

MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ - MOTIVACE ŽEN K NÁVRATU DO VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU PO UKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ. VZDĚLÁVACÍ TRENDY

Maternity and Parental Leave – Motivation of woman to return to the educational system after parental leave. Trends in education

Iva Seifertová

Praha, Czech Republic

ABSTRAKT: Má publikace se zabývá dalším vzděláváním žen v průběhu a po ukončení mateřské, nebo rodičovské dovolené. Publikace je rozdělena na dvě části a to teoretickou a dále empirickou. V teoretické části se obecně věnuji možnostem a trendům celoživotního vzdělávání a jeho formami. V empirické části je popsána metodologie výzkumu šetření a jsou v ní zahrnuty a předloženy analyzovaná data. Jedná se o kvantitativní výzkumná šetření. V závěrečné diskuzi jsou zjištění konfrontována s dosud získanými poznatky a jsou předloženy návrhy pro další zkoumání, či nové diskuze.

Klíčová slova: formální vzdělávání, celoživotní učení, další vzdělávání, neformální vzdělávání, informální učení, dospělý, vzdělávání dospělých, mateřská nebo rodičovská dovolená, bariéry, motivace, duševní hygiena, prevence duševních chorob, sebeuznání.

ABSTRACT: This paper deals with further education of women on maternity or parental leave and after their termination. The paper is divided into two parts, theoretical and empirical. The theoretical part generally deals with the overall concept of lifelong learning from an early age and its forms. The empirical part describes in detail the methodology of the research and interprets the analysed data. These are quantitative research surveys. In the final discussion, the findings are compared with the already existing knowledge and suggestions for further examination or new discussion are presented.

Key words: Lifelong learning, formal education, continuing education, non-formal education, informal learning, adult, adult education, maternity or parental leave, barriers, motivation, mental hygiene, prevention of mental illness, self-recognition.

ÚVOD

Text se zabývá dalším vzděláváním žen v průběhu mateřské, nebo rodičovské dovolené ale i vzděláváním žen, které již tuto dovolenou ukončily. Tato publikace je rozdělená na dvě části. A to na část teoretickou a empirickou. Teoretická část se detailněji zaměřuje na vzdělávací trendy žen na mateřské dovolené.

Cílem mé publikace je popsat postoje žen na mateřské, nebo rodičovské dovolené a na ukončené mateřské, nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání a to buď navazujícímu, nebo nenavazujícímu na již dosažený stupeň vzdělání. Pro tento účel byla zvolena kvantitativní metodologie. V empirické části je popsána metodologie výzkumného šetření. Hlavní část tvoří interpretace analyzovaných dat.

Z výsledků zkoumání vyplynulo, že postoje žen, které ukončily nebo stále jsou na rodičovské dovolené k pokračujícímu, nebo dalšímu vzdělávání se, vycházejí především z jejich momentální životní ale i duševní situace. Velmi často pak z prostředí ve kterém se aktuálně pohybují. Ženy po mateřské, nebo rodičovské dovolené se zajímají o všechny formy celoživotního učení, ale nejvíce se kloní k neformálnímu typu vzdělávání a častěji pak informálnímu učení, stejně jako ženy, které stále na mateřské dovolené jsou. K formálním formám vzdělávání se klonily především ženy s vyšším stupněm již dosaženého vzdělání a s vyšším stupněm ekonomického zázemí. Respondentky poukazují na přínos vzdělávání a co od něj očekávají. Nejčastějšími očekáváními byla potřeba seberealizace, prevence proti dušením chorobám, například úzkostem či Alzheimerovy choroby, přínos pro jejich momentální etapu samotného mateřství a rodičovství, například edukace v oblasti výchovy a vzdělávání dětí, zdravotní a jiné praktické oblasti. Z výsledků dále vyplývá, že ženy měly větší zájem o obory humanitní.

Výsledky výzkumu jsou uvedené v práci a otevírají náměty pro další možná šetření v oblasti dalšího vzdělávání žen na mateřské, nebo rodičovské dovolené ale i možnosti pro technologické využití školitelům, které by k dalšímu vzdělávání žen přimělo. Veškeré náměty pro další diskuzi, jsou uvedeny v závěru této publikace.

