

Motivace k dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené

Veronika Gajdošíková

Bakalářská práce
2013/2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika Gajdošíková**
Osobní číslo: **H11148**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Motivace k dalšímu vzdělávání žen na mateřské
a rodičovské dovolené**

Zásady pro vypracování:

Studium odborné literatury.

Vymezení teoretických východisek z oblasti mateřství, motivace k dalšímu vzdělávání, volného času a bariér ve vzdělávání.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvalitativního výzkumu pomocí metody polostrukturovaného rozhovoru.

Analýza za pomoci kódování a kategorizování.

Zpracování a vyhodnocení získaných informací, včetně jejich interpretace.

Vyvození závěrů na základě výsledků, shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

ADAIR, John Eric. Efektivní motivace. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1.

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

MIOVSKÝ, Michal. Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada Publishing, a. s., 2006. ISBN 80-247-1362-4.

MUŽÍK, Jaroslav. Androdidaktika. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

PALÁN, Zdeněk. Základy Andragogiky. Praha: Universita Jana Amose Komenského, 2002. ISBN 80-86723-03-8.

PRUSÁKOVÁ, Viera. Základy Andragogiky. Bratislava: Gerlach Print, s. r. o., 2005. ISBN 80-89142-05-2.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.

Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce:

22. ledna 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

2. května 2014

Ve Zlíně dne 22. ledna 2014


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

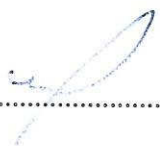
Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 2.4.2014

.....


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 nevydávalečně 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 nahlížení 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 vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). 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 užit 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 jím 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 přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem této bakalářské práce byla zvolena problematika motivace k dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené. Teoretická část se skládá ze tří kapitol. Cílem těchto kapitol je objasnit základní údaje a definice dané problematiky. V praktické části je popsána metodologie a postup kvalitativního výzkumu, kterým byla získána data. Výzkum byl proveden formou polostrukturovaných rozhovorů. Na základě podrobné analýzy rozhovorů bylo popsáno, jak jsou ženy na mateřské a rodičovské dovolené motivovány k dalšímu vzdělávání, a které faktory jejich motivaci ovlivňují. Výsledkem bylo zjištění a nalezení mnoha společných prvků, které motivaci k dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené ovlivňují.

Klíčová slova: Další vzdělávání, mateřská a rodičovská dovolená, motivace

ABSTRACT

The topic of this bachelor thesis was chosen the issue of motivation to further education of women on maternity and parental leave. The theoretical part consists of three chapters. The aim of these chapters is to explain basic information and definitions of the problem. The practical part describes the methodology and procedure of qualitative research, through them data was obtained. The research was conducted through semi-structured interviews. Based on a detailed analysis of the interviews, it was described how women on maternity and parental leave are motivated to further educate themselves and what factors influence their motivation. The result was the discovery and finding many common elements that influence motivation to further education of women on maternity and parental leave.

Keywords: Further education, maternity and parental leave, motivation

Děkuji panu Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce a cenné připomínky a rady, které mi byly poskytnuty. Dále děkuji mé rodině, která mi byla při psaní bakalářské práce oporou.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 SITUACE ŽEN NA MD A RD PRO OBJEKTY ANDRAGOGIKY	11
1.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....	12
1.2 KARIÉRA A VZDĚLÁNÍ ŽEN VERSUS POKLIDNÝ RODINNÝ ŽIVOT.....	14
1.3 AKTIVITY A VOLNÝ ČAS ŽEN NA MD A RD	15
1.4 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VOLNÝ ČAS	16
1.4.1 Vnitřní faktory volného času	17
1.4.2 Vnější faktory volného času	18
1.5 ZMĚNA ŽIVOTNÍHO STYLU	18
2 MOTIVACE	20
2.1 MOTIV	21
2.2 VÝZNAMNÉ MOTIVAČNÍ FAKTORY K DALŠÍMU VZDĚLÁNÍ	22
2.3 VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ MOTIVACE K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ.....	23
2.4 TEORIE O MOTIVACI	25
3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ	28
3.1 ČLENĚNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	29
3.2 FORMY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	30
3.3 MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN NA MD A RD.....	31
3.4 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ	34
II PRAKTICKÁ ČÁST	37
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	38
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	38
4.2 CÍL VÝZKUMU	38
4.3 TYP VÝZKUMU	38
4.4 CHARAKTERISTIKA A ZPŮSOB VYTVOŘENÍ VZORKU	39
4.5 METODA ZÍSKÁVÁNÍ DAT	40
4.5.1 Polostrukturovaný rozhovor.....	40
4.6 PŘÍPRAVA A PROCES VÝZKUMU	41
4.7 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	41
4.8 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	42
5 OTEVŘENÉ KÓDOVÁNÍ	43
6 VÝSLEDKY A INTERPRETACE DAT	56
6.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	58
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	60
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	64
SEZNAM OBRÁZKŮ	65
SEZNAM TABULEK	66
SEZNAM PŘÍLOH	67

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce (dále jen BP) je „Motivace k dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené“. V současné době jsem sama na rodičovské dovolené se svým prvním dítětem a moc si toto jedinečné období života užívám. Mnohdy však od ostatních maminek dostávám otázky typu: „Proč se vlastně v současné době vzdělávám a co mě k tomu motivuje?“. Vždy jim odpovím, že je to pro mě adekvátní využití volného času a že mě to svým způsobem naplňuje. Tato problematika je pro mě osobně velmi aktuální a zajímavá a proto byl také výběr daného tématu velmi lákavý. K výběru mě tedy přivedl také vlastní zájem zjistit a zmapovat, jak jsou na tom s motivací k dalšímu vzdělávání i jiné ženy, které jsou zrovna na mateřské a rodičovské dovolené (dále jen MD a RD).

Teoretická část bakalářské práce je rozdělena na tři kapitoly. První kapitola představuje objasnění pojmů MD a RD, tyto pojmy bývají v praxi často brány za totožné, ale není tomu tak. Tato kapitola se také zabývá problematikou volného času, neboť tento čas do značné míry působí na aktivity, kterým se ženy na MD a RD věnují. Druhá kapitola se komplexně věnuje motivaci. Jsou zde popsány základní teorie o motivaci, motiv či faktory, které tuto motivaci ovlivňují. Poslední kapitola teoretické části je pak věnována dalšímu vzdělávání. Najdeme zde jak jeho formy, členění a také dostupnost. Součástí této kapitoly jsou také bariéry, které se v dalším vzdělávání objevují.

Praktická část BP se věnuje výzkumu zvolené problematiky. Pro výzkumné šetření byla zvolena kvalitativní metoda výzkumu za pomoci polostrukturovaných rozhovorů s celkem 10 ženami, které jsou momentálně také na MD a RD. Hlavním cílem BP bylo zmapovat, zda jsou ženy na MD a RD motivovány k tomu, aby se nějakým způsobem dále vzdělávaly a také nastítnit, které faktory na tuto motivaci nejvíce působí a ovlivňují ji. Dále bylo zjišťováno, jakým způsobem se ženy na MD a RD dále vzdělávají; co si vůbec pod pojmem další vzdělávání představují; kam ve svém žebříčku potřeb/hodnot toto vzdělávání řadí; jaký postoj k dalšímu vzdělávání má nejbližší okolí žen na MD a RD; jak vlastně tyto ženy tráví svůj volný čas, a které aktivity preferují a v neposlední řadě, které překážky ženám na MD a RD znemožňují dále se vzdělávat.

Závěr BP patří zhodnocení a následujícímu doporučení pro praxi, které z daného šetření vyplývají.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SITUACE ŽEN NA MD A RD PRO OBJEKTY ANDRAGOGIKY

V České republice stále přetrvává myšlenka, že v období mateřství se má žena plně věnovat dítěti a muž má zajistit finanční stránku rodiny. Ženy na MD a RD však mají také potřebu věnovat se dalšímu vzdělávání. Mnoho žen se tak při MD a RD věnuje nejen svému dítěti a chodu domácnosti, ale také dalšímu vzdělávání.

Záleží tedy na konkrétní ženě, zda se v období mateřství bude věnovat dalšímu vzdělávání, ať už to bude formou neformálního, formálního či informálního vzdělávání. Podstatná je pevná vůle a odhodlání nevzdat se při vyskytnutí překážek a vynaložit všechno své úsilí, aby bylo další vzdělávání prospěšné.

Z andragogického hlediska patří ženy na MD a RD do speciálních cílových skupin, kterým je potřeba věnovat značnou pozornost při tvorbě jejich vzdělávacího programu. Prášilová (2006, s. 23) uvádí, že pokud má být vzdělávací program pro tyto skupiny úspěšný, tak se musí pilovat a postupně „vychytat“ jeho nedostatky. Proto se také vzdělávací programy neustále inovují a prověřují. Mužík (in Prášilová 2006, s. 23) doporučuje, aby byly při tvorbě vzdělávacího programu pro speciální cílové skupiny dodrženy následující etapy:

Vytvořit pilotní verzi a testovat ji na určitých cílových skupinách. Dělat průběžné monitorování, které se poté vyhodnotí a díky kterému vznikne definitivní verze vzdělávacího programu. Dále probíhá realizace definitivní verze, která je nazývána nultou verzí, a je aplikována již na cílové skupině. Opět průběžný monitoring a následné vyhodnocení, které vede ke třetí verzi, která je již připravena k realizaci. Na závěr pak probíhá finální realizace vzdělávacího programu.

Naproti tomu Prusáková (2005, s. 107) vytvořila postupy pro analýzu vzdělávacích potřeb cílových skupin následovně:

- identifikovat zdroje, na základě kterých je možné analyzovat vzdělávací potřeby,
- vypracovat plán analýzy potřeb vzdělávání,
- shromažďovat podkladové materiály,
- vybrat metody a techniky prostřednictvím kterých je možné realizovat analytickou činnost,
- analyzovat současný stav, kterého chceme dosáhnout a vyvodit závěry pro vzdělávání.

Pro ženy na MD a RD je podstatné, aby jim vzdělávací program zajistil odborné poradenství a služby, které povedou k motivaci dále se vzdělávat a pomohou jim zvýšit sebedůvěru, aby byly v dalším vzdělávání úspěšné a měly z něj pocit sebenaplnění. Můžeme říci, že pokud by pro tuto cílovou skupinu žen na MD a RD nebyl vytvořen adekvátní vzdělávací plán, tak by se mohlo stát, že toto další vzdělávání nebude k prospěchu. Byl by tak zbytečně promarněn čas, jak žen na MD a RD, tak lektora či jiného specializovaného pracovníka v daném oboru.

1.1 Mateřská a rodičovská dovolená

V této teoretické části BP se zaměřujeme na vysvětlení hlavních znaků MD a RD. V praxi je mnohdy MD a RD chápána jako totožný pojem, ale není tomu tak. Liší se hned v mnoha základních bodech. Za hlavní rozdíl považujeme délku dovolené a výši vyplácené dávky.

Mateřská dovolená

Můžeme říci, že období MD je časem, kdy se žena připravuje na roli matky a později navazuje první sociální kontakt se svým dítětem. V naší zemi se tomuto období lidově říká šestinedělí. Během této doby se žena vrací do fyziologického stavu, který měla před otěhotněním.

MD upravuje Zákon č. 262/2006 Sb. V zákoníku práce § 195 se uvádí, že: „V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni MD po dobu 28 týdnů.“ Avšak zákoník práce dále vymezuje, že pokud se ženě narodí alespoň dvě děti, nárok na MD se zvýší na 37 týdnů. Lees, Reinoldsová a McCartanová (2005, s. 120) píše, že ženy mají právo nastoupit na MD již v době těhotenství a to mezi 8-6 týdnů před porodem. Zákoník práce § 195 také dodává, že: „Vyčerpá-li zaměstnankyně z MD před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší MD ode dne jejího nástupu až po uplynutí doby 28 týdnů u jednoho dítěte, či 37 týdnů u dvou a více dětí.“ Nastane-li skutečnost, že se dítě narodí mrtvé, náleží dle zákoníku práce ženě MD v délce 14 dní.

MD není jen výsadou žen, ale dle novely zákona č. 187/2006 o nemocenském pojištění může na MD nastoupit i muž. Ten dle zákona musí mít s ženou písemnou dohodu o pečování dítěte. To však neplatí v případě vážného onemocnění matky, či jejího úmrtí. Podle ČSSZ (2012) může ženu na MD muž vystřídat nejdříve po šestinedělí, tj. sedmý týden po porodu. Mužům se tak peněžitá pomoc v mateřství vyplácí pouze 22 týdnů, protože prvních 6 týdnů byla peněžitá pomoc vyplácena ženě. Portál Aktuálně.cz (2010) dále uvádí, že

bývalý premiér ČR Petr Nečas, se pokoušel o prosazení týdenní zákonné otcovské dovolené, avšak v rámci nedostatku peněz byla odložena na dobu neurčitou.

ČSSZ (2012) uvádí, že: „Ženy mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, zde je základní podmínkou účast na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc. Nástupem se rozumí den, jenž si pojištěnka sama určí v období od počátku 8 až 6 týdne před očekávaným dnem porodu.“ Další podmínkou, kterou ČSSZ (2012) uvádí je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Pokud žena tyto podmínky nespĺňuje, nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Výše peněžité pomoci činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Rodičovská dovolená

Po uplynutí MD, má každá žena nárok na RD. Dle zákoníků práce § 196 má RD sloužit k prohloubení péče o dítě a zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnankyně či zaměstnance této žádosti vyhovět. Délka této dovolené může trvat až do čtyř let dítěte.

Portál kurzy.cz (2013) uvádí základní informace o aktuálním vyplácení rodičovského příspěvku, který je platný od 1. 1. 2012 následovně:

Rodičovský příspěvek je vyplácen rodiči, který za poslední kalendářní měsíc celodenně pečuje o dítě do čtyř let věku. Rodičovský příspěvek je vyplácen po uplynutí doby, kdy byla vyplácena peněžité pomoc v mateřství. Výplata rodičovského příspěvku bývá vyplácena v měsíčních dávkách, kde je rozdělena částka 220 000 tisíc korun. Výše dávky je určena podle délky RD.

Zajímavé je, že pokud se ženě narodí další dítě, zaniká rodičovský příspěvek, i když nebyl vyčerpán v plné výši.

Do roku 2012, byla RD dle ČSSZ vyplácena takto:

- 1) 11 400 korun - v nejvyšší míře (do 2 let dítěte),
- 2) 7600 korun - v základní míře (do 3 let dítěte),
- 3) 3800 korun - ve snížené míře (do 4 let dítěte).

Přikláníme se k aktuálnímu vyplácení rodičovského příspěvku, neboť je správné, že si ženy na RD mohou samy určit délku vyplácení příspěvku. Je příjemné, že rozhodnutí o délce

vyplácení není fixní a dá se v průběhu jeho čerpání změnit, avšak částka 220 000 tisíc korun se samozřejmě nenavýšuje a zůstává stejná.

Zákoník práce § 197 upravuje rovněž čerpání rodičovského příspěvku při převzetí dítěte. V zákoníku se dočteme, že zaměstnanci, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí od určitých orgánů, náleží RD též.

1.2 Kariéra a vzdělání žen versus poklidný rodinný život

Typ žen, pro které je kariéra na prvním místě se v dnešní společnosti vyskytuje mnohem častěji, než tomu bylo v dřívějších dobách a důvod je jistě zřejmý, neboť v dnešní moderní době jsou ženy mnohem více emancipované, než tomu bylo v naší minulosti. Názorný příklad uvádí Bahenská (2005, s. 31), která píše, že v předešlých dobách bylo vzdělávání spíše výsadou pouze mužů a o nějaké vyšší vzdělávání dívek a žen nebylo snad v žádných veřejných ústavech postaráno. Paradoxem však dle Bahenské (2005, s. 31) zůstává, že v dřívějších dobách: „Vyšší vzdělání dívek nenacházelo odezvu často ani mezi samotnými ženami.“ Můžeme tvrdit, že v dnešní době již tomu tak není a ženy úspěšně zvládají skloubit kariéru a vzdělávání s rolí dobré matky.

Ženy již dnes nemají své první dítě kolem 20 let a nestanou se tak matkami na plný úvazek, ale věnují se studiu a budují si svou kariéru. Není tedy žádnou výjimkou, když žena své první dítě přivede na svět až kolem 30 let, po absolvování univerzity a po získání stabilního pracovního místa. Výjimkou však nejsou ani ženy, které své první dítě mají až po dovršení 40 let. Také Sobotková (2001, s. 113) píše, že ženy, které žijí ve městech a mají vyšší vzdělání, odkládají mateřské povinnosti až po dosažení úspěchu v kariéře. Pro tento typ žen jistě není snadné vzdát se svých často vydřených úspěchů, protože se můžou mylně domnívat, že starost o děti a poklidný rodinný život není dostatečně ceněn. Ženám se tak může zdát, že na MD a RD ustrnou a jejich dosavadní snaha bude zapomenuta. Možný (2006, s. 175) uvádí výrok feministického hnutí, že: „Práce v domácnosti, ač neplacená je práce sociálně stejně významná a individuálně stejně náročná jako práce mužů v zaměstnání.“ K tomuto výroku se přikláníme, neboť péče o dítě a domácnost stojí mnoho sil a úsilí a je stejně náročná jako jiné povolání. Naproti tomu Čermáková a Maříková (2000, s. 66) k dané problematice dodávají fakt, že: „Práce v domácnosti není většinou chápána jako práce, je silně podceňována a spolu s výchovou dětí bývá považována za součást přirozenosti ženy.“

Úspěch v kariéře však není prioritou pro všechny ženy. Je mezi námi spousta žen, pro které je rodina na místě prvním a věnují ji veškerý svůj čas, někdy i na úkor svých potřeb a preferencí. Svoji kariéru, tak odkládají až na místo druhé. Ženy tak mnohdy nevědomky obětují své vzdělání a kariéru potřebám rodiny. Ale je i typ žen, které si kladou cíle velmi vysoko a rozhodnou se pro skloubení poklidného rodinného života s tím pracovním. Dnes již tedy není žádnou výjimkou, že mezi účastníky dalšího vzdělávání nacházíme stále častěji ženy na MD a RD. Ženy se tak pomaličku naučily odpoutat od stereotypů, které jim mnohdy bránily v cestě za realizací svých snů. Čermáková a Maříková (2000, s. 66) k těmto stereotypním názorům dodávají, že u žen je stále na prvním místě rodina před kariérou, a proto jsou také ochotny pracovat za menší finanční ohodnocení nežli muži. Přikláníme se k názoru, že tyto stereotypní názory už v dnešní době nejsou tak zcela aktuální a ženy jsou mnohem více emancipované, než tomu bylo v minulosti.

