení.

ZÁVĚR

Jedním ze základních faktorů vzdělávání žen na RD je bezesporu možnost snadnějšího návratu do pracovního procesu.

Ženy si uvědomují tento fakt a vzdělávání tak řadíme i na rodičovské dovolené k nástrojům, které dokáží udržet předešlé zaměstnání, popřípadě zajistit lepší, atraktivnější pracovní místo, zařazení, plat.

Otázka motivace hraje důležitou roli, proč se vzdělávat? Mnoho žen v tom spatřuje nejen svůj osobní rozvoj, který je pro ně důležitý, ale také možnost posunu v pracovní rovině a v neposlední řadě pak v otázce genderových vztahů v rodině samotné.

Pokud se poohlédneme na dobu před sto lety a pokusíme se podívat na motivy vzdělávání a motivaci ke vzdělávání, tak v první řadě narazíme na fakt, že žena byla řazena a tlačena do pozice vyčlenění z možnosti vzdělávat se. Jejím hlavním úkolem bylo zajišťovat pokojnou rodinnou atmosféru, starat se o dům, manžela a rodit děti. Otázka vzdělanosti žen se dostávala více do popředí s dobou, kdy ženy začaly prosazovat své zájmy s volebním právem. První gymnázium, ve kterém studovaly ženy bylo otevřeno u nás a to v roce 1894. Během let se měnil nejen postoj veřejného mínění ke vzdělanosti žen, ale i postoj žen samotných. V současné době se již nepozastavujeme nad tím, že pokud se žena vzdělává, činí tím něco výjimečného. Vzdělávání během RD tak posunuje ženu dál nejen v osobní rovině, ale také v možnosti lepšího pracovního uplatnění a motivace ke vzdělávání hraje a bude hrát velkou roli.

Současným trendem nejen v Evropě, je prosazování rovného postavení žen ke vzdělávání, vznikla celá řada kurzů, programů pro ženy a to nejen pro ty, které se vrací po RD nazpět do pracovního procesu, ale taky pro ty, které na RD jsou a můžou využívat širokou nabídku možností dalšího vzdělávání. Můžeme se na ně podívat ze dvou hledisek a to: 1. Ženy, spatřující ve vzdělání, lepší možnosti pracovního uplatnění po jejich návratu z RD a 2. Ženy, které využívají další vzdělávání během své RD k mateřství, rodičovství samotnému. 3. Ženy, spatřující ve vzdělávání během RD možnost osobního rozvoje, sebevzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

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

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010, 261 s. ISBN 978-80-731-5185-0.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, 265 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.

LACINOVÁ, Lenka, Stanislav JEŽEK a Petr MACEK, ed. *Cesty do dospělosti: psychologické a sociální charakteristiky dnešních dvacátníků*. Brno: Masarykova univerzita, 2016, 156 s. ISBN 978-80-21084-00-1. Dostupné také z: <https://munispace.muni.cz/book?id=864>

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

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006, 254 s. Manažer. ISBN 80-247-1706-9.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006, 191 s. První pomoc pro pedagogy. ISBN 80-725-4712-7.

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, 152 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.

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

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011, 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie pro ekonomy*. 3. vyd. Brno: Ekonomicko-správní fakulta MU, 2011. 230 s. ISBN 80-210-3396-7

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009, 207 s. ISBN 978-80-736-7551-6.

TAXOVÁ, Jiřina. *Pedagogicko-psychologické zvláštnosti dospívání*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987. Knižnice psychologické literatury. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:29581d20-73a7-11e3-a2a7-005056827e52>

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN isbn80-7178-308-0.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, 136 s. ISBN 978-80-867-2346-4.

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

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Apod.	A podobně
s.	strana
např.	Například
RD	rodičovská dovolená
tzn.	takzvaně

SEZNAM OBRÁZKŮ

SEZNAM PŘÍLOH

Anonymní dotazník

PŘÍLOHA P I:

Motivace žen na rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání ve Zlínském kraji

Motivace žen na rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání ve Zlínském kraji

Dobrý den, jmenuji se Dana Juřenová a jsem studentkou 3.ročníku Univerzity Tomáše Bati na Fakultě humanitních studií ve Zlíně. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, jehož prostřednictvím bych chtěla zjistit, jaká je motivace žen na rodičovské dovolené ve Zlínském kraji k dalšímu vzdělávání a jak tyto ženy přistupují k příležitosti doplnění si vzdělání a zajištění tak lepší budoucnosti. Dotazník je zcela anonymní a bude použit v praktické části mé bakalářské práce. Předem děkuji za ochotu a Váš čas.