Pohybujeme se ve společnosti, kde je zásadním a klíčovým faktorem produkce vědění, právě díky tomuto faktu se následně výrazně mění i veškeré společenské instituce, které se vědění, učením a informacemi zabývají. Informace tvoří převážně kapitál člověka, troufnu si říci stěžejní kapitál a umožňují mu stálou angažovanost ve společnosti vědění ale i v pracovním životě. Obecně se hovoří, že informace je údaj o reálném prostředí, o jeho stavu a procesech, které v tomto prostředí probíhají. Informaci chápeme také jako komunikovatelný poznatek,

který je pro příjemce přínosný, nebo takové sdělení, které usnadňuje volbu mezi několika různými alternativami (KTD – Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy, 2005).

Tyto cenné informace člověk získává během svého života prostřednictvím učení se. Nejedná se ale jen o vzdělávání v dětství v rámci formálního vzdělávacího systému, tedy vzdělávání, které se začíná základním vzděláním, středním vzděláním (které může být ukončeno maturitou, vyučením nebo závěrečnou zkouškou) a terciálním vzděláváním, které je praktikováno po vykonání maturitní zkoušky a náleží k němu vysokoškolské studium a studium na vyšších odborných školách. Cenné informace může člověk získat i během učení v průběhu celého života, tedy zde již můžeme hovořit o celoživotním učení. Celoživotní vzdělávání, celoživotní učení či další vzdělávání je složitý komplex aktivit, které dovolují přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, který dovoluje získávat stejné kvalifikace různými cestami kdykoli během života (Strategie celoživotního učení ČR, 2007). V konceptu celoživotního učení je kladen stěžejní důraz na učení, které není dáno pouze určitou životní etapou. I proto je v něm zahrnuto získávání znalostí a dovedností nejen prostřednictvím formálního vzdělávání, ale i díky neformálnímu vzdělávání, a dokonce i informální učení. Pravděpodobně, nežli by šlo o neustálý proces, jde o stálou připravenost člověka se učit. Mít potřebu se učit. Jedním ze zásadních dokumentů, které se zabývají celoživotním učení, je Memorandum o celoživotním učení, který vznikl na konferenci v Lisabonu v roce 2000. Cílem tohoto memoranda bylo vyvolat debatu o účinné strategii pro uskutečňování celoživotního učení. Jedná se o jeden ze stěžejních dokumentů v oblasti vzdělávání dospělých. Cílem tohoto dokumentu je, aby každý jedinec měl zaručený přístup k učení během celého života a mohl si tak obnovovat nebo získávat nové znalosti a dovednosti (Memorandum o celoživotním učení, 2000).

Na tento fakt poukazuje jedna ze šesti klíčových otázek tohoto dokumentu, který hovoří o přiblížení učení domovu. Tato skutečnost se ukázala být nejen možností, ale v dnešní době i nutností, bez které se jedinec nemůže uplatnit nejen na pracovním trhu, ale často zvládat i nároky běžného, měnícího se moderního života. Veliký vliv na tuto skutečnost má jak informační technologie, tak stále lepší zdravotní péče, díky které se prodlužuje průměrný věk obyvatelstva. Dále jsou zde stěžejní faktory otevření světa, tudíž stále větší potřeba po jazykové dovednosti. Memorandum o celoživotním učení z roku 2000 obsahuje, psáno výše, 6 problémových okruhů.

Motivy, proč se dospělý jedinec vrací do vzdělávacího procesu, a to v jakékoli formě, jsou závislé na osobnostních charakteristikách konkrétního člověka a na aktuální situaci, ve které se právě nachází, i na stupni dosaženého vzdělání aj. Potřeba člověka pro návrat do

vzdělávacího procesu vzniká v momentu, kdy mu nestačí dosavadní vzdělání, nebo vědění k tomu, aby se zapojil do aktuálního pracovního procesu, nebo aby se vyrovnal s vlastním sebepojetím či emocí, a to i v rámci duševní hygieny a sociálního zařazení. Pracovní potřeba je závislá buď na poptávce na pracovním trhu, nebo individuální změnou jednotlivce v průběhu jeho života. Tyto procesy a proměny probíhají neustále, a proto vzniká stále větší potřeba po celoživotním učení, a to v jakékoli formě, ať už hovoříme o vzdělávání formálním, neformálním, nebo dokonce o informálním učení. Potřeba sociální je pak z větší části motivovaná vnitřním faktorem a v mé práci se jím budu podrobněji zabývat.

Cílem práce je analyzovat motivaci ženy k návratu do vzdělávacího systému v průběhu a po ukončení mateřské a rodičovské dovolené, konfrontovat zjištění s dosud získanými poznatky a předložit návrhy pro další zkoumání, či novou diskusi.