1.3 Aktivity a volný čas žen na MD a RD

S příchodem domů z porodnice nastává zejména u prvorodiček období velkých změn. Ze začátku je toto období pro ženy mnohdy velmi náročné a chaotické, ale postupem času se stane péče o dítě přirozená a ženy ji považují za nejkrásnější období svého života. Až s příchodem dítěte si mnohdy ženy uvědomí, jak jim vlastně chybí jejich chvíle jen pro sebe. Volný čas je důležitý pro všechny z nás. Volný čas dle Hájka, Hofbauera a Pávkové (2008, s. 13), můžeme považovat za součást lidského života, kdy si sami můžeme vybírat činnosti, které budeme provádět. Do tohoto času se nezapočítává čas pracovní, do kterého počítáme i základní potřeby člověka (spánek, jídlo, hygiena), péči o děti a rodinu či další pracovní povinnosti. Volný čas se tak stává pro ženy na MD a RD vzácný a snaží se jej využít co nejlépe a zbytečně ho nepromarnit. Volný čas je totiž časem, kdy si ženy na MD a RD mohou odpočinout od svých povinností. Spousta žen na MD a RD svůj volný čas využívá pro odpočinek a zábavu, ale najdou se i takové, které se rozhodnou svůj volný čas použít co nejadekvátněji a využívají jej pro zvýšení a prohloubení své kvalifikace v podobě dalšího vzdělávání. Z odborného hlediska potom můžeme volný čas dle Veselé (1999, s. 27) dělit následujícím způsobem:

- reprodukční čas (doba, která slouží pro regeneraci našich sil, např. jídlo, spánek...),
- produkční čas (doba, kterou věnujeme práci, která slouží k zajištění našich životních potřeb),

- volný čas (doba, ve které děláme různé libovolné aktivity).

Ženy, které se v období MD a RD věnují dalšímu vzdělávání, mnohdy nechtějí ustrnout a proto pracují na svém zdokonalení a prohloubení svých znalostí. Aktivity žen na MD a RD jsou různé a odvíjejí se od preferencí a koníčků každé ženy. Pávková, (2008, s. 93) aktivity volného času rozlišuje dle dvou základních hledisek:

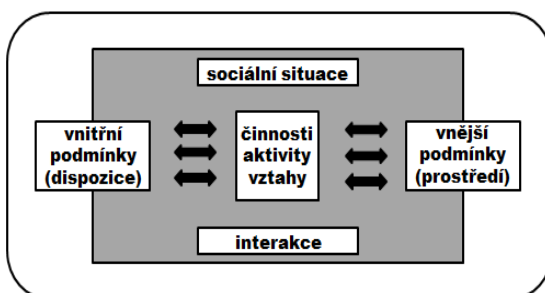
- produktivní aktivity (činnosti, při kterých něco vzniká, ať už se jedná o hmotný výrobek či nehmotnou skutečnost),
- receptivní aktivity (činnosti, kdy pouze něco vnímáme, např. čtení a sledování televize. Informace jsou zde získávány pouze pasivně).

Jedním z dílčích cílů BP je zjistit, jak vlastně ženy na MD a RD tráví svůj volný čas. Jestli jej využívají k relaxaci, koníčkům nebo vzdělávacím aktivitám. Podrobněji se této problematice budeme věnovat v empirické části BP.

1.4 Faktory ovlivňující volný čas

Při zkoumání volného času musíme brát na vědomí také faktory, které ho ovlivňují. Na zřetel musíme brát i to, že co baví jednoho, nemusí zákonitě bavit i ostatní. Každý má svůj žebříček hodnot postaven jinak a ostatní by to měli respektovat.

Faktory, které ovlivňují a působí na náš volný čas, dělíme na vnitřní a vnější. Řezáč (1998, s. 19) vytvořil následující schéma, které znázorňuje, jak vnitřní a vnější faktory na člověka mají vliv:



Obrázek 1 - Schéma působení vnitřních a vnějších podmínek (Zdroj: Řezáč 1998, s. 19)

Schéma popisuje, jak jsou naše činnosti, aktivity a vztahy ovlivňovány, jak vnějšími, tak vnitřními podmínkami. Ze schématu je také patrné, že na nás tyto podmínky působí současně. Řezáč (1998, s. 19) ke schématu dále dodává, že: „Tato vzájemná interakce má řadu

dimenzí i vrstev, vyžaduje jak podmínky z vnějšku (včetně výchovného či inspirativního působení), tak schopnost zpracovat tyto podmínky (učit se a měnit).

Přikláníme se k názoru, že aktivity, které ve volném čase provádíme, do značné míry souvisejí s naším životním stylem, preferencemi a postavením ve společenské vrstvě. Můžeme tedy říci, že kromě vnitřních a vnějších faktorů na nás působí také faktory objektivní (kvalita úrovně způsobu života jedinců) a subjektivní (kvalita našeho života).

V následující teoretické části BP budou vnitřní a vnější faktory, které na volný čas působí probrány podrobněji. Problematika volného času totiž do značné míry ovlivňuje, zda se ženy na MD a RD vůbec mohou aktivně věnovat dalšímu vzdělávání či nikoliv.

1.4.1 Vnitřní faktory volného času

Zich (1976, s. 102) považuje za hlavní vnitřní faktory především:

Věk – je zřejmé, že věk ovlivňuje naše preference ve volném čase v dost značné míře. S věkem se mění naše postoje a záliby. Aktivity, které nás bavili v mládí, a kterým jsme se věnovali ve volném čase, nám v pozdějším věku mohou připadat nudné a zbytečné. Lidem se tedy s postupným věkem mění zájmy a to se odvíjí i v činnostech, které ve volném čase provádíme.

Pohlaví – Můžeme říci, že také pohlaví ovlivňuje náplň využití volného času a stává se tak významným faktorem. Jednotlivé preference a záliby jsou pak individuální, jak u žen, tak u mužů.

Zdravotní stav – Zdravotní stav a fyzická kondice jedince ve velké míře ovlivňují naše volnočasové aktivity. Lidé, kterým jejich zdravotní stav neumožňuje vykonávat aktivity, které by chtěli, jsou tedy do značné míry limitováni. Také problematika fyzické kondice a zdravotního stavu je v současné době velmi aktuální, neboť stále více populace své zdraví zanedbává.

Osobní předpoklady- Jsou u každého člověka různé a jinak intenzivní. Působí tak na naše volnočasové aktivity do značné míry.

Ostatní vnitřní faktory – Zde řadíme příslušnost ke společenské vrstvě jedince. Movitý a zajištěný jedinec bude mít jiné preference a zájmy, než jedinec, který žije na pokraji chudoby. Opět se tak setkáváme s limitujícím případem.

To, jak člověk využívá svůj volný čas, do jisté míry ovlivňuje i jeho charakter. Pokud svůj volný čas lidé využívají pro další vzdělávání, k relaxaci či se věnují svým koníčkům, můžeme říci, že je volný čas využíván adekvátně.

1.4.2 Vnější faktory volného času

Vnější faktory nazýváme také jako exogenní. Jeden z nejvýznamnějších faktorů, který náš volný čas do velké míry ovlivňuje, jsou materiální podmínky a celková životní úroveň. Zich (1976, s. 102) použil následující členění vnějších faktorů, které ovlivňují náš volný čas:

Lidské působení, které má dopad na životní prostředí – zde řadíme průmyslové zpracování přírody a vytváření podmínek pro volnočasové aktivity. Jiné možnosti trávení volného času budou např. na venkově a ve velkém městě.

Působení sdělovacích prostředků – Vliv médií se nevyhne nikomu z nás. Ukazují nám totiž soubor požadovaných postojů, které jsou mnohdy nevědomky sdíleny většinou naší populace. V současnosti za nejvýznamnější působení sdělovacích prostředků řadíme vliv internetu, tisku, televize a rozhlasu.

Vlivy plynoucí z přírodního prostředí - Zde spadají především geografické podmínky daného prostředí.

Podmínky historické a společenské – Této kategorii připisujeme především kulturní tradice a postoje společnosti a také pokrok v rozvoji technologií.

Společenské a výchovné podmínky – K těmto vnějším faktorům patří zejména postoj (negativní či pozitivní), který k jedinci má především jeho rodina či vrstevníci v sociální skupině.

1.5 Změna životního stylu

Jednou ze základních změn, kterou mateřské období přináší je to, že se ženám změnilo od základu jejich život. Dítě je na matce závislé a potřebuje neustálou péči jak ve dne, tak v noci. Ženy před nástupem na MD a RD většinou chodí do zaměstnání a snaží se být úspěšné ve své kariéře. To samozřejmě přináší spousta úsilí, stresu, času a nezdravého životního stylu. Z našeho pohledu je MD a RD perfektní příležitost na přehodnocení svého dosavadního života a uvědomění si svých preferencí a nových možností. Ženy, které ve své

práci spokojené nebyly, mají šanci udělat maximum pro splnění svých pracovních snů a využít tak období mateřství k dalšímu vzdělávání.

Změny životního stylu, které mateřské období přináší, se netýkají jen žen, ale celé rodinné politiky. Jednou z podstatných změn je ekonomická stránka, neboť rodina ztratí příjem ženy, který nahradí peněžitá pomoc v mateřství. MPSV (2008, s. 7) dodává, že: „Trendem dnešní postmoderní společnosti je výrazná orientace na výkon a ekonomickou prosperitu.“

Harmonizace péče o dítě a dalšího vzdělávání

Harmonizace péče o dítě a dalšího vzdělávání je v poslední době velmi aktuální. Snad žádná žena totiž nechce zanedbávat péči o své dítě. Ženy se snaží, aby jejich dětem nic nechybělo a byly co nejvíce spokojené. Pokud se ale ženy rozhodnou na MD a RD věnovat dalšímu vzdělávání, musejí počítat s tím, že do jisté míry si budou muset odpuštit hry s jejich dítětem a ostatní radosti, které toto období přináší. Pokud ženy chtějí, aby jejich další vzdělávání bylo úspěšné, nezbyvá nic jiného, než mu věnovat mnoho času a pozornosti.

Aby žena na MD a RD mohla plnit roli matky a zároveň být účastnicí dalšího vzdělávání, potřebuje pomoc s domácností a s péčí o dítě. Nejčastěji se žena spoléhá na pomoc manžela a ostatních rodinných příslušníků. Čermáková a Maříková (2000, s. 98) k této problematice dodávají, že dnes již muž nestojí stranou a je aktivně vtažen do víru rodinného života a jeho povinností. Žena tak může kombinovat práci s rodinou či vzděláváním. Přesto i s touto pomocí zůstává největší podíl prací v domácnosti stále na ženě.

2 MOTIVACE

Motivace je významný faktor, díky kterému jsme schopni dosáhnout našich cílů. To platí i ke vztahu k dalšímu vzdělávání. Pokud člověk nebude mít motivaci dále se vzdělávat, těžko pak bude dosahovat požadovaných výsledků a úspěchů. Základním cílem empirické části BP je zjistit, co ženy na MD a RD motivuje k tomu, aby se dále vzdělávaly, ať již pomocí formálního, neformálního či informálního vzdělávání. Za dílčí cíl empirické části BP pak považujeme objasnit, které faktory tuto motivaci ovlivňují.

Motivace pochází z latinského „movere“, což v překladu znamená hýbat. Adair (2004, s. 14) dále dodává, že motivace představuje organizaci chování a prožívání se záměrem neuspokojivou situaci změnit, nebo také dosáhnout něčeho uspokojujícího. Podobnou definici uvádí také Plháková (2003, s. 319), která o motivaci píše, že je: „Souhrnem všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnou něčeho pozitivního.“ Motivace se tedy projevuje tím, že buď se snažíme něčemu vyhnout, nebo se naopak snažíme něčeho dosáhnout. Zde je tedy zřejmé, že každá vnitřní a vnější motivace je u člověka různého charakteru. Člověk si také spoustu podmětů k motivaci uvědomuje jen částečně a jsou i tací, kteří si motivační podměty neuvědomují vůbec.

Motivace ke vzdělávání

Každý z nás má různé motivy a potřeby. K problematice vzdělávání je Prusáková (2005, s. 108) shrnula takto:

- lidé s individuální motivací vyhledávají neformální vzdělávání pro svou seberealizaci,
- osoby se sociální motivací (v užším slova smyslu), ti kteří se snaží zlepšit ve své současné roli partnera či rodiče,
- osoby se sociální motivací (v širším slova smyslu) se snaží zlepšit v roli občanské,
- ekonomická motivace.

V roce 2009 provedla společnost Donath-Burson-Marsteller společně s Asociací institucí vzdělávání dospělých v ČR průzkum, který měl zjistit motivaci lidí k dalšímu vzdělávání. Výše uvedené instituce zveřejnily (2009, s. 7), že nejvyšší vnitřní motivaci k dalšímu vzdělávání mají lidé ambiciózní (často mladší lidé), kteří chtějí dosáhnout vysněné kariéry a mají přirozený zájem o své okolí. Z daného průzkumu (2009, s. 7) se také dozvídáme, že:

„Deklarovaná ochota účastnit se vzdělávání v dospělosti je relativně velká (především ve větších městech), reálná ochota je však nízká.“

2.1 Motiv

Síla a intenzita našich motivů, ovlivňuje nejen kvalitu našeho chování, ale také ovlivňuje naši vůli. Poliach (2009, s. 24) píše, že motiv představuje naše instinkty, pudy, potřeby a vnější podměty. Na člověka může působit více motivů současně a ty se ve vzájemném vztahu mohou buď doplňovat, nebo odpuzovat.

Madsen (in Vágnerová 2007, s. 170-172) uvádí způsoby vzniku motivu následovně:

Homeostatický model – tento model se vyznačuje tím, že motivace je zde stimulována narušením homeostázy a člověk se zde automaticky snaží a usiluje o dosažení rovnováhy. Homeostatický model dále rozdělujeme na model přebytku a model nedostatku. Model přebytku je charakterizován jako pocit přesycenosti, dostatku. K uspokojení potřeb zde tedy dochází tehdy, když ze sebe člověk něco vydá, např. energii či vyměšování. Model nedostatku představuje nepříjemný pocit z prázdnoty či jiného nedostatku. Naše stimuly nás pak vedou k takovému chování, které je naplňující, např. pocit žízně zaženeme tím, že se napijeme.

Pobídkový model – zde je kladen důraz především na význam našich vnějších činitelů pro rozvoj jednání. Doplnuje homeostatický model.

Kognitivní model – důraz na orientaci v aktuální situaci a její rozhodnutí zde hraje hlavní roli. Motiv zde představuje orientaci na nějaký cíl. Naše zkušenosti z minulosti ovlivňují motivaci, která se ukazuje v konkrétním obsahu a představě našeho cíle.

Činnostní model – Původ motivace je zde v činnosti, která již není pouze prostředkem k dosažení cíle, ale sama se cílem stává. Projevuje se hlavně ve tvořících aktivitách a při vykonávání různých her.

Emoční model – Pocity motivace a uspokojení jsou signalizovány emočními prožitky. Do emočního modelu spadají především tělesné pocity (stav sytosti), ale patří sem také emoce, které jsou vyvolané jiným způsobem (stav odmítnutí). Emoce zde plní funkci určité varianty zpětné vazby, která člověku poskytuje informace o tom, jaká je aktuální úroveň uspokojení. Na základě těchto informací je regulována intenzita, délka trvání aktivity a její zaměření.

Motivy můžeme dle portálu studium-psychologie.cz (2012) dělit na:

Biologické motivy (fyziologické cyklické potřeby – hlad, žízeň); psychické motivy (uchovávají vnitřní řád a pohodu); sociální motivy (regulují mezilidské vztahy a jejich celkové prožívání).

2.2 Významné motivační faktory k dalšímu vzdělání

Motivačních faktorů k dalšímu vzdělávání je celá řada. Mužík (2004, s. 17) dodává, že jednou z hlavních potřeb člověka je potřeba poznání a již v dětství získáváme mimořádně bohatou strukturu informací a díky tomu vzniká „zásoba“ lidských představ. Z Benešova (2008, s. 82) hlediska je pro efektivitu dalšího vzdělávání rozhodující síla motivů účastníka. S tímto názorem souhlasíme, neboť pokud není člověk motivován k tomu, aby se dále vzdělával, nemůže být další vzdělávání dostatečně efektivní. Beneš (2008, s. 82) dále píše, že: „V dnešní době se může vzdělávat potenciálně každý, ale ve skutečnosti se značná část populace systematicky neučí a nevzdělává, i když nutnost celoživotního vzdělávání většina občanů uznává.“

Beneš (2008, s. 82) určil základní motivační faktory takto:

- životní situace jedinců,
- osobnostní charakteristika člověka,
- okolí a vztahy,
- určité společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení,
- epochální témata.

Motivace je také důležitý nástroj k tomu, abychom dosáhli našich cílů a životních změn. U každého člověka je síla motivů různá a jinak intenzivní. Spousta jedinců se také na počátku dalšího vzdělávání nadchne, ale jakmile přijde první překážka, zaleknou se a mnohdy se dále vzdělávat přestanou.

O ženách na MD a RD můžeme z určitého hlediska říci, že patří do jedné z rizikových skupin, která má reálnou šanci ztratit své zaměstnání. A to z více důvodů, může se totiž stát, že zaměstnavatel na pracovní pozici, kterou žena vykonávala před nástupem na MD a RD obsadí jiného zaměstnance, ukončí svoji činnost nebo svoji činnost reorganizuje. Ženám se po MD a RD také mohou změnit jejich priority a rozhodnou se věnovat profesi, která bude

časově nenáročná, flexibilní či na zkrácený úvazek. Konkrétní motivací žen na MD a RD se budeme zabývat v empirické části BP.