1. Kolik je Vám let?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 20 - 25 let
- 25 - 30 let
- 30 - 35 let
- 35 - 40 let
- 40 - 45 let
- 45 a více let

2. Kolik máte dětí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 1
- 2
- 3
- 4 a více

3. Jak dlouho jste / byla na rodičovské dovolené?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 a více let

4. Kolikrát jste byla na rodičovské dovolené?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 1
- 2
- 3 a více

5. Kde bydlíte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Vesnice
- Město

6. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní
- Vyučena
- Středoškolské
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

7. Před nástupem na mateřskou dovolenou jste byla zaměstnána?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

8. Pracovala jste jako:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Zaměstnanec
- Státní zaměstnanec
- Nezaměstnaná
- OSVČ
- Žena v domácnosti
- Student

9. Po skončení poslední rodičovské dovolené jste ekonomicky aktivní jako:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Zaměstnanec
- Státní zaměstnanec
- OSVČ
- Nezaměstnaná
- Žena v domácnosti
- Student
- Pracuji i při rodičovské dovolené
- Začínám další rodičovskou dovolenou

10. Účastnila jste se při své poslední rodičovské dovolené vzdělávacích aktivit?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

11. Pokud jste se vzdělávacích aktivit zúčastnila, co bylo motivací k Vašemu vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Doplnění vzdělání
- Neztratit kontakt s oborem, v němž jsem pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou
- Sebezpoznání
- Rekvalifikace za účelem změny v zaměstnání
- Koniček
- Doplnění jazykových znalostí
- Byla mi přislíbena lepší pozice v zaměstnání
- Neúčastnila jsem se žádných vzdělávacích aktivit

12. Pokud jste se neúčastnila vzdělávacích aktivit, proč?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Málo času
- Nepovažuji to za důležité
- Špatná finanční situace
- Neměla jsem hlídání dítěte/ dětí
- Necítila jsem potřebu dále se vzdělávat
- Vzdělávacích aktivit jsem se účastnila

13. Jaký druh vzdělávací aktivity jste absolvovala?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Studium SŠ
- Studium VŠ
- Rekvalifikační kurz
- Jednorázové přednášky, semináře
- Rukodělné kurzy
- Jazykové kurzy
- Jiné
- Neabsolvovala jsem žádné vzdělávací kurzy

14. Kdo hlídal Vaše dítě/děti, pokud jste se účastnila vzdělávací aktivity, kde nebylo zajištěno hlídání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Partner
- Rodiče
- Hlídací agentura
- Kamarádka
- Jesle
- Sourozenec
- Někdo jiný
- Neúčastnila jsem se žádné vzdělávací aktivity

15. Objevily se při vzdělávací aktivitě problémy, které Vám studium nějakým způsobem ovlivnily?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne
- Nevzdělávala jsem se

16. Pokud ano, jaké?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Potíže s hlídáním dítěte/ dětí
- Nedostatek financí
- Nedostatek času
- Špatná dostupnost
- Únava
- Žádné se neobjevily
- Nevzdělávala jsem se

17. Využila jste již nově nabytých vědomostí ze vzdělávacích aktivit ve svém životě?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne
- Nevím
- Nejsem si jista
- Určitě ano, budu díky nim měnit pozici v zaměstnání
- Určitě ano, budu hledat nové zaměstnání
- Ano, uplatním je v seberozvoji
- Zatím se stále vzdělávám
- Nevzdělávala jsem se

18. Pokud by jste byla opět na rodičovské dovolené, účastnila by jste se opět nějaké vzdělávací aktivity?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne
- Nevím
- Doposud jsem se žádných vzdělávacích aktivit neúčastnila

19. Pokud jste se účastnila některých vzdělávacích aktivit, jak na Vás reagovalo Vaše nejbližší okolí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Podporovali mě
- Nepodporovali mě
- Považovali to za zbytečné
- Pomáhali mi
- Odrazovali mě
- Doposud jsem se žádných vzdělávacích aktivit neúčastnila

20. Jak jste spokojena s možností vzdělávání žen na rodičovské dovolené v rámci zlínského kraje?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Spokojena
- Nespokojena
- Nemám přehled
- Nezajímám se o to
- Nevím

21. Jaké zdroje využíváte při hledání vzdělávacích aktivit?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Internet
- Média
- Osobní doporučení
- Aktivně vyhledávám informace
- Nevyhledávám informace