Možnosti a trendy vzdělávání pro ženy na mateřské a rodičovské

Ženy, zejména ve věkové kategorii 25–34 let, mají obtížnější přístup ke vzdělávání, a to ve srovnání s mužskou populací. Problémem je, že často zůstávají 3 i více let na mateřské a rodičovské dovolené, a přístup ke vzdělávání nebo návrat do zaměstnání pak bývá složitý. Jedinou možností žen na mateřské a rodičovské dovolené jsou dle Zormanové (2017) kurzy neformálního vzdělávání a samostudium. V českém prostředí jsou jedinou, poměrně dostupnou nabídkou pro tyto ženy, projekty ESF. Nabízejí ženám na mateřské a rodičovské dovolené vzdělávací kurzy usnadňující návrat do práce, zvyšující jejich konkurenceschopnost na trhu, či aktivizující je k samostatné výdělečné činnosti. Náplní bývají oblasti jako podnikání, počítačová gramotnost, sebe prezentace, pracovní právo, sladování rodinných a pracovních povinností. Jakékoliv vzdělávání umožňuje matkám zvýšení kvalifikace. Příkladem takového projektu jsou “Maminky na cestě zpátky“ (Zormanová, 2017, s. 50-52, viz Tabulka 17).

Tabulka 17 Maminky na cestě zpátky

Jedním z nich je zlínský projekt Cesta zpátky. Pomáhá rodičům malých dětí zvládnout nesnadný úkol zapojit se do pracovního procesu a naučit se sladit rodinný a pracovní život. Díky finanční podpoře z ESF může projekt bezplatně nabízet vzdělávání a rekvalifikační kurzy. V posledních dvou letech se do nich zapojilo pětadesát osob, mezi nimi i Michaela Straková. „O projektu jsem se dozvěděla od kamarádky, která v jeho rámci absolvovala rekvalifikační kurz nazvaný Pečovatelka o děti od tří let. Další informace už jsem hledala cíleně na webových stránkách realizátora projektu společnosti Profima Effective,“ vzpomíná s odstupem času Michaela. Sama byla postavena před volbu, na co se profesně zaměřit. Původně chtěla jít obdobnou cestou jako kamarádka, ukázalo se však, že rekvalifikační kurz na pečovatelku o děti je pro mámu s dvěma malými ratolestmi časově hodně náročný. Přihlásila se proto raději do kurzu základu podnikání. „Rozhodující bylo, že kurz nevyžadoval tolik času, byl zdarma a nejvíc mi imponovalo, že nabízel hlídání dětí“, dodává. Michaela se ještě na mateřské rozhodla, že se do původního zaměstnání vrátit nechce. „Zároveň jsem si ale uvědomila, že nechat hledání nové práce až na období po mateřské se nemusí vyplatit a že bez nějaké rekvalifikace na trhu práce asi neobstojím,“ říká. Hnací motorem jejích snah bylo i to, že se jako čerstvá maminka zapojila do dobrovolnických aktivit v oblasti volného času a věděla, že by se jí podobná práce líbila. Tak si ke kurzu podnikání přidala ještě kurz zážitkové pedagogiky. Za dva roky existence nabídl projekt Cesta zpátky účastníkům zejména z řad žen vzdělávací a rekvalifikační kurzy, pracovní diagnostiku a poradenské programy. Značnou výhodou bylo hlídání dětí během účasti na kurzech nebo příspěvky na cestovné a stravné. Michaela Straková strávila v projektu necelý rok. Štěstí se na ní usmálo v podobě dotovaného pracovního místa, které jí organizátoři projektu našli u jedné neziskové organizace. „Hodně si toho místa vážím – dělám to, co mě baví: pomáhám rozvíjet volnočasové aktivity. V komerční sféře bych to dělat nemohla, ale neziskovka tu šanci nabízí. Znalosti, které jsem v kurzech získala, využívám prakticky denně a v duchu jsem si už mnohokrát blahopřála, že jsem se do projektu zapojila,“ konstatuje spokojená Michaela. Rekvalifikační kurzy a projekty, které pomáhají v návratu do práce po mateřské, vřele doporučuje: „Vzdělávat se je nutné i během rodičovské dovolené. Je třeba dělat všechno pro to, aby člověk nezakrněl. Dobře vím, že rodičovská dovolená žádnou dovolenou není, že je to časově, psychicky i fyzicky hodně náročná činnost často doprovázená stresem. Přesto je potřeba si na takové kurzy čas prostě najít. Maminky malých dětí to opravdu posune dál. Zvláště ty, které nemají vysokoškolské vzdělání. Po několika letech doma se pracovní místo hledá těžko, sebevzdělávání jde rychle dolů, a tak je každá pomoc v tomto směru nenahraditelná. Chtělo by to ale více flexibilních, zkrácených či sdílených pracovních míst.“

Zdroj: ZORMANOVÁ L.: Didaktika dospělých. Praha: Grada, 2017, s. 50–51.