2.3 Vnitřní a vnější motivace k dalšímu vzdělávání

Motivaci k dalšímu vzdělávání ovlivňují vnitřní a vnější faktory. Vnitřní motivace vychází z našeho nitra a můžeme zde mluvit o přirozených pudech, které nás vedou vpřed k uspokojení našich potřeb. Portál cestykatecheze.cz (2011) píše, že: „Pokud si chce člověk vnitřní motivaci udržet, musí splnit tři podmínky známé jako „3S“: smyslnost, svobodná volba rozhodovat a spolupráce.“ Za vnější motivaci považujeme podmínky, které nás ovlivňují z našeho okolí. Vnitřní faktory jsou obecně považovány za významnější, než faktory vnější. Smékal (1989, s. 176) dodává, že mezi vnitřními a vnějšími motivy může vzniknout souboj a výsledné jednání bude ovlivněno tím motivem, který bude na daného člověka působit v největší míře.

Vnitřních a vnějších motivů k dalšímu vzdělávání je mnoho a u každého člověka se liší. Za nejvýznamnější vnitřní motivační činitele považujeme dle Smékala (1989, s. 176):

- potřeby (základní zdroj motivace; stav, který je vyvolán nedostatkem a nutí nás k provedení určité činnosti, aby byla daná potřeba uspokojena),
- cíle a hodnotovou orientaci (cíl můžeme chápat, jako obsah činnosti, která vyjadřuje, co přesně máme udělat; hodnotová orientace pro nás představuje všechno to, co má pro nás nějakou cenu či smysl a jsme o jeho významu přesvědčeni, že je pro nás důležitý a nepostradatelný),
- postoje a názory (postoj nám říká, jak máme reagovat na konkrétní motivační podmínět a můžeme jej buď zmařit, nebo zrealizovat; na postoj může také působit současně více motivů),
- zásady a ideály (ideály usměrňují naše chování a představují určitý cíl, kterého chceme dosáhnout; ideály tak mohou zastupovat naše hodnoty, kterých chceme dosáhnout).

Za nejvýznamnější vnější motivační činitele Smékal (1989, s. 176) považuje všechny události a okolní podmínky, které nás v motivačním procesu ovlivňují. Je zřejmé, že na každého z nás působí tyto činitele různou silou a intenzitou, záleží tak na konkrétním člověku do jaké míry se těmito činiteli nechá ovlivnit.

Zdroje motivace k dalšímu vzdělávání

Skutečnost, kdy si člověk uvědomí potřebu k dalšímu vzdělávání, nazýváme zdrojem k motivaci. Mužík (2005, s. 10) dodává, že tyto potřeby a celý komplex motivů mají velký vliv na průběh i výsledky vzdělávání dospělého. Významnou pomůckou je, když si lidé sepíší motivy a důvody, které je vedou k učení a seřadí si je dle jejich významnosti. Zdroje k dalšímu vzdělávání by měli mít lidé stále v paměti a neměli by zapomínat, proč se rozhodli dalšímu vzdělávání věnovat. V Mužíkově (2005, s. 10) pyramidě k motivaci učení je znázorněn pohled na celý proces, kdy se naplňují potřeby ke vzdělávání.



Obrázek 2 – Mužíkova pyramida motivace učení (Zdroj: Mužík 2005, s. 10)

Hartl a Hartlová (2000, s. 328) zmiňují, že zdrojem našich motivů či pohnutek k činnosti je činitel, který nás usměrňuje a ovlivňuje v intenzitě našeho chování, tak aby byly uspokojeny naše určité potřeby. Každý z motivů má totiž svůj jasný cíl, směr a délku trvání.

Komplikace s realizací motivů k dalšímu vzdělávání

V praxi se často stává, že i když je člověk značně motivován k dalšímu vzdělávání, tak vytoužených úspěchů nedosáhne. Důvody mohou být různé, ať už se jedná o běžné nepříjemné těžkosti či vážnější situace. Každý člověk je také jinak odolný ke zvládnutí těžkých situací. Nevyrovnaní a citliví lidé snášejí těžkosti značně hůře, než silní vyrovnaní jedinci.

Mezi nejčastější komplikace, které ovlivňují realizaci motivů k dalšímu vzdělávání, patří především:

Konflikt – Lidé se v životě často ocitají v protichůdných situacích, kdy je potřeba okamžitého jednání. Tyto stavy pak nazýváme konfliktní situace, které řešíme specifickými rozhodnutími. Řezáč (1998, s. 151) píše, že: „Konflikt je střetnutí dvou nebo více navzájem neslučitelných (rozporných) tendencí, sil (motivů), které vyvolávají prožitek napětí a zároveň mají tendenci toto napětí redukovat (odstranit) změnou stavu (řešením konfliktu).

Frustrace – Čačka (1997, s. 85) frustraci popisuje jako: „Dočasné křížení snah, které však ponechává ještě dostatek prostoru k jiným variantám postupů k cíli.“ Je zřejmé, že pokud bude délka zmarnění cílů velmi intenzivní a bude mít dlouhé časové trvání, tak stupeň vzniklého napětí poroste. Frustrovaný člověk se nám také mnohdy může jevit jako agresivní, blokováný či viditelně pózující.

Stres – Pojem stres můžeme dle Čačky (1997, s. 87) definovat jako: „Takový stupeň frustrace, ve kterém už neexistuje možnost konstruktivní adaptace a jehož důsledky se často projevují v poškození zdraví stresovaného jedince.“ Můžeme říci, že problematika stresu je v současné době velmi aktuální a stále více lidí se s ním více či méně vypořádává. Se stresem jsou také spojeny další nepříjemné tělesné pocity, jako bušení srdce, pocení či nechutenství.

Tyto překážky se týkají samozřejmě i žen na MD a RD. Každá z těchto překážek narušuje duševní pohodu a brání člověku v úspěšné realizaci dalšího vzdělávání. Důležité je, aby se člověk pokusil se zmíněnými překážkami co nejvíce vyrovnat a snažil se najít pozitivní vztah k vlastní osobě. Prioritou by mělo být vytyčení vlastních cílů a hodnot, které jsou pro daného člověka důležité.

2.4 Teorie o motivaci

O motivaci existuje spousta definic a teorií. Každá se vyznačuje svou specifičností a originalitou. Jedním z dílčích cílů empirické části BP je zjistit, jak moc je pro ženy na MD a RD další vzdělávání důležité a kam jej ve svém žebříčku hodnot/potřeb řadí. Konkrétněji se tedy budeme této problematice věnovat v empirické části BP.

Maslowova pyramida potřeb

Mezi nejcitovanější teorie patří Maslowova hierarchie potřeb. Adair (2004, s. 29) o této teorii píše, že jejím základem je představa, že člověk není motivován podněty vnějšími, ale podněty, které vycházejí z vnitřních potřeb. Základem je, že musíme uspokojit potřeby, které jsou na nižších stupních, abychom mohli začít uspokojovat potřeby vyšší. Lejsková (2006, s. 65) uvádí, že: „Člověk uspokojuje své potřeby postupně podle jednotlivých stupňů pyramidy.“

Jednotlivé stupně pyramidy jsou znázorněny takto:



Obrázek 3 - Maslowova pyramida potřeb (Zdroj: www.univerzita-online.cz)

Podle Lejskové (2006, s. 65) můžeme k jednotlivým stupňům doplnit tyto informace:

- Fyziologické potřeby: (spánek, přijímání potravy a vody, světlo, teplo, rozmnožování...) Není-li některá z těchto fyziologických potřeb uspokojena, tak se dostane do popředí našich zájmů a ostatní stupně vůbec nevnímáme,
- Potřeba bezpečí: (potřeba ochrany, stability v zaměstnání, zdraví, rodinná pohoda,...),
- Společenská potřeba: (přátelství, láska, uplatnění ve společnosti, pracovní pohoda...),
- Potřeba uznání: (úspěch, respekt, odpovědnost, veřejná chvála...),
- Potřeba seberealizace (celkové naplnění člověka).

Murrayho teorie potřeb

Pro porovnání s Maslowovou pyramidou potřeb uvádíme Murrayho teorii potřeb. Murray byl slavný americký psycholog, který lidskou potřebu chápal jako synonymum slova pud. Samotnou potřebu poté Murray dle Plhákové (2003, s. 366) definoval jako: „Konstrukt vyznačující sílu (jejíž fyzikálně chemická povaha je neznámá) v oblasti mozku, která organizuje vnímání, myšlení, snažení a jednání v určitém směru, s cílem změnit existující neuspokojivou situaci.“

Potřeby dle Plhákové (2003, s. 366) rozdělil Murray do následujících tříd:

- 1) Třída primárních a sekundárních potřeb

Primární (viscerogenní) – determinovány organickými podmínkami, vytvářeny a uspokojovány periodickými fyziologickými procesy (potřeba kyslíku, vody, potravy, vyhýbání se horku a chladu)

Sekundární (psychogenní) – tyto potřeby jsou vymezené podmínkami psychickými, na základě činnosti mozku jsou zakotveny v povahovém či psychickém uzpůsobení. Jejich vzorce tvoří podstatu osobnosti člověka.

2) Třída pozitivních a negativních potřeb

Pozitivní potřeby - za pozitivní potřeby označujeme ty, které vyvolávají tendenci k přiblížení se.

Negativní potřeby – za negativní potřeby naopak označuje ty, které vyvolávají snahu vyhnout se konkrétním stimulům či situacím.

3) Třída zjevných a skrytých potřeb

Zjevné potřeby – takové potřeby, které se projevují v našem chování.

Skryté potřeby – takové potřeby, které se projevují ve fantazii a vyjadřují různé nevědomé touhy a prožívané tlaky.

Základní myšlenkou Murrayho teorie potřeb dle Plhákové (2003, s. 366) je to, že každý člověk má k dispozici a vlastní všechny tyto potřeby, ale existují poměrně značné individuální rozdíly v jejich úrovni, trvání a intenzitě.

3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Pod pojmem další vzdělávání si podle Palána (2003, s. 22) můžeme představit příležitost pro dospělé osoby získat v náhradním cyklu potřebný druh vzdělání, který se za jiných okolností získává v mládí. Prusáková (2005, s. 74) za další vzdělání považuje takové vzdělání, které prohlubuje či rozšiřuje naše vědomosti, díky kterému získáme další stupeň vzdělání a uspokojíme své zájmy. Bednaříková (2006, s. 56) nazývá další vzdělávání termínem „druhé šance“, což si myslíme, že je velmi výstižné označení. Vždyť, každý by měl dostat šanci prohloubit si své vědomosti a vzdělání.

Problematikou dalšího vzdělávání se zabývá Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Tento zákon upravuje jak systém ověřování a uznávání dalšího vzdělávání, standardy a hodnoty kvalifikace a práva, tak i povinnosti účastníků dalšího vzdělávání.

Je zřejmé, že i v naší dnešní společnosti se najde také mnoho žen na MD a RD, které se neměly možnost vzdělávat ve svém mládí. Důvody, proč se ženy nemohly vzdělávat, jsou různé, naštěstí však dnes existuje spousta vzdělávacích příležitostí a možností, pokud tedy ženy opravdu chtějí, tak mají možnost si své vzdělání doplnit a to v každém věku.

Dle Prusákové (2005, s. 77) můžeme tedy další vzdělávání shrnout jako vzdělávání, které následuje po ukončení předchozího studia a může být organizováno jak školskými, tak neškolskými institucemi.

Dostupnost dalšího vzdělávání

Můžeme říci, že nárůst dalšího vzdělávání není adekvátně vyvážen a už vůbec neprobíhá pravidelně. Dle Beneše (2008, s. 120-121) můžeme dostupnost dalšího vzdělávání rozlišovat následovně:

-specifické další vzdělávání určené pro vysoce kvalifikované profese, pro které je další vzdělávání nutností. Do této kategorie řadíme lékaře, advokáty, IT techniky atd.,

-specifické další vzdělávání pro určité zaměstnance. Většinou zde bývají vytvořeny uzavřené vnitřní systémy dalšího vzdělávání. Např. vojsko, policie, banky, velké podniky,

- další vzdělávání pro nezaměstnané občany, nekvalifikované, nebo zdravotně znevýhodněné,

-další vzdělávání v přístupných povoláních, např. řidiči, řemeslníci.

Beneš (2008, s. 121) připomíná, že je důležité rozlišovat další vzdělávání také u těchto skupin:

-vzdělávání vrcholového managementu; vzdělávání středního a nižšího managementu; vzdělávání řadových zaměstnanců; vzdělávání perspektivních zaměstnanců; vzdělávání pro všechny zaměstnance.

3.1 Členění dalšího vzdělávání

Palán (2003, s. 22-23) rozlišuje další vzdělávání na 3 základní členění, ke kterým dodává:

Další profesní vzdělávání

Do tohoto stylu vzdělávání zařazujeme osoby, které řádně ukončily odborné vzdělání v průběhu počátečního období vzdělávání. Patří zde jak rekvalifikace, školení tak i vzdělávání kvalifikační. Spadají sem všechny formy profesního a odborného vzdělávání, které jsou vykonávány v průběhu pracovního života. Hlavním cílem dalšího profesního vzdělávání je prohlubování, obnovování či zvyšování kvalifikace pro dané povolání. Má přímou vazbu na profesní uplatnění dospělého a tím také na jeho ekonomickou aktivitu.

Občanské vzdělávání

Občanské vzdělávání se zabývá utvářením občanské způsobilosti k právům a povinnostem v rolích občanských, rodinných i společenských. Zahrnuje především vzdělávání ve veřejných otázkách, které vedou k uspokojení společenských potřeb a preferencí občanů. Samotný stát občanské vzdělávání podporuje, neboť je předmětem jeho zájmu. S občanským vzděláváním dále souvisí problematika estetická, zdravotnická, ekologická, politická atd. Samotným občanům pomáhá také v adaptaci a orientaci v neustále měnících se společenských podmínkách.

Zájmové vzdělávání

Již samotný název nám napovídá, že se jedná o vzdělávání, které nám napomáhá k seberealizaci ve volném čase. Obsah vzdělávání se však u každého liší a je velmi různorodý. Znalosti jsou zde rozvíjeny dle preferencí zájmů jednotlivých osobností. Zájmového vzdělávání se týká problematika těchto odvětví: etická, náboženská, sportovní, občanská, ekologická atd. Týká se tedy jak odborně všeobecného vzdělávání, tak vzdělávání specifického. Ve světě je zájmové vzdělávání velmi preferováno a podílejí se na něm také podniky. U nás je toto vzdělávání podporováno spíše zájmovými kroužky a organizacemi.

Palán (2003, s. 23) vytvořil následující přehled, který znázorňuje rozdělení dalšího vzdělávání podrobněji:

Další vzdělávání		
<u>Občanské vzdělávání</u>	<u>Zájmové vzdělávání</u>	<u>Profesní vzdělávání</u>
K – rodičovství; demokracii; evropanství; ke zdravému životnímu stylu atd.	Umělecké disciplíny; vzdělávání zájmových sdružení; odborné zájmové vzdělávání atd.	Kvalifikační vzdělávání; rekvalifikační vzdělávání; normativní školení.

Obrázek 4 – Rozdělení dalšího vzdělávání dle Palána (Zdroj. Palán 2003, s. 23)

3.2 Formy dalšího vzdělávání

Mezi základní formy dalšího vzdělávání dle Bednařkové (2006, s. 58) patří formální, neformální a informální vzdělávání. Tyto formy dalšího vzdělávání se od sebe liší v mnoha bodech a mají svá specifika, kterým je potřeba věnovat pozornost. V empirické části BP budeme mimo jiné zjišťovat, kterou formu dalšího vzdělávání ženy na MD a RD dovolené nejvíce preferují a proč jsou k ní motivovány.

Neformální vzdělávání

Bartoňková a Šimek (2002, s. 45) o neformálním vzdělávání píší, že je organizováno vně formálního vzdělávání, avšak jde o konglomerát vzdělávacích aktivit jako je zájmové, kulturní či komunální vzdělávání. Prusáková (2005, s. 79) dodává, že při neformálním vzdělávání probíhá odborná příprava, která obvykle nebývá ukončena oficiálním dokladem či certifikátem. Bartoňková a Šimek (2002, s. 45) dodávají, že: „V neformálním vzdělávání praktikuje větší míra zohlednění zájmů účastníka a jeho rovnoprávnost s vyučujícím, cílem nejsou formální kvalifikace, ale poznání a řešení problémů účastníka pomocí vzdělání.“ Švec (in Prusáková 2005, s. 79) podotýká, že neformální vzdělávání probíhá ve třech soustavách mimoškolního vzdělávání:

- osvětová soustava (vzdělávací centra, knihy, galerie, muzea a kulturní domy),
- ústava vzdělávání v zaměstnavatelských organizacích (patří zde vzdělávání jak v soukromém, církevním, tak státním sektoru, které se týkají různých oborů i odvětví na pracovišti),
- soustava vzdělávání v zájmových nevládních organizacích a občanských sdruženích (různé spolky a zájmová sdružení).

Neformální forma vzdělávání je v poslední době velmi využívána a oblíbená především pro její rozšířenost a dostupnost.

Formální vzdělávání

Bartoňková a Šimek (2002, s. 45) definují formální vzdělávání jako: „Hierarchicky strukturovaný a chronologicky navazující systém, jehož základní elementy vytváří základní, střední, odborné a vysoké školství.“ Toto vzdělávání vede k získání vysvědčení, diplomu, výučního či maturitního listu. Prusáková (2005, s. 79) dále poznamenává, že jde o všeobecné či odborné vzdělávání jak ve státních, tak nestátních zařízeních, které ale mají školský charakter a vedou k získání uznávaných kvalifikací.

V dnešní době je tato forma vzdělávání velmi populární, protože napomáhá k větším možnostem uplatnění na trhu práce, kde je konkurence opravdu vysoká.

Informální vzdělávání

Již z názvu si můžeme odvodit, že se jedná o získávání vědomostí a informací z našich každodenních zkušeností a z našeho nejbližšího okolí. Prusáková (2005, s. 80) informální vzdělávání charakterizuje jako: „Vzdělání mimovolné, nezáměrné, náhodné, příležitostné, průběžné učení.“ Prusáková (2005, s. 80) připomíná důležitý poznatek, že tato forma není na rozdíl od předešlých forem záměrná a většinou si ji ani neuvědomujeme.

Informální učení probíhá také v rodině, mezi přáteli a vrstevníky, v zaměstnání, ve volnočasových aktivitách a v neposlední řadě díky sledování televize a poslouchání rádia. V dnešní době považujeme za nejrozšířenější způsob informálního učení internet.