Problémem, který může v praxi často nastat, je hlídání dětí, pokud se žena rozhodne vzdělávat. Mnoho projektů ovšem nabízí ženám pomoc s hlídáním v podobě mini školek či dětských koutků, (Zormanová, 2017, s. 50-52), jak je patrné z příkladu v rámci Tabulky 18.

Tabulka 18 Projekt Baby Office podporuje ženy s malými dětmi

Mise: Mít dítě neznamená být vyloučen z profesního a společenského života. Inovativní projekt Baby Office vznikl před třemi lety. Hlavním impulzem pro jeho založení byl nedostatek pracovních příležitostí pro ženy na rodičovské dovolené a při návratu do práce. Podnikavé ženy Hana Krejčí a Pavlína Bandrowská se chopily příležitosti a otevřely centrum pro pracující rodiče. Co všechno centrum nabízí? Základem je miniškola s flexibilní docházkou, kde zkušené lektorky pečují o děti od šesti měsíců, sdílená kancelář s možností pronájmu zasedačky, kterou si lze pronajmout hodinově nebo za měsíční paušál. Součástí projektu jsou také vzdělávací kurzy pro začínající a zkušené podnikatele, kurzy osobního rozvoje a networkingové akce, které jsou skvělou příležitostí pro navazování nových obchodních i osobních vztahů.

Mobilní dětské koutky

Centrum Baby Office najdete v Prze 4 naproti Thomayerově nemocnici. Zakladatelky se ale nechtěly omezovat pouze na jednu lokalitu a začaly nabízet hlídání dětí všude tam, kde se předpokládá účast rodičů s dětmi. Jednak jsou to vzdělávací akce pro ženy, jako je pracovní zážitková konference Ženy sobě (16. 3. 2016), dále výstavy a veletrhy, kulturní a sportovní akce pro rodiny s dětmi a další. Celkový přehled akcí, kde je o děti postaráno, najdete na stránkách mobilnikoutky.cz.

Podpora rodičů ve firmách

Přestože na mateřské dovolené mnoho žen uvažuje o podnikání, většina touží po stabilní práci s možností sladit ji s péčí o rodinu. Proto se projekt Baby Office zaměřuje i na podporu zaměstnavatelů, kteří si chtějí udržet kvalitní zaměstnance a motivovat je k dosahování maximálních výsledků.

Nabízí programy pro matky na mateřské a rodičovské dovolené, které jim umožní držet krok i v době, kdy se starají o děti a umožní jim pak snadný návrat do pracovního procesu. Kromě toho nabízí mobilní dětské koutky na firemních akcích a pořádání zážitkových programů pro rodiny zaměstnanců.

Dotace na podporu rodičů

Ve spolupráci s agenturou Work Life Agency se Baby Office zaměřují také na získávání dotací z evropských fondů, které jsou zaměřené na sladění práce a rodiny.

Článek je součástí projektu Pro Fair Play. Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z norských fondů.

Zdroj: ZORMANOVÁ L.: Didaktika dospělých. Praha: Grada, 2017, s. 51–52.

Častými formami vzdělávání pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené jsou webináře, e-learningy (Zormanová, 2017, s. 50-52, viz Tabulka 19).

Tabulka 19 Maminky na mateřské studují přes internet

Poskytnout adekvátní odpověď na potřeby žen na mateřské a rodičovské dovolené, které se vracejí na trh práce, je posláním projektu s názvem Efektivní návrat ekonomicky vzdělaných žen na trhu práce po rodičovské dovolené 2015 (č. CZ.2.17/2.1.00/37191). Projekt byl zahájen v lednu 2015 a realizuje jej Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, katedra informačních technologií ve spolupráci s dalšími odbornými katedrami PEF. Projekt je podpořen Evropským sociálním fondem, Operačním programem Praha – Adaptabilita. Ženy, které se vracejí po mateřské či rodičovské dovolené na pracovní trh, potřebují získat orientaci v nejnovějších informacích z oboru, prokázat zaměstnavateli aktivitu při návratu na trh práce a mít možnost studovat v takové formě, která je časově a obsahově flexibilní, aby mohly sladit péči o rodinu a studium zároveň. Odpovědí na tyto potřeby je vzdělávání přes internet, které se skládá ze šesti on-line kurzů: (1) účetnictví a daně, (2) informatika, (3) pracovní právo, (4) komunikace a sebe prezentace, (5) anglický jazyk, (6) podnikání – založení firmy. Součástí kurzů jsou multimediální materiály. „Cílem je, aby ženy našly zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci, schopnostem a dovednostem. Tím dojde ke zvýšení rentability prostředků, které do jejich vzdělání vložila jak společnost, tak ony samy,“ říká manažerka projektu Ing. Martina Konečná. Vzdělávací kurzy jsou určeny ženám na mateřské/rodičovské dovolené, případně do dvou let od jejího skončení nebo pro rodiče-samoživitele s dětmi do 15 let věku, kteří prokážou vazbu na hlavní město Praha (trvalé nebo přechodné bydliště). Projekt je zaměřen také na muže v obdobné situaci. Účast v projektu je pro uvedenou cílovou skupinu zdarma. Účastnice si samy volí vzdělávací kurzy, které vyhovují jejich potřebám. Mohou studovat všechny, ale také třeba jen jeden z nich. Protože jsou kurzy on-line, organizace studijního času je zcela na účastnicích podle jejich aktuálních možností. Na konci každého kurzu je závěrečný test, po jeho úspěšném složení získají certifikát ČZU v Praze. K 11. květnu 2015 studuje přes internet již více než 80 maminek. Projekt byl ukončen 31. října 2015. všichni přihlášení však budou moci dále studovat. Obdobný projekt se připravuje pro všechny regiony ČR pro nadcházející programovací období.

Zdroj: ZORMANOVÁ L.: Didaktika dospělých. Praha: Grada, 2017, s. 52.

AKTUÁLNÍ TRENDY VE VZDĚLÁVÁNÍ

Vzhledem k rychle se měnícímu prostředí, je pravděpodobné, že možnosti vzdělávání dospělých a zejména žen na mateřské a rodičovské dovolené, a po jejich ukončení, se inovují rychlým tempem. Podle Beneše (2014) se mezi stabilnější aktuální trendy ve vzdělávání řadí systematizace a institucionalizace (tj. zaměření na rozvoj kompetencí; zvětšený důraz na přípravu, vyhodnocení a transfer získaných kompetencí do pracovní činnosti; zohlednění eficeince vynaložených prostředků; rozvoj lidských zdrojů se stává explicitní úlohou vedení; zodpovědnost nadřízených), nové chápání učení se a vyučování (tj. nutnost neustálého učení se; rostoucí význam sebe-organizovaného učení a učení se v týmech; hledání potenciálů a rozvojových možností, ne deficitů; zaměření na rozvoj nejen odborný, ale osobnostní a metodický; reflexivní učení s možností nalezení vlastního stylu a metod), a v neposlední řadě orientace na problémy a reálné situace (tj. namísto učení se do zásoby propojení s řešením konkrétních problémů; na míru šité programy; nejen zajišťování schopnosti výkonu, ale propojení s cíli rozvoje organizace), (Beneš, 2014, s. 163-164).

Musíme zmínit i moderní technologie ve vzdělávání, které velmi usnadňují přístup ke vzdělávacím programům právě maminkám. Díky nim, jako jsou počítače, internet, e-learning a webináře, se mohou matky účastnit distančního vzdělávání, tedy vzdělávání tzv. na dálku. O distančním vzdělávání bylo již psáno v rámci vzdělávání dospělých, ale je třeba připomenout, že tato forma je vhodná zejména pro ty, kteří mají rodinu, zaměstnání nebo i další mimopracovní aktivity. Předpokladem pro účast na distančním vzdělávání je schopnost samostudia a ovládnání elektronických kanálů (elektronická pošta, webová prezentace, internet). Zejména covidová doba přispěla k rozvoji e-learningového vzdělávání, což otevírá dveře řadě maminkám na mateřské nebo rodičovské dovolené, i po jejím ukončení (Bertl, 2017, s. 53). „E-learning je velice často využíván v celé řadě vysokoškolských studijních oborů v kombinované a distanční podobě studia. Jedná se o multimediální a didaktickou podporu vzdělávacího procesu. Kladem e-learningu je, že umožňuje na čase i prostoru svobodný a neomezený přístup ke vzdělávání a je velice efektivním didaktickým prostředkem, neboť umožňuje získat co nejvíce vědomostí v co nejkratším čase, s co největším trvalým efektem, s co nejmenší námahou, s co nejmodernějšími technologiemi, v co nejvhodnějším čase, s respektováním individuality studujícího apod. E-learning také pomáhá zrovnoprávnit přístup ke vzdělávání ve smyslu překonávání sociální nebo genderové nerovnosti plynoucí z role matky-pečovatelky, překonávání vzdálenosti a další“ (Zormanová, 2017, s. 37). E-learningové vzdělávání může být organizováno dvojí formou: on-line nebo off-line. U on-line výuky je v okamžitém kontaktu, i

když prostorově oddělen lektor a účastník. Tato forma umožňuje aktuální reakce a kladení otázek. Kdežto u off-line formy není okamžitý časový kontakt, a pro účastníka bývá zapojení se do kurzu vhodnější, protože si svůj čas může řídit a naplánovat (Bertl, 2017, s. 56).