Naše každodenní zkušenosti nás nejlépe připraví na zvládání různých situací a překážek. Většinou, když se prvně setkáme s nějakou činností či situací, tak uděláme drobné chyby, ale postupem času si postupy zautomatizujeme a činnosti si osvojíme. Tímto procesem si vytvoříme potřebné zkušenosti, které potom můžeme využívat v praxi.

3.3 Možnosti dalšího vzdělávání žen na MD a RD

Pokud se žena na MD a RD rozhodne, že se bude dále vzdělávat, tak má na výběr z více možností, kde může další vzdělávání realizovat. Záleží tedy na preferencích každé ženy, jakou cestou se vydá, aby pro ni bylo další vzdělávání přínosem.

V empirické části BP jsme se zabývali, kde a jakým způsobem se ženy na MD a RD nejčastěji věnují dalšímu vzdělávání. V následující části je tedy stručná charakteristika jednot-

livých míst a způsobů, které se v odpovědích informantek vyskytovaly. Konkrétní výsledky, které způsoby a místa ženy nejvíce využívají, jsou uvedeny v empirické části BP.

Mateřská a rodinná centra

Mateřská a rodinná centra jsou místem, kde si matky mohou navzájem předávat své zkušenosti, poznatky a rady nejen ohledně jejich dětí. Velkou výhodou zde je, že matky, které centra navštěvují, mají možnost navázat nová přátelství a také si mohou rozšířit své obzory. Také děti zde navazují první sociální kontakty se svými vrstevníky ještě před návštěvou mateřské školy. V centrech totiž bývá velká nabídka programů a aktivit, díky kterým ženy získávají nové poznatky a zkušenosti. Tyto centra jsou většinou zřizovány samotnými matkami, které se starají o celkový chod.

Portál materska-centra.cz (2009) uvádí, že tyto centra jsou založena na celkové rodinné svépomoci a vzájemné službě, které poskytují solidaritu a otevřenost napříč celé generace. Uvedený portál (2009) zmiňuje role, které mateřská centra v naší společnosti mají a kvůli kterým byla zřízena:

- otevřenost center umožňuje integraci do společenství a učí ženy, aby se navzájem tolerovaly,
- předcházejí xenofobii a jsou zde vítány ženy všech národností, náboženského vyznání a sociálních vrstev,
- zajišťování programů, shánění sponzorů, budování samosprávy, public relation či fundraising pomáhá ženám k orientaci v zákonech a v učení se komunikaci s úřady,
- pomáhají ženám udržovat jejich profesní orientaci a posiluje jejich sebevědomí,
- přispívají k rozvoji občanské společnosti a posilují mateřskou roli ženy,
- pomáhají ženám při řešení různých problémů.

Kombinovaná forma studia

Kombinovaná forma studia je způsob, kterým ženy na MD a RD mohou studovat jak na středních, tak vysokých školách. Pokud budou ženy úspěšné, mohou na konci studia obdržet maturitní list či vysokoškolský diplom. Tento způsob vzdělávání je proto velmi motivační.

Mužík (2004, s. 57) píše, že kombinovaná forma studia vznikla z důvodu navýšení podílu individuálního studia na celkové vzdělávání a skládá se z následujících částí:

- 1) vstupní seminář – představuje kurz a seznamuje účastníky s jeho celkovým průběhem,
- 2) individuálně řízené studium – součástí kombinované formy studia jsou studijní texty, které jsou určeny přímo pro individuální studium,
- 3) výcvikové semináře – v mnohých směrnících jsou tyto semináře povinné a obvykle trvají jeden až tři dny,
- 4) závěrečný seminář – slouží ke shrnutí učební látky a ověření znalostí účastníků kurzu.

Palán (2003, s. 137-138) určil znaky kombinované formy studia takto:

- velká volnost ve vzdělávání. Učitel a studující jsou prostorově odděleni a bezprostřední andragogická komunikace je zprostředkovaně nahrazena komunikačními médii,
- individuální studium je zde základem. Kurikulum je založeno na výběru studujícího,
- využívání technických zařízení (internet, fax, pošta, telefon...)

Sebevzdělávání

Dalším způsobem realizace dalšího vzdělávání žen na MD a RD je sebevzdělávání, neboť celý tento proces probíhá bez přímé interakce s vyučujícím a není podmíněn žádným časovým úsekem. Ženy si tak mohou určit, kdy se budou vzdělávat a hlavně kolik času vzdělávání věnují, aby byly jejich potřeby po vzdělání uspokojeny.

Dle Prusákové (2005, s. 27) „Můžeme konstatovat, že jde o takový proces vzdělávání, ve kterém si jednotlivec převážně sám stanovuje cíle, vybírá učivo, volí metody, sám se motivuje, řídí a kontroluje, hodnotí kvalitu svého učení a přijímá další rozhodnutí.“

Prusáková (2005, s. 27) dále dodává, proč je sebevzdělávání efektivní:

- je osvobozením od vnějších vlivů a učí se přebírat odpovědnost za vlastní vzdělávání,
- sami si volíme tempo vzdělávání,
- rozšiřuje nám možnosti dalšího vzdělávání a uplatnění se v práci.

E-learning

E-learning je moderní forma vzdělávání. Rozvoj vědy a techniky umožnil, že se pomocí počítače a internetu může vzdělávat opravdu každý.

Palán (2002, s. 139) píše, že: „Princip tohoto vzdělávání spočívá v instalaci centrálního vzdělávacího serveru s připravenými kurzy a vzdělávacími programy a vytvoření virtuálních tříd ze studentů a lektorů. Pomocí internetu se pak účastníci vzdělávacích kurzů mohou kdykoliv a z jakéhokoliv místa připojit k danému kurzu, což je velkou výhodou.“ Palán (2002, s. 139) k tématu doplňuje, že součástí e-learningu je zpětná vazba a kontrola od lektora pomocí průběžných kontrolních testů.

Rekvalifikační a jiné kurzy

Rekvalifikační kurzy dávají možnost nejenom k prohloubení stávající kvalifikace, ale také k získání kvalifikace v zcela novém oboru. Pro ženy na MD a RD je to šance, jak získat potřebnou kvalifikaci pro uplatnění v oboru, který je jim blízký a v budoucnu by se mu chtěly věnovat.

MPSV (2012) za rekvalifikaci považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění člověka, který zatím žádnou kvalifikaci nezískal a pro určení rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadního vzdělání, zdravotního stavu, životních zkušeností člověka, který se má rekvalifikace účastnit formou získání nových teoretických či praktických znalostí v rámci dalšího vzdělávání. MPSV (2012) dále uvádí, že rekvalifikační kurzy může provádět pouze akreditované zařízení, nebo zařízení zdravotnické, které mají své vzdělávací programy akreditované. V rámci profesního vzdělávání může pro prohloubení stávající kvalifikace rekvalifikační kurz pořádat také zaměstnavatel.

Samozřejmě, že ženy na MD a RD mohou navštěvovat další kurzy, díky kterým získají certifikát či diplom o specializaci v daném odvětví. Může se jednat o kurzy masérské, kosmetické, aranžérské, jazykové a ostatní, které jsou ženám blízké. V dnešní době je nabídka kurzů opravdu široká a pestrá.

3.4 Bariéry ve vzdělávání

Za bariéry ve vzdělávání dle Rabušice, Rabušicové a Šed'ové (2008, s. 105) považujeme určitý druh překážek, které nám brání v dalším vzdělávání. Čiháček (2006, s. 119) doplňuje, že lidé jsou v současnosti vystaveni různým nátlakům a požadavkům, které musí překonávat, aby obstáli v dnešní době.

Stejně jako členíme možnosti dalšího vzdělávání, tak i bariéry můžeme rozdělit dle Rabušice, Rabušicové a Šed'ové (2008, s. 105) na dvě hlediska a to na vnitřní osobnostní bariéry a vnější situační bariéry, které jsou rozděleny následovně:

- vnitřní osobnostní bariéry (akceptování tradičního modelu vzdělávání; přesvědčení o vlastních kvalitách; nízký zájem o vlastní osobní rozvoj; negativní zkušenosti z předchozího studia),
- vnější situační bariéry (nedostatek vnějších impulzů k dalšímu vzdělávání: lidé mají úspěšnou pracovní pozici a necítí potřebu se dále vzdělávat; není nutné se nadále vzdělávat pro udržení stávajícího zaměstnání a v neposlední řadě není nutné studovat pro získání zaměstnání).

Naopak Bočková (in Čiháček 2006, s. 120) považuje za největší bariéru ve vzdělávání hlavně tradiční postoje a různorodost společnosti. K tradičním postojům Bočková (in Čiháček 2006, s. 120) píše, že lidé ve větší míře se vzděláváním mají spojeno klasické vyučování ve školách, které je spojené s jejich klasifikací. Různorodost ve společnosti je zřejmá, neboť díky odlišným společenským vrstvám je těžké všechny osoby do dalšího vzdělávání začlenit.

Všeobecné důvody neúčasti na dalším vzdělávání

V této kapitole se budeme věnovat důvodům neúčasti na dalším vzdělávání ze všeobecného hlediska.

Pravdou je, že mnoho lidí má pevně zafixováno, že další vzdělávání se odehrává pouze na univerzitách a vize usednutí po letech do školních lavic je pro ně nepředstavitelná. Paradoxem však zůstává to, že je tato představa o dalším vzdělávání mylná. Rabušic, Rabušicová a Šed'ová (2008, s. 109) jsou názoru, že: „Strach z návratu k učení kvůli svým nedostatečným znalostem nebo dovednostem je důležitým pedagogickým zjištěním a pro andragogiku by to mělo znít téměř jako výzva.“ Z následujících poznatků vyplývá, že vzdělávání dospělých by mělo být prováděno úplně jinou formou než vzdělávání dětí.

Je zřejmé, že další velkou překážkou, která odráží k účasti na dalším vzdělávání na univerzitách je to, že ani vysokoškolský diplom nám v dnešní době nemusí usnadnit uplatnění na trhu práce. Bauman (2004, s. 156) přiznává, že vystudování univerzity nezaručuje získání vysněného povolání a že absolvování flexibilních kurzů, různých manuálů pro sebe-

vzdělávání či jiné mimouniverzitní média mohou být pro případné účastníky dalšího vzdělávání lepší variantou.

Jeden ze všeobecných důvodů, proč se lidé dalšího vzdělávání neúčastní, je také stránka finanční. Vzdělávací kurzy jsou totiž mnohdy často drahé a lidé si často argumentují tím, že nemají dostatek peněz, aby se daných kurzů mohli účastnit a vidina investování peněz do dalšího vzdělávání je pro ně značně odrazující.

Také nedostatek sebevědomí a strach z neúspěchu je důvodem, proč se lidé raději dalšího vzdělávání vůbec nezačnou účastnit. Tito lidé mají mnohdy malé sebevědomí a nechtějí zažít ponížení ze selhání v realizaci dalšího vzdělávání.

Poslední ze všeobecných důvodů k neúčasti na dalším vzdělávání, který bychom chtěli zmínit je argument nedostatku volného času. Lidé se raději věnují rodině, svým koníčkům či jsou natolik zaneprázdňeni svým zaměstnáním, že nemají čas ani potřebu se dalšího vzdělávání v jakékoli formě účastnit.

Bočková (in Čiháček 2006, s. 120) všeobecné bariéry k dalšímu vzdělávání shrnula následovně:

- celoživotní vzdělávání dostatečně nerespektuje aktuální vzdělávací potřeby,
- příležitosti pro další vzdělávání jsou spíše ve větších městech,
- lidé nejsou dostatečně motivováni k účasti na dalším vzdělávání,
- rozdílnost společenských vrstev.

Překážek k dalšímu vzdělávání je tedy spousta, záleží však na každém jestli se jimi nechá odradit, nebo se je bude snažit překonat. Konkrétními překážkami žen na MD a RD se budeme zabývat v empirické části BP:

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V této části BP se věnujeme vymezení metodologie výzkumné činnosti a samotnému průběhu výzkumu. Do této problematiky řadíme vymezení hlavních cílů empirické části BP, objasnění výzkumného vzorku a techniky výzkumu či v neposlední řadě zvolení problematických okruhů.

4.1 Výzkumný problém

V posledních letech je problematika dalšího vzdělávání velmi aktuální a stále více žen na MD a RD se aktivně dalšímu vzdělávání věnuje. Předmětem našeho výzkumu je najít odpověď na otázku: Co motivuje ženy na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání? Výzkumem dále mapujeme a popisujeme jaké faktory motivaci žen na MD a RD nejvíce ovlivňují a jaké překážky jim další vzdělávání znemožňují.

4.2 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo porozumět interpretaci k motivaci žen na MD a RD k dalšímu vzdělávání a také zjistit, které faktory motivaci žen nejvíce ovlivňují. Dále jsme se snažili zmapovat osobní dojmy a zkušenosti, které ženy na MD a RD k problematice dalšího vzdělávání pociťují.

Za dílčí cíle považujeme:

- zjistit, co si ženy na MD a RD představují pod pojmem další vzdělávání,
- zjistit, zda je pro ženy na MD a RD důležitá potřeba dalšího vzdělávání,
- zjistit, jak tráví svůj volný čas ženy na MD a RD, zjistit, zda jsou ženy na MD a RD informovány o možnostech realizace dalšího vzdělávání,
- zjistit, jaký postoj má blízké okolí k dalšímu vzdělávání žen na MD a RD,
- zjistit, jaké bariéry znemožňují ženám na MD a RD dále se vzdělávat.

Údaje budou získány pomocí polostrukturovaných rozhovorů, díky kterým získáme potřebná data pro výzkum.

4.3 Typ výzkumu

S ohledem na to, že našim prvotním cílem je do hloubky poznat zkoumaný jev a zjistit motivaci žen na MD a RD k dalšímu vzdělávání, tak byl zvolen kvalitativní typ výzkumu,

neboť jak uvádí Miovský (2006, s. 17) „Kvalitativní forma výzkumu je jedinečná a neopakovatelná a lidé ji mohou vnímat velmi odlišně a v různých kvalitách a rovinách.“ Ferjenčík (2000, s. 17) dodává, že rozhovor je nenahraditelnou metodou, pokud chceme zjistit, jak daný respondent celé problematice porozuměl. Kvantitativní výzkum by k danému tématu příliš vhodný nebyl, neboť forma dotazníku by nemusela pokrýt výzkumnou problematiku tématu.

Velkým pozitivem kvalitativní metody je to, že se můžeme tázaných informantů ptát do hloubky a zjistit tak potřebné informace k výzkumu. Za negativa pak považujeme případnou neochotu sdílet informace ze soukromého života informantů.

4.4 Charakteristika a způsob vytvoření vzorku

Pro výzkum bylo vybráno 10 žen, které splňovaly základní podmínku být momentálně na MD nebo RD. Účastnice výzkumu byly vybrány prostým náhodným výběrem, který je jednou z metod záměrného výběru. Miovský (2006, s. 135) píše, že: „Za záměrný výběr výzkumného vzorku označujeme takový postup, kdy cíleně vyhledáváme účastníky podle jejich určitých vlastností. A dále na základě stanoveného kritéria cíleně vyhledáváme pouze ty jedince, kteří toto kritérium splňují a současně jsou ochotni se do výzkumu zapojit.“ Prostý náhodný výběr, poté dle Miovského (2006, s. 136) představuje, že: „Bez uplatnění dalších specifických metod či strategií vybíráme mezi potencionálními účastníky výzkumu toho, který je pro účast výzkumu vhodný a současně s ním také souhlasí.“

Abychom předešli situaci, kdy bychom mohli být ovlivněni svými emocemi, tak z výzkumu byly vyloučeny ty informantky, které mají užší citové vztahy s výzkumníkem. Informantky byly osloveny ve dvou mateřských centrech ve Zlínském kraji.

Základní údaje o vzorku respondentů jsou následující:

respondent	věk	Počet dětí	Nejvyšší ukončené vzdělání	Možnost návratu do zaměstnání
Jana (A)	31	1	Vysokoškolské	NE
Petra (B)	34	1	Střední s maturitou	NE
Lucie (C)	31	1	Vysokoškolské	ANO

Markéta (D)	32	2	Vysokoškolské	ANO
Karolína (E)	26	1	Vyšší odborné	ANO
Sabina (F)	33	1	Výuční list	ANO
Marie (G)	36	2	Střední s maturitou	NE
Jitka (H)	31	1	Vysokoškolské	ANO
Bára (I)	33	1	Střední s maturitou	NE
Miriam (J)	26	1	Střední s maturitou	ANO

Tabulka 1 – Charakter výzkumného vzorku

Jména informantů byla pozměněna pro zachování anonymity. Zkoumaný vzorek informantů se skládá z žen na MD a RD, které pochází ze Zlínského kraje a jejich průměrný věk je 31 let. Jana, Lucie, Markéta a Jitka mají nejvyšší ukončené vzdělání vysokoškolské, Karolína vyšší odborné, Sabina má výuční list, ostatní informantky pak mají vzdělání střední s maturitou. Pouze Markéta a Marie mají 2 děti, zbytek informantů jedno.

4.5 Metoda získávání dat

Pro daný výzkum jsme jako zdroj získávání dat zvolili polostrukturovaný rozhovor. Transkripce individuálních rozhovorů jsou v příloze BP.

4.5.1 Polostrukturovaný rozhovor

Chráška (2008, s. 183) definuje polostrukturovaný rozhovor, jako: „Určitý kompromis mezi strukturovaným a nestrukturovaným rozhovorem, neboť respondentům je zde nabízeno k jednotlivým otázkám vždy několik možných alternativ odpovědí a také se od nich požaduje vysvětlení, nebo zdůvodnění.“ Miovský (2006, s. 159) dodává, že polostrukturovaný rozhovor je zřejmě vůbec nejrozšířenější metodou rozhovoru, avšak vyžaduje mnohem náročnější technickou přípravu. Musí se zde vytvořit určité schéma, které je pro tazatele závazné. Ve výzkumu bylo použito zásadní schéma otázek, které souvisely s hlavním cílem průzkumu. Další otázky pak byly doplněny v průběhu interviu dle konkrétního vývoje situace.

Před začátkem samotného rozhovoru by měl tazatel dotazovanému vysvětlit účel dotazování a zaručit mu, že získané informace jsou anonymní a nebudou zneužity. Pokud tedy tazatel od dotazovaného získá souhlas, tak interviu může začít. Tazatel by měl své otázky

pokládat jasně a srozumitelně, aby jim dotazovaný správně porozuměl. Miovský (2006, s. 160) dodává, že: „Při polostrukturovaném rozhovoru je vhodné použít inquiry, tedy upřesnění a vysvětlení odpovědí účastníka.“ Díky tomu tazatel dokáže lépe pochopit, jak informant danou odpověď myslel. Miovský (2006, s. 160) dále píše, že by tazatel měl mít jasně stanovené jádro interwiev, které by mělo být probráno a na toto jádro dále navazují další otázky a témata, které se v danou chvíli zdají smysluplné a vhodným způsobem doplňují a rozšiřují zadání původní. Prostředí, kde by se měl polostrukturovaný rozhovor odehrávat by mělo splňovat podmínku, že pro dotazovaného vytvoří žádoucí atmosféru, která pro něj bude příjemná.

Miovský (2006, s. 161) zdůrazňuje, že: „Možnost kombinace prvků nestrukturovaného i strukturovaného interwiev činí z metody polostrukturovaný interwiev téměř dokonalý výzkumný nástroj pro oblasti aplikace většiny výzkumných plánů v rámci kvalitativního přístupu.“

4.6 Příprava a proces výzkumu

Po prostudování odborné literatury bylo sestaveno jádro interwiev, které bylo vyzkoušeno se dvěma informantkami v předvýzkumu. Tento předvýzkum se uskutečnil v měsíci říjnu 2013. Obě informantky umožnily rozhovor nahrát na diktafon, což představovalo velkou výhodu, neboť po zpětném přehrání rozhovoru bylo zjištěno, že se musí původní otázky přeformulovat a lépe položit. Dvě původní otázky nebyly použity vůbec, protože se ukázaly jako nevhodné. Poté byly sestaveny finální výzkumné otázky pro informantky.

Před samotným rozhovorem byly informantky seznámeny s přibližným průběhem rozhovoru, jehož součástí byl také informovaný souhlas informantek s nahráváním na diktafon. Rozhovor se v osmi případech odehrával u informantek doma, ve zbývajících dvou případech pak v kavárně. Délka rozhovoru byla stanovena maximálně do jedné hodiny. Rozhovory probíhaly v poklidné a uvolněné atmosféře. Jelikož všechny dotazované ženy na MD a RD umožnily rozhovor nahrát na diktafon, tak do deníku tazatele byly zaznamenávány pouze ty skutečnosti, které se zdály pro výzkum důležité, především pak chování, mimika a individuální postřehy.

4.7 Výzkumné otázky

Otázky byly pokládány formou otevřených otázek. Hendl (2007, s. 170) dodává, že: Otevřená otázka dovoluje dotazovanému zvolit si mezi několika variantami možných dimenzí

a dotazovanému dává možnost zvolit jakýkoliv směr a jakoukoliv volbu slov.“ Hendl (2007, s. 170) dále píše, že by měl tazatel své otázky pokládat jasně a srozumitelně a vyvarovat se tomu, aby nebylo dotazovanému položeno více otázek najednou.

Okruh otázek, které byly ženám na MD a RD položeny:

- 1) Co si představujete pod pojmem další vzdělávání a významy s ním spojené?
- 2) Jak se v období mateřství vzděláváte?
- 3) Co vás motivuje k tomu, abyste se dále vzdělávala?
- 4) Víte o místech, kde se můžete dále vzdělávat?
- 5) Je pro vás potřeba vzdělávání důležitá?
- 6) Motivuje vás vaše okolí k dalšímu vzdělávání?
- 7) Jak vypadá váš volný čas?
- 8) Co vám znemožňuje dále se vzdělávat?

4.8 Způsob zpracování dat

Výzkum byl zpracován metodou otevřeného kódování. Miovský (2006, s. 210) píše, že: „Kódování je procesem, v němž neagregovaná data (prvotní, autentickou podobu záznamu dat) převádíme do datových segmentů (jednotek), s nimiž je možné dále pracovat. V tomto procesu identifikujeme nebo přiřazujeme těmto segmentům názvy.“

Rozhovory s informanty, které byly nahrané na diktafon, byly přepsány, aby byly očištěny od zvuků a výrazů nesouvisejících s daným výzkumem. Očištěný text byl poté důkladně prostudován a analyzován po částech či odstavcích na dílčí celky a následně bylo provedeno prvotní kategorizování dat a přidělení kódů. Gavora (2000, s. 140) připomíná, že kódem rozumíme jak číslo, tak písmena, kdy každý konkrétní kód představuje určitý druh odpovědi respondenta. Díky danému postupu jsme získali jemnější obraz o výzkumné problematice, která ukázala, že i přes individualismus rozhovorů, byla v mnoha případech nalezena shoda jednotlivých prvků v odpovědích informantů. Kromě této shody byly zjištěny i jisté odlišnosti v odpovědích informantů.

Po provedení otevřeného kódování byly zjištěné údaje znovu seřazeny do nově vzniklých kategorií, které určitému jevu náležely. Důležitou součástí při zpracování výzkumných dat také bylo také brát na zřetel hlavní cíl výzkumu.

5 OTEVŘENÉ KÓDOVÁNÍ

Výzkumem bylo odhaleno celkem 7 kategorií.

Kategorie č. 1 Představa o dalším vzdělávání žen na MD a RD

Kódy vedoucí ke vzniku této kategorie: znalost; učit se; zdokonalovat se; schopnost; vzdělávat se; dovednost; informace; znamenat; představa

Před samotným výzkumem k motivaci dalšího vzdělávání žen na MD a RD jsme si potřebovali ujasnit, co si ženy na MD a RD vůbec pod pojmem další vzdělávání představují. Důvodem bylo zajistit reliabilitu a validitu výzkumu, aby nedošlo k případnému omylu a nedorozumění.

Pro ženy na MD a RD další vzdělávání představuje většinou možnost k získání nových informací v jakémkoliv směru či prohloubení a zdokonalování dosavadních znalostí. Odpovědi se zde shodovaly a byly postaveny na stejné myšlence.

„Tak je to něco, nějak se učit, dál sebe sama zdokonalovat v nějakých schopnostech, nebo se učit úplně něco nového.“ (Jana-18)

„Tak třeba to je přísun nových poznatků, informací, nebo dovedností.“ (Petra-34)

Také odpověď paní Miriam následující tvrzení potvrzuje.

„Nějaké to zdokonalování prostě se v něčem.“ (Miriam-10)

Další vzdělávání bylo chápáno také jako možnost zvyšování dosavadní kvalifikace.

„...nějaké zvyšování kvalifikace, nebo zdokonalování se v určitém směru.“ (Jitka-14)

Po ověření, že ženy na MD a RD chápou, co pojem další vzdělávání znamená, jsme se mohli začít věnovat klíčovým otázkám empirické části BP v podobě problematiky motivace k dalšímu vzdělávání.

Kategorie č. 2 Postavení vzdělávání v žebříčku hodnot/potřeb žen na MD a RD

Kódy vedoucí ke vzniku této kategorie: důležité; pocit; seberealizace; vzdělávání; potřeba; žebříček hodnot; znamenat; priorit

V empirické části BP jsme mimo jiné zjišťovali, kam ve svém žebříčku hodnot/potřeb ženy na MD a RD další vzdělávání řadí a jak moc je pro ně důležité.

V této kategorii se odpovědi žen na MD a RD ve velké míře shodovaly. Vyšlo tedy najevo, že potřeba dalšího vzdělávání pro ženy na MD a RD důležitá je.

„Pro mě osobně je vzdělávání hodně důležité. Pořád tu potřebu nějak se vzdělávat pociťuji.“ (Marie-58)

„V mém žebříčku hodnot prostě to vzdělávání místo má.“ (Miriam-52)

Díky dalšímu vzdělávání se ženy na MD a RD cítí stále žádané a v kurzu.

„Co pro mě znamená vzdělávání? Hrozně moc. Neobejdu se bez něj. Svým způsobem můžu říci, že díky vzdělávání jsem neustále v kurzu.“ (Jitka-40)

Ženy na MD a RD se ale jednoznačně shodují, že by dalšímu vzdělávání nikdy nedaly přednost před svou rodinou. Ta je pro ně totiž prioritou.

„...Určitě bych vzdělávání nedala nikdy přednost před rodinou, před tím, že si užívám radosti mateřství, nebo třeba přijde další dítě, to jde vzdělávání stranou, to je jasné...“ (Lucie-46)

Také odpověď Karolíny potvrzuje, že rodina je pro ženy na MD a RD na prvním místě.

„... Ale teď mám jiné priority. A malá je číslo jedna. Ale jako ta potřeba vzdělávání u mě je. Jen jde momentálně stranou.“ (Karolína-26)

Realita nakonec ale vypadá většinou tak, že pro ženy na MD a RD další vzdělávání důležité je, jen momentálně necítí potřebu k učení se.

„Jako já zase tak velkou potřebu vzdělávat se nepociťuji. Ale vím, že vzdělávání je důležité a to moc.“ (Bára-79)

„Důležité to je, hlavně když to má člověk jako zábavu. Pro mě to úplně nejvíce není, pro mě je důležité hlavně mé dítě.“ (Sabina-58)

Při vyhodnocování této kategorie se můžeme opřít také o Maslowovu pyramidu potřeb, která vychází z myšlenky, že člověk uspokojuje nejprve své nižší potřeby, aby mohl začít uspokojovat své potřeby vyšší a dosáhl tak seberealizace. Také ženy na MD a RD se pomocí dalšího vzdělávání přibližují k seberealizaci.

„Určitě je vzdělávání důležité, mám při něm pocit, že se nějakým způsobem seberealizuji, tím že se vlastně vzdělávám.“ (Jana-50)

„...když mám potřebné vzdělání, tak je to cesta k lepší práci, na to navazuje i lepší finanční ohodnocení. A tak nějak k lepšímu pocitu ze sebe, jako člověk se nějak posune k seberealizaci.“ (Karolína-26)

V žebříčku hodnot/potřeb u žen na MD a RD jsou na prvním místě jednoznačně děti a rodina. Ženy tedy skoro všichni čas věnují právě péči o rodinu. I když se ženy na MD a RD shodují, že je další vzdělávání důležité, tak by mu nikdy nedaly přednost před rodinou a hlavně před svými dětmi. V jejich žebříčku hodnot/potřeb však další vzdělávání své pevné místo má, jen je v současné době většinou stavěno na vedlejší kolej.

Kategorie č. 3 Volnočasové aktivity žen na MD a RD

Kódy vedoucí ke vzniku této kategorie: volný čas; činnost; chvíle; dělat; věnuji se; vyrobit; koníček; volno; bavit; aktivita; práce

Problematikou volného času se zde zabýváme z toho důvodu, že potřebujeme zjistit, jak ženy na MD a RD tráví své volné chvíle a které aktivity či činnosti preferují. Zjistíme tak, zda tyto ženy volí pouze relaxační aktivity, nebo svůj volný čas věnují také dalšímu vzdělávání. Mimo jiné se snažíme objasnit, jestli ženy na MD a RD mají vůbec možnost se dalšímu vzdělávání věnovat, nebo jsou zaneprázdňeny jinými povinnostmi.

Výzkumem bylo odhaleno, že ženy na MD a RD považují za svůj volný čas především tu dobu, kdy jejich děti spí. V té chvíli se tak nemusí věnovat svým mateřským povinnostem.

„Tak volný čas mám převážně jenom, když malý spí. Teda převážně, co to říkám, já mám volný čas, jen když malý spí. Jinak vůbec.“ (Petra-38)

Také v odpovědi Lucie vidíme, že volný čas nastává především ve chvíli, kdy děti spí.

„Já mám vlastně svůj volný čas vždy po obědě, když jde malý spinkat.“ (Lucie-64)

Nejčastěji ženy na MD a RD odpovídaly, že svůj volný čas věnují úklidu, vaření a celkovému chodu domácnosti.

„A já v tu chvíli gruntuji celý byt, navařím a tak. Já třeba každý den peru, tak mám i hory prádla, to je neskutečné. To je furt dokola.“ (Karolína-32)

Když jsou však zmíněné aktivity udělány, tak nastává ta doba, kdy se ženy na MD a RD věnují opravdu svým koníčkům, zábavě či odpočinku.

„...tak pokud nemám žádné žehlení, nebo jiné domácí práce, tak je to právě ta doba kdy si pustím televizi a vytáhnu si to háčkování, nebo šiji.“ (Markéta-60)

„Já bych řekla, že zas tak toho moc času není. Jako většinou jdu třeba na počítač, pokecám přes facebook s kamarádkami, přečtu si drby a tak.“ (Miriam-44)

Někdy ženy na MD a RD potřebují „nabít baterie“ a vypnout.

„To většinou relaxuji. Lehnu k televizi a hledím na seriály. Taková ta klasika, někdy je taky důležité nedělat nic a vypnout.“ (Bára-38)

Avšak podotýkáme, že ženy na MD a RD se ve svém volném čase věnují, také dalšímu vzdělávání.

„...se i hodně věnuji tomu photoshopu, třeba jsem vytvářela vánoční přáníčka, tak jsem se učila dělat v tom programu a někdy i čtu knížky.“ (Jana-44)

„No a taky musím pracovat na úkolech do angliny, které nám vždy lektor zadá. Tak to se teda vlastně učím taky v tom volném čase.“ (Miriam-46)

Za volný čas tedy ženy na MD a RD považují ty chvíle, kdy jejich ratolesti spí. Aktivity, které ženy na MD a RD provozují, jsou různé, někdy je tak možné volný čas využít pro úklid, odpočinek, koníčky či k dalšímu vzdělávání. V jednom se tyto ženy shodují a to, že volného času mají v mateřství opravdu minimálně. V následující kategorii se dostane k základní problematice empirické části BP, tedy k motivaci k dalšímu vzdělávání.

Kategorie č. 4 Motivace k dalšímu vzdělávání žen MD a RD

Pro lepší přehlednost bude následující kategorie rozdělena do dvou subkategorií.

Subkategorie č. 1 Motivace k dalšímu neformálnímu vzdělávání

Kódy vedoucí ke vzniku této subkategorie: učit se; nové; starat se; motivace; zdokonalit se; vylepšit; pocit; znalosti; vyhledat; kniha; internet; samouk; dovednost; dělat; knihovna; vývoj dítěte; studovat; vzdělávat se; péče o dítě; opakovat; umět; výchova; bavit; kurz; rada; mateřská centra; klub; internet; zajímat se; literatura

Výzkumem bylo odhaleno, že ženy na MD a RD jednoznačně preferují neformální vzdělávání. A také se mu ve velké míře věnují. V tomto směru mají nejčastěji přirozený zájem o rozvíjení svých znalostí a vědomostí z oblasti rodičovství, péče a výchovy dítěte.

„Tak s malou jedině, nepokračuji v tom, co jsem se učila dřív, myslím ty školní věci, ale učím se novým věcem, jako je starání se o (jméno dítěte).“ (Jana-20)

„...tak teda opravdu se učím především vše, co se dětí týče.“ (Petra-76)

I následující odpovědi informantek dané tvrzení potvrzují.

„Jednak čtu vzdělávací literaturu, vše co se týká vývoje dětí a jejich výchovy, takže vše tady v tomto duchu...“ (Lucie-66)

„Vše o rodině. Hlavně o dětech a jejich výchově.“ (Marie-18)

Dobrý pocit ze sebe samé a láska ke svým dětem, jsou pak nejčastější důvody, proč jsou ženy na MD a RD motivovány k prohlubování svých znalostí v tom směru.

„Lepší pocit ze sebe. Že se snažím být dobrá maminka. Ono víte, já se opravdu snažím být dobrá máma, to je to, co ve mě vyvolává tu potřebu.“ (Jitka-38)

„Mé milované děti. Já bych pro ně udělala první poslední. Kvůli nim si ty obzory rozšiřuji. Třeba to jednou ocení.“ (Bára-48)

Nejvíce motivujícím faktorem, proč se ženy na MD a RD v tomto směru dále vzdělávají je tedy jednoznačně dobrý pocit, který ze sebe mají nejenom ženy na MD a RD, ale také ostatní členové rodiny.

„To je jasné. Abych byla dobrá máma. Abych ze sebe měla dobrý pocit nejen já, ale i mé děti a manžel.“ (Marie-20)

Často pak ženy na MD a RD mají v oblibě návštěvy mateřských center a to z důvodu, že se zde dozví důležité rady, postřehy a zkušenosti od jiných žen na MD a RD. Tento způsob vzdělávání je tak velmi žádaný a oblíbený. Mají zde totiž možnost nejenom vzdělávat se, ale také mohou navázat nová přátelství či učit své děti prvnímu sociálnímu kontaktu se svými vrstevníky.

„Ano, chodím do klubu matek,...tam i pořádají pro matky třeba kurzy, kde se mohou vzdělávat angličtinou, můžou tam různě vyšívát a tak. A víš, jak to chodí v těch centrech, tam si prostě s ostatními matkami pokecáme, řekneme si co děcka. Klidně si i poradíme a předáme zkušenosti.“ (Karolína-48)

„Ale s ostatními matkami pořád něco řešíme a navzájem si radíme. V tom vidím ten přínos, a proto tam vlastně chodím. Prostě když je potřeba, tak si poradíme navzájem. Víš, jak to chodí, předáváme si zkušenosti a navzájem si radíme co dělat, když nastane nějaká situace. Stručně řečeno my si tam s ostatními maminkami předáváme tipy a triky na děti.“ (Petra)

Také názor paní Sabiny potvrzuje prospěšnost mateřských center žen na MD a RD.

„Naučím se tam ty různé říkanky a písničky, vidím ostatní matky, jak se k těm dětem chovají a hlavně malá se tam učí spousta věcí...“ (Sabina-32)

Ženy na MD a RD se v tomto směru vzdělávají také díky návštěvě kurzů, odborné literatuře a internetu. Nejčastěji se tedy v tom směru vzdělávají pomocí samostudia.

„Prostě se vzdělávám, jak správně pečovat o dítě. A je pravda, že v knihovně chodím do naučné literatury. Já se opravdu hodně učím o věcech, které mě nějak zaujmou, ale prostě formou samouka.“ (Jana-72)

„...občas zajdu do knihovny, teď jsem si momentálně půjčila nějaké knížky o vývoji dítěte.“ (Petra-52)

Ve velké míře v odpovědích informantek zaznívalo především to, že se dále vzdělávají díky internetu.