Jedním z dalších trendů, který panuje v oblasti vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené je jejich motivace. Co vede ženy ke vzdělávání? Motivů je dle Kalnického (2017, s. 9-10) hned několik:

- poznání reality a výsledek poznání informačně fixovat,
- hodnocení podle hodnotového systému a současně tento systém vytvářet,
- využívání pro určitou potřebu, převedení do praxe,
- změnu, přetvoření, kombinování s určitými jinými částmi, snahu o rekonstrukci a zdokonalování,
- estetické vnímání, posuzování a pocíťování,
- formální alternaci neboli transformaci do abstrakcí či metafor,
- využití jako signálu pro jiné jevy, či stimulu pro jiné činnosti,
- představitivost v extrémních, alternativních až protikladných podmínkách, neskutečných kombinacích,
- kombinace všech předchozích dimenzí,
- sociální interpretace a na základě předchozích dimenzí k vytvoření sociálních vztahů.

METODOLOGIE VÝZKUMU

Cíl výzkumu a řešený problém

Cílem výzkumu je zjistit motivační faktory žen k návratu do vzdělávacího systému v průběhu a po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. Tento cíl je stanoven s ohledem na výsledky teoretické části publikace, kdy bylo zjištěno, že ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené se ve snaze o zlepšení rodinného rozpočtu snaží zvyšovat svoji kvalifikaci, nebo si ji udržet, nebo se chtějí věnovat i jiné činnosti než jen péči o dítě, tedy seberozvoji a vzdělávání. V mezinárodním kontextu máme v České republice výrazně nadstandardní délku rodičovské dovolené, kdy ženy zcela přerušují pracovní dráhu a setrvávají doma. Bohužel na trhu práce je nedostatečné množství flexibilních úvazků, a nedostatečná nabídka vzdělávání pro tuto specifickou skupinu žen. Podíl aktivních žen s malými dětmi je u nás jedním z nejnižších. Obecně mají přitom více příležitostí ženy s vyšším vzděláním. Je tato skutečnost motivací žen k dalšímu vzdělávání?

Stěžejní otázkou je, zda se ženy na mateřské či rodičovské dovolené chtějí vzdělávat a učit. Jestliže chtějí, tak o jaké vzdělávání a učení mají zájem? O jakou vzdělávací oblast mají zájem? Jedná se o vzdělávání formální, neformální, nebo jen informální učení? Jakým způsobem se ženy na mateřské, nebo rodičovské dovolené vzdělávají a učí? Co je hlavní motivační faktor pro jejich rozhodnutí k návratu do vzdělávacího systému. Zda se jedná o faktor společenský, pracovní, osobní? A jaké jsou hlavní důvody, pokud se ženy na mateřské, nebo rodičovské dovolené nevzdělávají a neučí? Je to nemotivovanost, nebo finanční bariéra? Jaké jsou nejčastější bariéry pro ženy, které se nevzdělávají a neučí. Vede nedostatečná nabídka péče o děti ke ztrátě motivace se vzdělávat? Tyto všechny oblasti jsou řešeným problémem empirické části publikace.

Návrh řešení a zvolená metoda

Návrhem řešení je za pomoci kvantitativní výzkumné metody analyzovat motivaci ženy k návratu do vzdělávacího systému v průběhu a po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. Tato metoda je vybrána z toho důvodu, že chci získat konkrétní a validní postoje samotných žen na mateřské a rodičovské dovolené, nebo těsně po jejich ukončení, které se dotýkají dalšího vzdělávání, a které mohu pomocí absolutních a relativních četností vyhodnotit. Mnou určenou metodologií kvantitativního šetření pro sběr dat je dotazník o 14 otázkách zaměřený na matky. Dotazování je nejčastější metoda, kterou lze charakterizovat jako způsob shromažďování informací od respondentů (dotazování subjektů), a na to na základě předkládaných otázek (Průcha, 2014, s. 114). V této publikaci je použit online dotazník.

Výsledky výzkumného šetření předkládám v rámci interpretace analyzovaných dat. Výsledná zjištění porovnam s teorií a dosavadními výzkumy, které byly v této oblasti zjištěny a provedeny. Dále popíšu svůj vlastní názor k danému šetření a výsledků z něj vzešlých. Popíši, jaký je hlavní motivační faktor pro matky, které se vracejí do vzdělávacího systému, a zodpovím výzkumné otázky. Výstupem práce bude konfrontace zjištění s dosud získanými poznatky a návrhy pro další zkoumání, či novou diskusi.

VO a jejich operacionalizace

Hlavní výzkumná otázka disertace zní: Jaké jsou motivační faktory žen k návratu do vzdělávacího systému v průběhu a po ukončení mateřské a rodičovské dovolené? Tato hlavní VO je dále rozpracována do podoby 7 dílčích výzkumných otázek s následnou operacionalizací

(Viz Tabulka 20).

1 dílčí VO - Jaká je struktura žen?

2 dílčí VO - V jaké míře se ženy na mateřské a rodičovské dovolené, nebo po jejím ukončení vzdělávají?

3 dílčí VO - Co ženy motivuje ke vzdělávání?

4 dílčí VO - Jaké vzdělávání ženám vyhovuje?

5 dílčí VO - Co účast na vzdělávání ženám dává?

6 dílčí VO - Co brání ženám se vzdělávat?

7 dílčí VO - Jaká je současná situace v oblasti motivace žen ke vzdělávání?

Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem jsou ženy, které jsou dle odborné literatury specifickou skupinou vzdělávání dospělých. Zkoumaným vzorkem jsou konkrétně ženy na mateřské či rodičovské dovolené, nebo ženy, které ukončily mateřskou či rodičovskou dovolenou, a to bez ohledu na jejich lokalitu. Zkoumán je pouze věk a nejvyšší ukončené vzdělání, protože z teoretické části a dostupných výzkumů vyplynulo, že obecně mají více příležitostí ženy s vyšším vzděláním, což bude výzkumem ověřováno.

Ženy na mateřské a rodičovské dovolené, nebo těsně po jejím ukončení jsou vybrány jednak s ohledem na charakter a cíl práce, ale také proto, že jsem sama matkou, která se účastnila a stále účastní na formálním vzdělávání, a která se domnívá, že celoživotní vzdělávání je nezbytnou součástí každého člověka, a to z mnoha důvodů. Jelikož je životní fáze mateřské a rodičovské dovolené časově omezenou, proto se z mého pohledu jedná o velmi zajímavou výzkumnou skupinu.

Osloveno je v rámci výzkumného šetření 100 žen, jejichž výběr probíhal online, a jediným kritériem byla účast na mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo její nedávné ukončení - tj. do 2 let. 100 žen tedy představuje 100 % respondentek.

Shrnutí empirické části

Empirická část této publikace se věnovala výzkumnému šetření, jehož cílem bylo zjistit motivační faktory žen k návratu do vzdělávacího systému v průběhu a po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. Tento cíl byl stanoven s ohledem na výsledky teoretické části publikace, kde bylo zjištěno, že ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené se ve snaze o zlepšení rodinného rozpočtu snaží zvyšovat svoji kvalifikaci, nebo si ji udržet, nebo se chtějí věnovat i

jiné činnosti než jen péči o dítě, tedy seberozvoji a vzdělávání.

Na základě interpretace analyzovaných dat bylo zjištěno, že hlavní motivací žen k dalšímu vzdělávání jsou jejich vnitřní/subjektivní motivy a aktuální změny na trhu práce. Více jsou přitom motivované ženy s vyšším vzděláním. Dále bylo zjištěno, že ženy na mateřské či rodičovské dovolené se chtějí vzdělávat a učit, a cirká z 50 % mají zájem o vzdělávání v oblasti sebe prezentace a zvyšování nebo změny kvalifikace. Preferují témata jako sebe prezentace a sladování rodinných a zájmových povinností, a dále neformální a informální vzdělávání. Ty ženy, které se na mateřské nebo rodičovské dovolené vzdělávají, se učí v rámci večerního nebo dálkového studia. Hlavním motivačním faktorem pro jejich rozhodnutí k návratu do vzdělávacího systému je osobní a pracovní faktor. Pokud se ženy nevzdělávají, tak nejsou motivované, nemají zajištěné hlídání dětí, mají nedostatek času, rodinné povinnosti, nebo nízkou dostupnost dalšího vzdělávání v dané lokalitě. Dle mého názoru právě nedostatečná nabídka péče o děti vede ke ztrátě motivace se vzdělávat.