„Hlavně internet teda. Ty diskuze, články a tak. Jsou tam různé rady od matek, které mají třeba podobné problémy. Navzájem si tak předáváme zkušenosti a snažíme se tak něčemu třeba přiučit.“ (Marie-22)

„No tak třeba se taky vzdělávám pomocí těch různých diskuzí na internetu, především zde hledám rady ohledně toho rodičovství a mateřství. Tato problematika je dost rozšířená a moc se tam dozvím.“ (Lucie)

Další oblastí zájmu vzdělávání žen na MD a RD jsou zájmové aktivity. Zde se tedy oblast vzdělávání liší dle preferencí konkrétní ženy. (sport, tanec, zumba, photoshop atd.)

„...noo vlastně teprve až teď na té mateřské jsem zjistila, že se začínám věnovat věcem, které mě vlastně nikdy před tím vůbec nezajímaly. Jako když mi bylo někdy 12 let, tak mě babička učila háčkovat no a následujících 15 let mi to bylo úplně cizí. No a teď na té mateřské jsem jednou jen tak vzala do ruky háček a našla si návody a začala jsem háčkovat čepičky, sukýnky a všelico jiného.“ (Markéta-42)

„No, vlastně musím říct, že jsem se v této době naučila, zdokonalila s programem na úpravu fotek. Strašně ráda totiž fotím (jméno dítěte).“ (Jana-26)

V oblasti zájmu dalšího vzdělávání hraje roli také to, co je zrovna aktuální a moderní.

„A pak různé ty dekorace někdy, prostě to co je zrovna aktuální. Teď se blíží ty Vánoce, tak třeba se učím dělat nějaké ty ozdoby, abych to doma zútulnila.“ (Karolína-108)

K zájmovým vzdělávacím aktivitám jsou ženy na MD a RD rovněž motivovány pro dobrý pocit, že se nějak ve svém volném čase vzdělávají a nepromarní ho. Často se však v odpovědích vyskytovalo, že k dané zájmové činnosti jsou motivovány také svým dítětem.

„...naplňoval mě ten dobrý pocit, že něco pro sebe dělám. Jako to bych taky někde v nové práci pak mohla využít, že ten photoshop umím dobře ovládat.“ (Petra-48)

„Jo pro ty moje holky mě to motivovalo zprvu, vlastně díky nim jsem s tím vůbec začala. Jinak by mě to ani nenapadlo. Pak jsem, ale zjistila, že mě to hrozně baví. Já se vlastně pořád učím dělat nové a nové motivy. Pořád se v tom zdokonaluji. Prostě jsem se na té mateřské začala věnovat a učit ručním pracím.“ (Markéta-46)

Také z odpovědi Báry je patrné, že ji motivuje především její dítě.

„Zase jsme u těch dětí. Chtěla jsem, abych si je vyšňorila a aby byli fešáci. Především má (jméno dítěte), ta je totiž velká parádnice.“ (Bára-56)

Péče o dítě, vývoj dítěte a jeho výchova, to jsou nejčastější témata, kterým ženy na MD a RD věnují pozornost a prohlubují si tak své znalosti. K těmto aktivitám jsou motivovány především pro dobrý pocit, že jsou dobrými matkami. Znalosti si zde rozšiřují v mateřských centrech, pomocí naučné literatury, internetu a z rad svých známých. Oblíbenou vzdělávací aktivitou je také oblast zájmového vzdělávání. Za nejoblíbenější aktivity zájmového vzdělávání ženy na MD a RD považují především studium jazyků, učení se různým ručním pracím, photoshop, oblast zdravé výživy či sport. Zde se ženy na MD a RD vzdělávají opět pomocí internetu, literatury či návštěvy zájmových kurzů a kroužků. Rovněž u zájmového vzdělávání jsou ženy na MD a RD motivovány svým vnitřním pocitem uspokojení a také svými dětmi.

Subkategorie č. 2 Motivace k dalšímu formálnímu vzdělávání

Kódy vedoucí ke vzniku této subkategorie: rekvalifikace; kurz; škola; osvědčení; vysoká škola; studovat; uplatnění, práce; motivace; budoucnost; zaměstnání; nemám jistotu; konkurence; úspěch; nabídnout; zaměstnavatel; certifikát; získat; vyšší pozice; kariéra; lektor; bakalář; titul; přihlásit se; magistr; školení

Z rozhovorů jasně vyplynulo, že ženy, které nemají po skončení MD a RD možnost vrátit se zpět do předešlého zaměstnání, pociťují větší motivaci k formálnímu dalšímu vzdělávání, než ženy které tuto jistotu mají. Konkrétní důvody jsou především ty, aby obstály na trhu práce a našly si tak lepší pracovní místo.

„Proto mě vlastně ta myšlenka toho rekvalifikačního kurzu nadchla. Prostě bych měla další osvědčení a tím plusové body u nového zaměstnavatele.“ (Jana-78)

„No, jak jsem už říkala, hlavně to, že nemám jistotu toho pracovního místa. To byl ten element, proč jsem se rozhodla do toho kurzu jít,...prostě, když budu chtít uspět, budu muset něco nabídnout. Jako já jsem realista a vím, že kdybych pak šla na nějaké to výběrové ří-

zení a neměla bych jim tam co nabídnout, tak přece by ani ten zaměstnavatel neměl co nabídnout mě. Takto budu mít alespoň ten certifikát. (Petra-72)

Také Marie se rozhodla pro studium na vysoké škole z důvodu, že nemá po ukončení RD možnost návratu do zaměstnání.

„Ano, studuji dálkově bakalářské studium.... No co mě motivovalo, budu ještě nějakou dobu doma a poté se nebudu mít kam vrátit do zaměstnání.“ (Marie-28,30)

Avšak najdou se i ženy, které po MD a RD jistotu práce mají, ale pociťují potřebu dále se vzdělávat. Zde jsou hlavními důvody možnost posunu v kariéře či možnosti najít si lepší pracovní místo.

„...tak bych třeba do budoucna chtěla i nějakou vyšší pozici a tam bych tu angličtinu prostě ovládat musela. A navíc by bylo fajn mít třeba nějaký ten Cambridge certifikát, to nikdy není na škodu.“ (Lucie-26)

Získání potřebného vzdělání je možností, jak získat lepší pracovní místo. Můžeme tedy říci, že maturita či vysokoškolský diplom patří k významným motivačním faktorům.

„Určitě. O tom žádám. Ta maturita by mi mohla otevřít dveře k té lepší práci a také k lepším finančním podmínkám. Proto by mě to taky motivovalo.“ (Sabina-70)

Naopak ženy na MD a RD, které po posunu v kariéře netouží a jsou v dosavadním zaměstnání spokojené, nevidí důvod, proč by se měly formální cestou vzdělávat.

„Nee, tak to není, jako třeba kdybych neměla tu jistou práci, tak bych třeba začala dělat něco navíc, ať jsem „IN“, ale takto teď prostě tu motivaci k této formě učení nepociťuji.“ (Markéta-96)

Pokud žena na MD a RD nevidí možnost posunu v kariéře, tak zde chybí potřebná motivace k formálnímu vzdělávání.

„Jako já dělám v malé firmě administrativu, tam jako není povýšit ani kam. Je to malá firma, spíše rodinná. Prostě já fakt nevím, proč bych se měla teď něco učit, nebo chodit do školy.“ (Miriam-42)

Bylo zjištěno, že formální vzdělávání u žen na MD a RD probíhá v podobě odborných kurzů, díky kterým lze dosáhnout určitého osvědčení; rekvalifikace či kombinovanou formou studia. Motivace k dalšímu vzdělávání je pak vyšší u žen, které nemají jistotu pracovního místa. Také ženy na MD a RD, které touží po posunu v kariéře, vyhledávají formální cestu

k dalšímu vzdělávání. Naopak ženy na MD a RD, které jsou v dosavadním zaměstnání spokojeny, nepocítují potřebu dále se vzdělávat formální cestou.

Kategorie č. 5 Informovanost žen na MD a RD o možnostech realizace dalšího vzdělávání

Kódy vedoucí ke vzniku této kategorie: problém; vím; možnost; internet; zjistit; informace; najít

Ženy na MD a RD jsou dostatečně informovány o možnostech, kde se mohou jakýmkoliv způsobem dále vzdělávat. Tyto ženy pak dostupnost realizace dalšího vzdělávání za problémem nepovažují.

„Ano, vím a určitě toho využiji.“ (Jana-62)

„Jo, jo. V tom problém není. Jsem informovaná.“ (Jitka-74)

Také paní Sabina neviděla v informovanosti vůbec žádný problém.

„Ano, vím.“ (Sabina-52)

Tyto informace ženy na MD a RD získávají především díky internetu, tisku, Úřadu práce či od svých přátel.

„...dneska není problém si najít. Třeba v novinách, a tak. Ale taky internet, tam je všechno.“ (Karolína-110)

„Jako kdybych někam třeba náhodou jít chtěla, tak si to na internetu najdu.“ (Bára-66)

Tedy nejenom díky internetu ženy na MD a RD získávají potřebné informace.

„Ale říkám v pohodě, zjistila bych si to třeba na internetu, nebo od kamarádek.“ (Marie-74)

Dnešní ženy na MD a RD jsou dostatečně informovány o možnostech realizace dalšího vzdělávání. Pokud mají zájem, tak si dané informace vyhledají. V tomto směru ženy na MD a RD preferují internet.

Kategorie č. 6 Postoj okolí žen na MD a RD k dalšímu vzdělávání

Kódy vedoucí ke vzniku této kategorie: podpora; nestarat se; zaměstnavatel vyžaduje; bránit; motivovat.

Nejbližší okolí, především tedy rodina (tj. přítel, manžel, rodiče, prarodiče) mají vesměs kladný postoj k tomu, aby se žena na MD a RD dále vzdělávala.

„No tak ti k tomu určitě mají kladný postoj. Myslím si, že kdybych přišla s něčím takovým, že bych se chtěla nějak vzdělávat, tak by mi v tom nikdo nebránil, spíš naopak podpořili by mě.“ (Markéta-70)

„Ano, ano především můj přítel on pořád říká, čti si nějaké knížky, uč se co je pro tebe zajímavé. Až přehnaně mě teda motivuje, bych řekla...“ (Sabina-54)

V praxi to pak ale většinou vypadá tak, že ženy na MD a RD začne rodina v dalším vzdělávání podporovat až tehdy, když se pro něj žena sama rozhodne. Do té doby má okolí většinou laxní přístup.

„Ty jako, ani bych neřekla, že mě nějak podporují, ale vím, kdybych se nějak učit chtěla, tak by mi nebránili. To vím jistě, že ne. Ale takhle, jako že by mi teď říkali, jdi se něco učit, tak to ne.“ (Lucie-44)

„My jsme se ani třeba nějak doma o tomto nebavili. Ale vím jistě, že kdybych se nějak vzdělávat chtěla, tak by mi nikdy nic nerozmlouvali, ba naopak by mě podporovali ve všech směrech.“ (Bára76-)

V životě však také nastanou situace, kdy prvotní nadšení rodiny ze vzdělávání ženy na MD a RD utichne a stává se předmětem roztržek a výčitek.

„...No a manžel, já nevím co k tomu říct. Prostě řeknu to tak, zprvu mě taky podporoval, teď už tomu tak ale není...; má potom hloupé připomínky, jak je mi ta škola přednější než on a tak. Celkem mě to mrzí...“ (Marie-46)

Avšak mnohdy se dané podpory ze strany svých nejbližších ženy na MD a RD nedočkají vůbec. Jejich rodinní příslušníci, totiž žádnou podporu neprojevují.

„Teď už ne, nepodporují mě nijak.“ (Miriam-65)

„Jinak mě teda momentálně na mateřské dovolené nemotivují nijak.“ (Jitka)

Také další odpověď daný výrok potvrzuje.

„Ani ostatní členové rodiny mě nijak nepodporují vlastně.“ (Jana-32)

Důležitou roli zde hraje také zaměstnavatel žen na MD a RD. Pokud vyžaduje, aby se žena na MD a RD dále vzdělávala, nemají s tím ženy obvykle vůbec žádný problém a jsou tak motivovány k prohlubování či inovování svých znalostí.

„A na stranu druhou, také můj zaměstnavatel vyžaduje, abych tu angličtinu ovládala. Zaměstnavatel má celkově na mě vysoké nároky, co se toho vzdělávání týče.“ (Lucie-22)

Avšak pokud zaměstnavatel nemá požadavky, aby se ženy na MD a RD dále vzdělávaly, tak ženy obvykle ztrácejí chuť k dalšímu vzdělávání, neboť je k tomu nic nemotivuje. Potřeba dalšího vzdělávání je pak u těchto žen relativně nízká.

„Jako neříkám, že kdyby třeba zaměstnavatel chtěl, abych se něco naučila, třeba s novým programem, to bych určitě byla pro a vzdělávala se. Ale takhle to po mě nikdo nevyžaduje, tak hold asi nemám tu motivaci, abych se v tom směru nějak vzdělávala.“ (Markéta-95)

„Můj zaměstnavatel určitě ne. Ten po mě nic nechce...“ (Sabina-60)

Postoj okolí žen na MD a RD k dalšímu vzdělávání je vesměs pozitivní, avšak není ze strany okolí dostatečně dáván najevo. Okolí tedy začne ženy na MD a RD podporovat až ve chvíli, kdy se k dalšímu vzdělávání rozhodnou ony samy. Do té doby je problematika dalšího vzdělávání žen ze strany okolí spíše pasivní a neaktuální. Ženy na MD a RD, tak motivaci k dalšímu vzdělávání ze strany okolí většinou pocítí až při vlastní aktivitě k realizaci vzdělávacích aktivit. Důležitým faktorem, který ovlivňuje motivaci žen na MD a RD k dalšímu vzdělávání je ten, pokud vzdělávání vyžaduje jejich zaměstnavatel.

Kategorie č. 7 Bariéry ve vzdělávání

Kódy vedoucí ke vzniku této kategorie: hlídání, nemám čas, nechut', nechci, problém, nereálné, strach, nejde to, domluva, manžel pracuje, finance, nemůžu, odpor.

Co se týče problematiky bariér ve vzdělávání žen na MD a RD tak jednoznačně převažuje problém s hlídáním dítěte. Manželé často pracují na směny či do večera a pro ženy je tak nereálné, aby se účastnily různých kurzů či jiných vzdělávacích aktivit, protože dítě nemožnou nechat doma samotné a bez dozoru.

„...ale budu se opakovat, já na to prostě nemám čas v tom směru, že nemám kam dát malého, prostě zase jsme u toho hlídání. Však i třeba jak jsem se přihlásila do té angličtiny, chodím tam od září a několikrát jsem již musela vynechat, neměla jsem malého kam dát, a tudíž jsem tam nešla.“ (Petra-64)

„No teď jsem chtěla začít chodit do angličtiny, ale další problém. Ono ta angličtina probíhá formou kurzů, plácnu třeba každý čtvrtek a můj manžel dělá na směny, to znamená, že jeden čtvrtek má ranní a druhý odpolední. Takže je tam problém tady s tímto.“ (Lucie-18)

Návštěva různých vzdělávacích kurzů je tak pro ženy na MD a RD mnohdy nereálná.

„...No, kdybych chtěla zrovna teď chodit do nějakého kurzu, tak bych asi hlídání neměla. Bylo by to moc složité, protože manžel dělá v práci dlouho a nemá pravidelné směny...“ (Jana-50)

V dnešní době se ženy na MD a RD nemohou spolehnout ani na pomoc svých rodičů či tchánů a to z důvodů, že rodiče nežijí v místě bydliště či ještě sami chodí do zaměstnání a na hlídání vnuků nemají bohužel čas.

„...moje maminka taky právě dělá dvanáctky, takže díky tomu, že nemám možnost pravidelného hlídání (jméno dítěte), tak nemám absolutně šanci chodit na nějaké kurzy.“ (Jana-50)

„...babičky taky ještě pracují a navíc nebydlí ani v našem okolí.“ (Markéta-10)

Také Petra přiznává, že problém s hlídáním je opravdu těžký.

„Víš, já nejsem zdejší, přistěhovala jsem se tu a mé rodiče mám daleko a je tu problém s tím hlídáním a je to trochu těžší, než jsem si myslela.“ (Petra-10)

Také zdravotní stránka rodičů hraje v mnoha případech velkou roli.

„A víš co, naši už taky mají svoje roky a zdravotně na tom nejsou úplně nejlíp, takže z toho důvodu jim teď malého na hlídání nedávám.“ (Lucie-20)

Další problém, který se u žen na MD a RD často objevoval, byl nedostatek času a celková nechuť ke vzdělávání, kdy ženy byly toho názoru, že se jim studovat prostě nechce.

„Prostě já už tak mám tak málo času na sebe, že prostě nechci, nemám na to po celém dnu ani náladu.“ (Karolína-35)

„Aha, tak prostě nechceš?“(T)

„Ano, nechci svůj jediný volný čas trávit nějakým tím studiem.“ (Karolína-37)

Svůj čas totiž ženy na MD a RD věnují především svému dítěti, další vzdělávání jde tedy stranou.

„...ale já svůj čas nechci věnovat tak moc té škole, tomu nějakému dalšímu vzdělávání, ale mé malé. Jak bych tak odflákla tu (jméno dítěte) a to nechci.“ (Jana-82)

V některých případech se u žen na MD a RD k dalšímu vzdělávání projevuje přímo odpor, který je spojen především z předsudků ke vzdělávání všeobecně.

„Nějaké vzdělávání, brrrr!!! Já jsem ráda, že jsem nějak dokončila střední. Jen si na ty léta vzpomenu a přepadne mě úplný odpor. A abych se něco učila doma? Proč jako, však jsem na mateřské a chci si to užívat a ne se něco učit.“ (Bára-22)

Naopak finance nestály ženám na MD a RD v cestě, aby se nějakým způsobem dalšího vzdělávání účastnily. Na otázku zda by pro ně z finančního hlediska nebyl problém se dále vzdělávat, odpovídaly ženy na MD a RD následovně.

„To určitě ne, to bych dala nějak dohromady.“ (Jana-58)

„Ne, to ne.“ (Lucie-42)

„To vážně ne, manžel má dobrou práci.“ (Petra-26)

Ženy na MD a RD chápou, že možností k dalšímu vzdělávání je spousta a dá se realizovat i bez vynaložení velkých finančních obnosů. Záleží pak na konkrétních preferencích žen na MD a RD, pro jakou formu dalšího vzdělávání se rozhodnou.

Za největší bariéru k dalšímu vzdělávání tedy ženy na MD a RD považují to, že nemají pro své děti zajištěné hlídání; nemají na další vzdělávání dostatek času či mají celkově ke vzdělávání nechuť. Naopak finance ženy na MD a RD za překážku ve vzdělávání nepovažují. Také se přikláníme k názoru, že stereotypní názory a neinformovanost žen na MD a RD ovlivňují postoj k dalšímu vzdělávání.

6 VÝSLEDKY A INTERPRETACE DAT

Hlavním cílem empirické části BP bylo zmapovat osobní dojmy, které mají ženy na MD a RD k motivaci k dalšímu vzdělávání. Samotný výzkum byl proveden s 10 informantkami, které splňovaly základní podmínku výzkumu být momentálně na MD či RD.

Výzkum probíhal pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Všechny informantky souhlasily s nahráváním na diktafon. Atmosféra rozhovorů byla klidná a informantky byly velmi výřečné a ochotné se o dané problematice bavit. Určitá rezervovanost odpovědí však šla pocítit, když otázky směřovaly na soukromý život daných informantek.

Výzkumem bylo odhaleno celkem 7 kategorií, které pomohly objasnit hlavní a dílčí cíle BP. Za hlavní cíl empirické části BP tedy považujeme objasnění problematiky motivace k dalšímu vzdělávání žen na MD a RD. K objasnění tohoto problému posloužila kategorie č. 4, která je rozdělena na 2 subkategorie. Z daných odpovědí informantek je jasně patrné, že vyšší potřebu dále se vzdělávat formální cestou (školy, kurzy zakončené certifikátem) mají spíše ty ženy, které po skončení MD a RD nemají možnost návratu do zaměstnání. Ženy jsou motivovány hlavně z toho důvodu, že díky této formální cestě dalšího vzdělávání cítí možnost pozdějšího uplatnění na trhu práce. Také ženy, které po skončení MD a RD možnost návratu do zaměstnání mají, avšak touží po posunu v kariéře směrem nahoru, cítí potřebu dále se formálně vzdělávat. Zde je tedy motivací posun a úspěch v kariéře. Naopak ty ženy, které po skončení MD a RD jistotu práce mají, ale nemají vysoké pracovní ambice, po formální cestě potřebu dalšího vzdělávání většinou necítí. Tyto ženy však dodávají, že pokud by na ně jejich zaměstnavatel kladl vyšší nároky v podobě dalšího vzdělávání formální cestou, tak by se mu nebránily. Můžeme tedy říci, že těmto ženám na MD a RD tak chybí potřebná motivace k dalšímu formálnímu vzdělávání. Výzkumem bylo dále zjištěno, že se ženy na MD a RD ve velké míře věnují neformálnímu vzdělávání. Zde byly odpovědi informantek vesměs totožné. Přirozeným zájmem žen na MD a RD se stává problematika správné výchovy a péče o dítě. Informantky se zde shodovaly, že je k tomu motivuje především pocit, že jsou dobrými matkami a dítě samotné. Konkrétně se pak ženy na MD a RD vzdělávají neformální formou pomocí internetu, odborné literatury, mateřských center, kurzů či rad svých přátel. Informantky se také shodují, že si najdou čas také pro rozšiřování znalostí svých zájmů. Toto zájmové vzdělávání žen na MD a RD pak většinou probíhá také pomocí internetu, literatury či kurzů. K zájmovému vzdělávání jsou pak ženy na MD a

RD motivovány jak z dobrého pocitu, že je jejich volný čas využit adekvátně, tak svým dítětem (např. výroba oblečků pro dítě).

Ve výsledné kategorii č. 1 získáváme odpověď na první dílčí cíl, kterým bylo zmapovat, co si ženy na MD a RD pod pojmem další vzdělávání představují. Ukázalo se, že ženy na MD a RD si pod tímto pojmem představují především zdokonalování v jakémkoliv směru, prohlubování svých dosavadních znalostí či zvyšování stávající kvalifikace.

Druhým dílčím cílem empirické části BP bylo zjistit, jak moc je potřeba dalšího vzdělávání pro ženy na MD a RD důležitá. Zde jsme vycházeli z kategorie č. 2. Ženám na MD a RD byla kladena otázka, kam vzdělávání řadí ve svém žebříčku hodnot/potřeb. Zde bylo vycházeno také z Maslowovy pyramidy potřeb. Odpovědi informantek se jednoznačně shodovaly. Ukázalo se, že potřeba dalšího vzdělávání pro ně důležitá je, ale v současné době tuto potřebu staví spíše do pozadí, neboť prvotní zájem pro ně představuje jejich rodina. Avšak informantky uznávají, že díky dalšímu vzdělávání se přibližují blíže ke své seberealizaci.

Třetím dílčím cílem bylo objasnit, jak ženy na MD a RD tráví svůj volný čas. K objasnění dané problematiky nám pomohla kategorie č. 3. Za svůj volný čas považují informantky především tu dobu, kdy jejich děti spí. Informantky tento čas většinou tráví domácími pracemi, odpočinkem, zábavou, ale také dalším vzděláváním.

Čtvrtým dílčím cílem bylo zmapovat, zda jsou ženy na MD a RD informovány o možnostech realizace dalšího vzdělávání. Kategorie č. 5 nám pomohla daný cíl objasnit. Výsledky ukázaly, že dané informantky jsou informovány o možnostech dalšího vzdělávání a místech jeho realizace. Pokud informantky nějakou informaci nevědí, nebo si jí potřebují lépe objasnit, použijí internet, nebo požádají o radu své okolí. Výzkumem bylo také zjištěno, že ženy na MD a RD využívají k objasnění nejasností či k získání potřebných informací k možnostem realizace dalšího vzdělávání také nabídku Úřadu práce, která je především v posledních letech pro tuto cílovou skupinu opravdu pestrá.

Pátým dílčím cílem bylo zjistit, jaký postoj k dalšímu vzdělávání má okolí žen na MD a RD. Pro zmapování nám zde posloužila kategorie č. 6. Vyšlo zde najevo, že nejbližší okolí žen na MD a RD má k dalšímu vzdělávání pozitivní přístup, avšak paradoxem zůstává to, že tento pozitivní přístup vzniká až v okamžiku, kdy se pro další vzdělávání rozhodne žena na MD a RD sama. Žena na MD a RD tedy musí vyvinout vlastní iniciativu, aby byla následně podpořena svými blízkými. Informantky se také shodují, že když už se tedy rozhod-

nou nějakým způsobem dále vzdělávat, tak jejich blízké okolí nemá námitek a podporuje je, avšak jen do chvíle, kdy toto další vzdělávání nenarušuje celkový chod domácnosti.

Posledním dílčím cílem empirické části BP bylo objasnit, které překážky znemožňují ženám na MD a RD dále se vzdělávat. Tuto problematiku pomohla objasnit kategorie č. 7. Za hlavní bariéru k dalšímu vzdělávání považují ženy na MD a RD problém s hlídáním dítěte. Informantky se jednoznačně shodují, že tato překážka je velmi limitující a těžko řešitelná. Z odpovědí informantek je také patrné, že značnou překážkou k dalšímu vzdělávání představuje také celková nechuť ke vzdělávání. Naopak finance za hlavní bariéru k dalšímu vzdělávání hlavní roli nehrají, ženy na MD a RD si jsou vědomy, že se mohou dále vzdělávat i bez vynaložení velké finanční částky.

6.1 Doporučení pro praxi

Potřeba dalšího vzdělávání v současné době neustále roste v celé naší populaci. Bylo řečeno, že ženy na MD a RD patří do rizikových cílových skupin, kterým je potřeba věnovat velkou pozornost v oblasti dalšího vzdělávání a k vytvoření jejich vzdělávacích programů.

Můžeme říci, že když se ženy vrací po MD a RD zpět do předešlého zaměstnání či nastupují do zaměstnání zcela nového, tak je čeká období plné změn a těžkých situací. Ženy se budou muset vyrovnat s novou rolí, která je čeká. Nebudou již totiž pouze „matkami na plný úvazek“, ale také pracujícími ženami. Logicky se nám tedy nabízí otázka: „Jak se připravit na tuto změnu a jak při ní neselhat?“ Možností zde mají ženy po MD a RD hned několik. V první řadě mohou využít nabídku rekvalifikačních kurzů, které pro ženy po MD a RD nabízejí Úřady práce, tyto rekvalifikace se snaží o úspěšné zařazení žen do pracovního života. Ve Zlínském kraji je velmi úspěšný projekt s názvem „Maminky na cestě zpátky“, který je orientován především na skloubení rodinného a mateřského života po MD a RD.

Další vzdělávání však ženám na MD a RD nepřináší pouze větší možnosti v uplatnění na pracovním trhu po skončení této dovolené, ale také je prostředkem pro vlastní seberealizaci. Ženy na MD a RD se tak mohou samy rozhodnout, jakou formu dalšího vzdělávání zvolí a která jim bude přínosem. Velkým pomocníkem a průkopníkem při realizaci dalšího vzdělávání vidíme v možnostech internetu, díky kterým se ženy na MD a RD mohou vzdělávat z pohodlí domova. Internet ženám na MD a RD nabízí široké spektrum vzdělávacích odvětví, záleží pak tedy na jednotlivých preferencích každé ženy.

ZÁVĚR

V BP jsme se zabývali problematikou „motivace žen na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání“. Ženy na MD a RD patří do speciálních cílových skupin. Proto je důležité, aby byla danému problému věnována pozornost. Další vzdělávání v průběhu MD a RD může ve velké míře pomoci ženám k uplatnění na trhu práce po skončení této dovolené a také je značnou mírou posunout k seberealizaci.

V teoretické části nalezneme tři kapitoly, které se zabývaly daným tématem. Je zde objasněno další vzdělávání, motivace a pojmy MD a RD. Praktická část se v úvodu věnuje převážně metodologii a postupu, kterým byla daná data získávána. Poté následovalo provedení otevřeného kódování, na základě kterého jsme provedli interpretaci dat. Polostrukturované rozhovory byly provedeny ve Zlínském kraji.

Hlavním cílem bylo objasnit, jak jsou ženy na MD a RD motivovány k dalšímu vzdělávání. Po důkladné analýze polostrukturovaných rozhovorů jsme došli k závěru, že ženy, které chtějí postoupit v kariéře či ty, které nemají jistotu pracovního místa, jsou více motivovány k formálnímu dalšímu vzdělávání, než ty ženy na MD a RD, které jistotu práci mají a neuvažují o posunu v kariéře. Dále bylo odhaleno, že tyto ženy jsou ve velké míře motivovány k neformálnímu vzdělávání svými dětmi. Dílčí cíle poté ukázaly: pro ženy na MD a RD je potřeba vzdělávání důležitá; ženy na MD a RD mají přehled o možnostech a místech realizace dalšího vzdělávání; postoj rodiny je pozitivní a největší překážkou k dalšímu vzdělávání je problém s hlídáním dítěte.

Výzkumem byly splněny cíle hlavní i dílčí. Výzkumu se účastnilo celkem 10 informantek, které splňovaly kritérium být momentálně na MD a RD. Dodáváme, že daná BP je pouze popisná a daný problém pomáhá mapovat. Tuto BP je možné předat lidem, kteří se zabývají uplatňováním žen po skončení MD a RD na trhu práce či lidem, kteří pro tyto ženy vytvářejí různé speciální či zájmové kurzy v průběhu MD a RD. Tato BP je podložena odbornou literaturou.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- 1) ADAIR, John Eric, 2004. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 80-86851-00-1.
- 2) BAHENSKÁ, Marie, 2005. *Počátky emancipace žen v Čechách. Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19 stol.* Praha: Libri. ISBN 80-7277-241-4.
- 3) BARTOŇKOVÁ, Hana, ŠIMEK, Dušan, 2002. *Andragogika*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0394-3.
- 4) BAUMAN, Zygmunt, 2004. *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá fronta. ISBN 80-204-1195-X.
- 5) BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta, 2006. *Kapitoly z andragogiky 1*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1193-8.
- 6) BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2580-2.
- 7) BOČKOVÁ, Věra, 2000 cit. podle ČIHÁČEK, Vlastimil, 2006. *Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání-„peníze jsou až na prvním místě.“* Brno: Masarykova universita. ISBN 80-210-4143-9.
- 8) ČAČKA, Otto, 1997. *Psychologie vrstev duševního dění osobnosti a jejich autodiagnostika*. Brno: Doplněk. ISBN 80-85765-70-5.
- 9) ČERMÁKOVÁ, Marie, MAŘÍKOVÁ, Hana, 2000. *Proměny současné české rodiny: (rodina-gender-stratifikace)*. Praha: Slon. ISBN 80-85850-93-1.
- 10) ČIHÁČEK, Vlastimil, 2006. *Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání-„peníze jsou až na prvním místě.“* Brno: Masarykova universita. ISBN 80-210-4143-9.
- 11) FERJENČÍK, Ján, 2000. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-815-9.
- 12) GAVORA, Peter, 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Vyd. 2. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0.
- 13) HÁJEK, B., J. PÁVKOVÁ a B. HOFBAUER, 2008. *Pedagogické ovlivňování volného času*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-473-1.
- 14) HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helana, 2000. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-303-X.

- 15) HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
- 16) CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- 17) LEES, Ch., K. REINOLDOVÁ a G. McCARTANOVÁ, 2005. *Těhotenství v otázkách a odpovědích*. Ikar. ISBN 80-249-0630-9.
- 18) LEJSKOVÁ, Pavla, 2006. *Personální management: pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Universita Pardubice. ISBN 80-7194-912-4.
- 19) MADSEN, Kristen Brent, 1979 cit podle VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-0841-9.
- 20) MIOVSKÝ, Michal, 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- 21) MOŽNÝ, Ivo, 2006. *Rodina a společnost*. Praha: Sklon. ISBN 978-80-86429-87-8.
- 22) MURRAY, Henry, 1938 cit. podle PLHÁKOVÁ, Alena, 2003. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1499-3.
- 23) MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Vyd. 2. Praha: ASPI Publishing. ISBN 80-7357-045-9.
- 24) MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. ISBN 80-7238-220-9.
- 25) PALÁN, Zdeněk, 2002. *Základy Andragogiky*. Praha: Universita Jana Amose Komenského. ISBN 80-86723-03-8.
- 26) PÁVKOVÁ, Jiřina et al, 2008. *Pedagogika volného času: teorie praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času*. Vyd. 4. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-423-6.
- 27) PLHÁKOVÁ, Alena, 2003. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1499-3.
- 28) POLIACH, Vladimír, 2003. *Základy psychologie osobnosti*. Žilina: Edis. ISBN 8080700508.
- 29) PRÁŠILOVÁ, Michaela, 2006. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton. ISBN 80-7254-712-7.

- 30) PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy Andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.
- 31) RABUŠIC, Ladislav, RABUŠICOVÁ, Milada, 2008. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova universita. ISBN 978-80-210-4779-2.
- 32) ŘEZÁČ, Jaroslav, 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.
- 33) SOBOTKOVÁ, Iveta, 2001. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-559-8.
- 34) ŠVEC, Štefen, 2002 cit. podle PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.
- 35) VESELÁ, Jana, 1999. *Základy sociologie volného času*. Pardubice: Universita Pardubice. ISBN 80-7194-187-5.
- 36) ZICH, František, 1976. *Sociologický výzkum*. Praha: Svoboda.

Internetové zdroje

- 1) AKTUÁLNĚ. Otcovská dovolená nebude, stát podpoří částečné úvazky. www.aktuálně.cz [online] 2013 [2013-09-13]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/finance/rodina/clanek.phtml?id=673309>
- 2) ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR. Vzdělávání dospělých v ČR. www.aivd.cz [online] 2013 [2013-10-20]. Dostupné z: http://www.aivd.cz/sites/default/files/dbm_zav_zprava.pdf
- 3) CESTY KATECHEZE. Co je vnitřní motivace a jak ji lze ohrozit. www.cestakatecheze.cz [online] 2013 [2013-09-24]. Dostupné z: <http://www.cestykatecheze.cz/casopis/2012-3/Co-je-vnitri-motivace-a-jak-ji-lze-posilit-ci-ohrozit.html>
- 4) ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Peněžitá pomoc v mateřství. www.cssz.cz [online] 2013 [2013-09-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>
- 5) KURZYCZ. Rodičovský příspěvek v roce 2013 www.kurzy.cz [online] 2013 [2013-09-11]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/kalkulacka/rodicovsky-prispevek/>

- 6) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Národní zpráva o rodině. www.mpsv.cz [online] 2013 [2013-09-02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf
- 7) PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Rekvalifikace. [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online] 2013 [2013-09-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- 8) SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. Co jsou mateřská centra. www.materska-centra.cz [online] 2013 [2013-10-17]. Dostupné z: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>
- 9) STUDIUM PSYCHOLOGIE. Motivace, dělení motivů, sebezáchovné (biologické), psychické a sociální motivy. [www.studium-psychologie.cz](http://studium-psychologie.cz) [online] 2013 [2013-10-13]. Dostupné z: <http://studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>
- 10) UNIVERZITA ONLINE. Vedení lidí a motivace. www.univerzita-online.cz [online] 2013 [2013-10-2]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/zm/vedeni-lidi-a-motivace/>

Zákony

- 1) ČESKO. Zákon č. 179 ze dne 30. března 2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 61. Dostupný také z: http://www.zakonnawebu.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SB2006/179A6A01_000.HTM
- 2) ČESKO. Zákon č. 187 ze dne 14. března 2006 o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 64. Dostupný také z: http://www.zakonnawebu.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SSBA6_2.HTM
- 3) ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupný také z: <http://www.zakonnawebu.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:PPSBA6/SBA6262A.htm>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BP	Bakalářská práce
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
MD	Mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
RD	Rodičovská dovolená

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1 - Schéma působení vnitřních a vnějších podmínek.....</i>	16
<i>Obrázek 2 – Mužtkova pyramida motivace učení.....</i>	24
<i>Obrázek 3 - Maslowova pyramida potřeb</i>	26
<i>Obrázek 4 – Rozdělení dalšího vzdělávání dle Palána.....</i>	30

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Charakter výzkumného vzorku.....	40
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Polostrukturovaný rozhovor