Syntéza poznatků a návrhy

Výstupem práce je konfrontace zjištění s dosud získanými poznatky a návrhy pro další zkoumání, či novou diskusi. Je třeba zhodnotit, že řada tvrzení odborné literatury i výsledky dostupných a použitých výstupů, korespondují s výsledky realizovaného výzkumného šetření. Jediným zjištěným rozdílem je aktivizace vzdělávacích programů k samostatné výdělečné činnosti. Dle výsledků teoretické části je v české praxi dostatečná nabídka vzdělávacích programů zaměřených na podnikání. Naopak dle výsledků realizovaného výzkumného šetření tom tak není. Toto poznání, které přináší empirická část práce, otevírá náměty pro další možná šetření v oblasti dalšího vzdělávání žen na mateřské, nebo rodičovské dovolené s ohledem na podporu samostatné výdělečné činnosti žen na rodičovské dovolené, protože česká legislativa neumožňuje podnikat při pobírání dávek mateřské.

ZÁVĚR

Závěrem práce lze shrnout, že hlavním tématem bylo celoživotní vzdělávání a učení dospělých s ohledem na matky. Lze zhodnotit, že rozebraný teoretický koncept celoživotního vzdělávání a učení ze stran celé řady odborných autorů „zahrnuje veškeré účelné formální i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a profesních kompetencí. Celoživotní učení představuje v ideálním případě kontinuální proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání

uvedených forem učení v průběhu celého života jedince. V současnosti zřejmá preference pojmu učení na úkor termínu vzdělávání je výrazem toho, že aktivita a zodpovědnost za získávání a rozvíjení schopností a dovedností, znalostí a kompetencí je přenesena na jednotlivce“ (Veteška, 2016, s. 93).

Cílem práce bylo analyzovat motivaci ženy k návratu do vzdělávacího systému v průběhu a po ukončení mateřské dovolené, konfrontovat zjištění s dosud získanými poznatky a předložit návrhy pro další zkoumání, či novou diskusi. Mohu zhodnotit, že cíle se podařilo naplnit, neboť bylo zjištěno, že ženy ponejvíc motivují k návratu do vzdělávacího systému vlastní subjektivní motivy nebo změny na trhu práce. Tato zjištění korespondují s teoretickými východisky, jak bylo v rámci diskuse rozebráno. Velmi často se setkáváme s tím, že dospělý člověk je postaven do situace, kdy je nucen se vzdělávat i průběhu dospělosti po dokončení školní docházky. Nelze se domnívat, že člověk bude odborníkem na vše na celý život, jak uvádí Bertl (2017, s. 5). Proto se tato práce věnovala dalšímu vzdělávání dospělých žen na mateřské, či rodičovské dovolené, nebo po jejím ukončení. V jejím závěru bylo navrženo další zkoumání v této oblasti, neboť jisté odchylky mezi výsledky teoretických východisek a vlastního výzkumného šetření byly zjištěny v oblasti podnikatelského vzdělávání.

Práce dospěla k závěru, že vzdělávání žen jakožto matek není nutně jen prostředek ke zvyšování kvalifikace nebo uplatnitelnosti na trhu práce, ale je důležitým prostředkem k seberozejví a seberealizaci.

LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. BENEŠ, M. (2014). *Andragogika 2. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s.
2. BERTL, I. (2017). *Jak vzdělávat dospělé? Andragodidaktická doporučení pro vzdělávání dospělých*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně.
3. KALICKÝ, J. (2017). *Didaktický přínos edukačních metod s vyšší participací edukantů*. Ostrava: Repronis s.r.o.
4. KTD - Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV). (2005). (Online – dostupné na: <https://tdkiv.nkp.cz/> (cit. 2010-04-06).
5. Memorandum o celoživotním učení. (2000). (Online – dostupné na: <https://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf> (cit. 2010-04-06).
6. PRŮCHA, J. (2014). *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing, a.s.
7. *Strategie celoživotního učení ČR*. (2007). In: Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, (Online – dostupné na: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr> (cit. 2010-04-06).
8. VETEŠKA, J. (2016). *Přehled andragogiky, Úvod do studia vzdělávání a učení se*

- dospělých. Praha: Portál, s.r.o.
9. ZORMANOVÁ, L. (2017). Didaktika dospělých. Praha: Grada.

ADDRESS & ©

Mgr. Iva SEIFERTOVÁ
Nad Šárkou 32, Praha 6
160 00
Czech Republic
Iva.stastna@seznam.cz