Příloha P II Informovaný souhlas

PŘÍLOHA P I: POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR

ČÍSLO ŘÁDKU	Aktér	Obsah	Poznámky tazatele
1	tazatel	Dobrý den, moc vám děkuji, že jste si na mě udělala čas a byla jste ochotna věnovat se mému výzkumu, který bude sloužit ke zpracování mé bakalářské práce. Po předchozí domluvě budu tedy náš rozhovor nahrávat, zapínám tedy diktafon a můžeme začít.	
2	Žena G	Dobrý den. Ano jsem připravená, tak se do toho pustíme.	
3	tazatel	Prozradíte mi prosím váš věk?	
4	Žena G	36 let.	
5	tazatel	A ještě by mě zajímalo, jak dlouho už jste na mateřské dovolené a kolik dětí máte?	
6	Žena G	<u>Mám dvě děti</u> a doma jsem již 5 rokem.	
7	tazatel	Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání?	
8	Žena G	<u>Střední s maturitou.</u>	
9	tazatel	Naplňuje období mateřství to, co jste od něj čekala?	
10	Žena G	Ale jo, nooo víte, už jsem doma hrozně moc dlouho, je to takový stereotyp někdy. Ale neříkám, že si stěžuji. To ne. V práci bych stereotyp asi po čase zažívala taky.	
11	tazatel	Chápu. Zkusila byste mi říci, co si představujete pod pojmem další vzdělávání?	
12	Žena G	Nooo to je, no dle mě to je vzdělává spíše v dospělosti, kdy se člověk zaměřuje třeba na prohloubení v nějaké profesi (přemýšlí) a nějak	

		<p>se zdokonaluje v odvětví, které ho třeba nějak baví a má jej rád. Prostě něco takového. Ve své podstatě to myslím tak, že se člověk snaží být v něčem lepší. A může to být jak ve směru co už někdy dělat, nebo úplně v novém odvětví. Asi tak nějak no.</p>	
13	tazatel	A jakou formou myslíte, že toto vzdělávání probíhá?	
14	Žena G	To máte různé, internet, literatura, kurzy, školy a tak dál. Teď mě toho víc nenapadá	Směje se.
15	tazatel	A vy se na mateřské dovolené nějakým způsobem účastníte, nějakého toho dalšího vzdělávání? Co myslíte?	
16	Žena G	Ano, vzdělávám se v tom, co mě třeba momentálně zajímá. To jako pomocí internetu, když mě třeba někde něco zaujme, tak si o tom třeba přečtu a rozšířím si tak svůj obzor a mám ze sebe pak i dobrý pocit.	
17	tazatel	A jaký tématický okruh vás třeba zajímá?	
18	Žena G	Vše o rodině. Hlavně o dětech a jejich výchově. Víte můj starší syn je dost problémový. Je hrozně temperamentní a to s sebou přináší také problémy.(je smutná) Takže můj střed zájmu je jasný, zajímá mě vše o té výchově, jak zvládat lépe ty vypjaté situace a jak se mám třeba v určitých situacích chovat. Také si třeba někdy přečtu něco o tom, jak se můžu lépe vyrovnat se stresem a stresovými situacemi.	
19	tazatel	Dokázala byste mi říci, co vás k tomu motivuje,	

		abyste se v tom směru nějak dále vzdělávala?	
20	Žena G	To je jasné. Abych byla dobrá máma. Abych ze sebe měla dobrý pocit nejen já, ale i mé děti a manžel. Prostě jsou situace, kdy si fakt nevím s výchovou rady a potřebuji se prostě naučit, jak se mám správně zachovat. Já nejsem totiž ten typ, který by něco řešil násilím. Snažím se vždy o kompromis a o nějakou tu alternativu. Ale s tím mým starším synem je někdy opravdu těžké vyjít.	
21	tazatel	A tedy v tom směru preferuje rady na internetu? Nebo jakou formou se tady v tom odvětví teda vzděláváte?	
22	Žena G	Hlavně internet teda. Ty diskuze, články a tak. Jsou tam různé rady od matek, které mají třeba podobné problémy. Navzájem si tak předáváme zkušenosti a snažíme se tak něčemu třeba přiučit. Taky mi třeba pomůže, když v těch diskuzích vidím, že i jiné ženy zažívají podobné vypjaté situace. Můžu se tak i třeba svěřit se svými problémy. Ale to asi odbočuji, na to jste se neptala.	
23	tazatel	V pohodě, zkuste mi něco ještě říci třeba o těch radách, které si tak předáváte s ostatními matkami?	
24	Žena G	Tak každá maminka má třeba jiné zkušenosti, tak se o ně podělí. Tím se pak učíme lépe ty vypjaté situace řešit.	
25	tazatel	Rozumím vám.	
26	Žena G	To jsem ráda, tak prostě v tomto směru preferuji ten internet, ale i tu literaturu si k tomu přečtu.	

		Články v časopise a tak.	
27	tazatel	A vzděláváte se na mateřské dovolené ještě nějakým jiným způsobem, krom vaší rodiny a dětí?	
28	Žena G	Ano, studuji dálkově bakalářské studium.	
29	tazatel	Aha, tak u toho se zastavíme. ☺ Povykládejte mi prosím, co vás vlastně motivovalo, teď na mateřské dovolené jít studovat vysokou školu? To mě moc zajímá.	
30	Žena G	No co mě motivovalo, budu ještě nějakou dobu doma a poté se nebudu mít kam vrátit do zaměstnání.	
31	tazatel	Zaměstnavatel vám nedrží místo?	
32	Žena G	No měl mi hlídat, ale řekl mi, že to vůbec nemám jisté a že s návratem na 90% počítat prostě <u>nemám</u> . Je tam nějaká reorganizace a se mnou se tak asi nejspíš nepočítá. Mrzí mě to moc.	
33	tazatel	Chápu dobře, že důvod pro studium bylo to, že nemáte jistotu pracovního místa? Jinak byste na toho bakaláře nešla?	
34	Žena G	Přesně tak, mě motivovalo to, že když tu školu dostuduji, tak se mi třeba bude lépe hledat práce nová a že i domů pak třeba přinesu více peněz, které jsou potřeba. Prostě dle mě se vzděláním souvisí i to platové ohodnocení, je to moc důležité, tím bych pomohla zabezpečit rodinu. A abych nemusela být závislá jen na manželovi, to taky totiž není příjemné si říkat pořád o peníze na nákup a tak.	

35	tazatel	Takže vidina zabezpečení rodiny vás motivuje především? Studujete tedy, abyste si mohla najít do budoucna lepší práci a tím tu rodinu zabezpečit? Také vás tedy láká finanční nezávislost, ano?	
36	Žena G	Ano, to je ten hlavní důvod, jinak bych nejspíš studovat ani nezačala. Jako kdybych věděla, že mám tu práci jistou. Ale teď jsem třeba ráda, že tam chodím, mám ze sebe moc dobrý pocit, opravdu. Pořád si říkám, jak jsem dobrá, že pro sebe něco dělám. Navíc jsem si ve škole našla spoustu nových kamarádek, to je takový bonus k tomu.	Jde z ní vidět spokojenost. Usmívá se. Má radost v očích.
37	tazatel	A tak mě napadá, vy nemáte problém s hlídáním, když studujete dálkově tu školu? Nebo jak to řešíte?	
38	Žena G	Tak mám babičky, které bydlí ve stejném městě jako já. Samozřejmě, než jsem si tehdy před třemi lety vůbec poslala přihlášku na tu školu, tak jsme doma měli poradu a vše se muselo zvážít a probrat. Babičky mi tehdy slíbily, že mi s hlídáním pomůžou, protože manžel bývá do večera v práci a ten prostě nemůže. Ta škola naštěstí bývá tak 2 krát do měsíce o víkendu, tak hold babičky se střídají a hlídají. Ale dodávám, taky ne vždy. To víte, že občas se na tu přednášku taky nedostanu, nemůžu děti nechat doma samotné. Ale naštěstí ty přednáška nejsou až tak povinné.	
39	tazatel	Rozumím.	
40	Žena G	Ale to hlídání je problém všeobecný, podívejte,	Směje se.

		taky máme moc seminářek a učení a to víte, že bych se potřebovala, nebo spíš bych se chtěla třeba poučit přes den, ale nejde to. Děti si vyžadují moji neustálou pozornost a péči. Já se tak učím spíše po večerech do noci a jsem z toho celkově vyčerpaná. Ale to těm babičkám nemůžu říct, ať ty děcka pořád hlídají. To nejde. Ony jsou babičky navíc hrozně moderní a pořád někde lítají.	
41	tazatel	A co finanční stránka? Tam třeba problém nebyl?	
42	Žena G	Já neříkám, že plaveme v penězích. Prostě když jsem si tehdy školu vybírala, tak jsem hledala pouze státní neplacené školy. Žádné soukromé to vůbec. Takže v tom směru problém nebyl. Prostě jsem si to tak zařídila, aby nebyl. Jako, že bych si šla na nějakou tu soukromou placenou, to ne, tím bych zbytečně zatížila rodinu a to fakt nechci, co jsem totiž slyšela, tak ty soukromé školy jsou vážně nesmírně drahé.	
43	tazatel	Určitě proč nevyužít možnosti neplacených škol.	
44	Žena G	Přesně tak, jako já neříkám, že mě ta škola nic nestojí. Já do ní dojíždím 70 km. Jezdím sama autem. A ta cesta taky není zadarmo. Pak tam máte různé ty učebnice a pomůcky, které prostě ke studiu potřebuji a neobejdu se bez nich. Ale není to taková hrůza, abych si to nemohla dovolit. To vůbec. Takže teda z finanční stránky u mě problém není, to bych tam nechodila, kdyby byl.	

45	tazatel	A ještě bych se vás chtěla zeptat, říkala jste mi, že než jste si poslala přihlášku na školu, tak jste měli rodinou radu. Mám to tedy chápat tak, že vás vaše okolí ke studiu podporovalo? Motivovali vás nějak?	
46	Žena G	Tak by babičky mě moc podporovaly a motivovaly. Pořád jsem od nich slyšela, ať si školu dodělám, když jsem na mateřské dovolené, ať jim doma nezakrním. Bez jejich podpory a nadšení, bych to asi nezrealizovala. No a manžel, já nevím co k tomu říct. Prostě řeknu to tak, zprvu mě taky podporoval, teď už tomu tak ale není. Víte, já opravdu nemám žádný čas na sebe, já pořád ležím v knížkách nebo něco sepišuji. Takže večer, když uložím děti a manžel čeká, že se spolu třeba podíváme na film, tak já řeknu, promiň, musím se učit. Tak to má potom hloupé připomínky, jak je mi ta škola přednější než on a tak. Celkem mě to mrzí. On to nechápe, že ty požadavky jsou na nás vysoké a není to jen tak. Ty vědomosti sami do hlavy nenaskáčou, seminárky se sami nenapíšou, ale manžel tomu nerozumí, nebo spíš tomu asi už ani rozumět nechce.	Přemýšlí. Nedívá se mi do očí. Je smutná.
47	tazatel	To je jistě nepříjemné.	
48	Žena G	Ano, to je. Prostě výčitky hlavně ve zkouškovém období jsou na denním pořádku. Ještě, že jsou děti malé a nemají z toho rozum, určitě by mi to vyčítali taky	Snaží se o nadhled. Usměje se.
49	tazatel	To tedy musí být velmi náročné skloubit studium s rodinou?	

50	Žena G	Ano, to máte pravdu. Já takto všechno dělám jen na půlku. Buď odbývám školu, nebo rodinu. Ale prostě vím, že příští rok snad toho bakaláře dodělám a na navazující určitě dál nepůjdu. Je to opravdu náročné a manžel by to taky už asi neustál.	
51	tazatel	Vy tedy všechny svůj volný čas věnujete tomu vzdělávání? Tedy konkrétně té škole?	
52	Žena G	Dá se to tak říct, že všechny svůj volný čas věnuji té škole. Jako večer určitě, to nedělám nic jiného. A odpoledne, když děti spí, tak to naváším, uklidím a třeba si i něco přečtu a chvílku si odpočinu. Ale určitě si nelítám někde s kamarádkami po kafíčkách, to bylo dříve. Před tou školou. Teď to nejde. Není kdy. Třeba já ani nemám čas si zajít na kosmetiku. Prostě já nemám skoro žádný volný čas.	Je dost zamýšlená.
53	tazatel	Říkáte, že si třeba něco přečtete, co vás baví zažánr?	
54	Žena G	Děti. Vše o nich. Třeba si čtu o zdravé výživě pro děti, a rady ve výchově a tak. Toto odvětví je hrozně pestré a zajímavé. Prostě pořád se snažím zdokonalit tady v tom směru. Aby si mé děti jednou nepomyslely, že jsem špatná máma.	
55	tazatel	Dobře, takže vy se vlastně i ve svém volném čase vzděláváte tady v tom směru?	
56	Žena G	Já to neberu jako vzdělávání, pro mě je to koníček. Něco co mě hrozně moc baví a naplňuje mě to. Víte, já mám pak dobrý pocit, že to dělám pro ty děti. Já se tak možná i sama před sebou obhajuji, že ty děti nezanedbávám a že ten svůj	

		volný čas věnuji i jim, tedy spíše jako, že se o nich něco učím.	
57	tazatel	Však to určitě. Dokázala byste mi říci, jak moc je pro vás potřeba vzdělávání důležitá? Kam byste ji tak v žebříčku zařadila?	
58	Žena G	Pro mě osobně je vzdělávání hodně důležité. Pořád tu potřebu nějak se vzdělávat pocítuji. Ale nic na světě pro mě není důležitější než moje rodina, to podotýkám. A právě proto, že je pro mě tak důležitá už potom na to navazující nepůjdu.	
59	tazatel	To víte určitě, že ne?	
60	Žena G	Ano vím, kdybych byla svobodná a bez závazků, tak bych nad tím ani nepřemýšlela a klidně bych si udělala i doktorát. Ale když má člověk tu rodinu, tak je to opravdu na úkor něčeho. Já neříkám, že mě ta představa dalšího studia na škole neláká, ale už tu rodinu zanedbávat dále prostě nechci.	
61	tazatel	Chápu.	
62	Žena G	Třeba až děti povyrostou, tak se do toho ještě pustím a tu magistru si dodělám. Uvidíme, co bude	
63	tazatel	A co třeba nějaké ty mateřské a rodinné centra, stíháte tam občas zajít s dětmi?	
64	Žena G	Tak to je taky na dlouho, kde začít. Já jsem z malé obce, a abych někam do toho klubu s dětmi jela, tak to je celkem problém. To by bylo na dlouho. Víte, já jsem asi před 4 nebo 5 lety, když jsem byla na mateřské dovolené s prvním dítětem u nás v obci společně ještě se	

		<p>třemi maminkami ten mateřský klub zakládala. Chodívaly jsme tam s ostatními maminkami pravidelně a dokonce jsme pořádaly různé tematické akce, karnevaly a tak. Takhle jsme nějak fungovali asi rok a půl. No jo, ale pak už třeba ostatní maminky začínaly pomaličku chodit do práce, protože jim mateřská dovolená skončila a nové maminky zrovna nějak nepřibývaly. No tak jsme to potom zrušily. Což mě mrzí do teďka, že to nezůstalo. Bylo to moc fajn, jak pro děti, tak pro mě.</p>	
65	tazatel	To věřím.	
66	Žena G	<p>Víte, my si tam v tom klubu s ostatními maminkami pořád vyměňovaly svoje postřehy a zkušenosti. Vlastně můžu říci, že jsem se tam toho spoustu naučila a bylo to pro mě velkým přínosem. No co se dá dělat no.</p>	
67	tazatel	A v současné době s tím druhým dítětem teda ty kluby nenavštěvujete?	
68	Žena G	Ted' ne no. Ale asi je to i tím, že u toho druhého už vím, jak na to a neřeším s prominutím každou blbinu, jak u toho první dítěte. Ale kdybych ty zkušenosti neměla, tak bych tam určitě někdy zašla.	
69	tazatel	A ještě by mě moc zajímalo, jak se třeba v současné době ještě vzděláváte, teda krom té školy?	
70	Žena G	<p>No krom té školy a té výchovy těch dětí už nijak. Není kdy. A víte, jak moc bych se třeba chtěla naučit háčkovat, nebo vyrábět nějaké ty</p>	Směje se.

		košíky. Mě se to tak hrozně líbí. No co se dá dělat. Není na to čas, kvůli té mé škole. Ale věřím, že se k tomu za rok dostanu a budu si to neskutečně užívat. Já se na to tak těším. Už aby to bylo.	
71	tazatel	Takže tedy jiné aktivity na mateřské již neděláte?	
72	Žena G	Fakt ne, však to sama jistě znáte.	
73	tazatel	A kdybyste přeci jen chtěla, účastnit se ještě nějakým způsobem dalšího vzdělávání, víte třeba o místech, kde by vám jej poskytly	
74	Žena G	Tak jako vím. Nebo bych si to zjistila. To podle toho o co by šlo. Ale říkám v pohodě, ujistila bych si to třeba na internetu, nebo od kamarádek.	
75	tazatel	Já myslím, že to můžeme ukončit. Vše potřebné jsem již zjistila a nebudu vás dále zdržovat.	
76	Žena G	Ok. Nashledanou.	

PŘÍLOHA P II: INFORMOVANÝ SOUHLAS

INFORMOVANÝ SOUHLAS

Informovaný souhlas týkající se bakalářské práce na téma: „*Motivace k dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené*“.

Žádám Vás o souhlas s poskytováním výzkumného materiálu pro výzkumný projekt ve formě audio nahrávky rozhovoru.

Vzhledem k citlivosti zkoumané problematiky je náležitá pozornost věnována etickým otázkám a zajištění bezpečí informantů. Důraz je kladen na:

- (1) Anonymitu informantů – v prepisech rozhovorů budou odstraněny identifikující údaje.**
- (2) Mlčenlivost výzkumnice ve vztahu k osobním údajům o účastnících výzkumu (s daným materiálem budu pracovat pouze já).**
- (3) Po přepsání rozhovorů dojde k autorizaci textu – budete mít možnost vyjádřit se k uvedeným údajům a upravit je.**
- (4) Jako informantka máte právo kdykoli odstoupit od výzkumné aktivity.**

Děkuji za pozornost věnovanou těmito informacím a žádám Vás tímto o poskytnutí souhlasu s Vaší účastí ve výzkumu.

Veronika Gajdošíková

Podpis:

Podle zákona 101/2000 sbírky o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů uděluji souhlas s účastí v uvedeném výzkumném projektu a s poskytnutím výzkumného materiálu.

V dne Podpis: