

Milé dámy, milí pánové,

smyslem mého vystoupení je představit projekt M_ANIMA, jehož cílem je vzdělávání žen na rodičovské dovolené nebo, jak by se dalo výstižněji říci, v aktivní fázi rodinného života. Vzdělávání má prohloubit jejich zaměstnatelnost tak, aby úspěšně obstály na trhu práce. Než se dostanu k popisu vlastního obsahu projektu a s ním spojené nabídky vzdělávání, považuji za důležité vysvětlit, na co v projektu navazujeme.

Na úvod stručně o názvu projektu M_ANIMA

Tento projekt je financován ESF v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky v rámci oblasti podpory mezinárodní spolupráce.

Název M_ANIMA je zkratkou pro mezinárodní modul vzdělávacího programu pro ženy s názvem: ANIMA CZ. Začal vznikat v roce 2002 v Národním centru pro rodinu a byl průběžně přizpůsobován na potřeby Centra pro rodinu a sociální péči v Brně s cílem podpořit zaměstnanost žen-matek. Postupně se do jeho realizace zapojila další centra pro rodinu sdružená v Asociaci center pro rodinu.

Základní inspiraci jsme od počátku čerpali ze dvou zahraničních zdrojů. V první řadě jím byla vídeňská iniciativa tzv. mateřských seminářů pojmenovaných ANIMA a druhou inspirací byl projekt rodinných kompetencí realizovaný mnichovským institutem pro mládež DJI. Můžeme tedy říci, že ANIMA CZ byla od počátku mezinárodním projektem a že ono M, které jsme předsunuli pro potřeby stávajícího projektu, je pouze zviditelněním něčeho, co už běželo dávno před započatím tohoto projektu na podzim loňského roku. Ale zpátky k ANIMĚ CZ. Z vídeňské ANIMY, která není orientována na zaměstnanost, ale nabízí velmi široké spektrum vzdělávání, jsme se naučili, že ženy, pokud je jejich rodinné angažmá výsledkem jejich svobodného rozhodnutí a mají příležitost k dalšímu sebevzdělávání či další, i neplacené činnosti, během své intenzivní rodičovské fáze, mají dostatečné sebevědomí a nedostávají se do sociálního vyloučení. Mám na mysli někdy zmiňovanou neschopnost „dát dohromady větu“, pocit vyhoření z ustavičného, nikdy nekončícího domácího koloběhu, zaměření celého dne pod heslem „vše pro dítě“. V seminářích vídeňské ANIMY proto platí pravidlo, že se během setkání nehovoří o dětech a o kuchyni, pokud toto téma není přímo na pořadu dne.

Na absolventkách bylo zřejmé, že profesní zaměření nemusí být jediným zdrojem životní spokojenosti a seberealizace.

Projekt rodinných kompetencí nás potom, velmi stručně řečeno, naučil dívat se na angažmá v rodině jako na součást životní biografie, která je využitelná na trhu práce. Než se stručně zmíním o konceptu rodinných kompetencí, už teď bych ráda vyjádřila, jak velice mne těší, že je významná členka tehdejšího projektového týmu DJI dnes mezi námi a že je součástí i našeho projektového týmu M_ANIMA - paní Christine Nußhart. Projekt RK je zajímavý i z pohledu rovných příležitostí.

Běžně se snaha o naplňování principu rovných příležitostí na trhu práce v kontextu potřeb pečujících rodičů uplatňuje ve třech směrech:

- vytvářet dostatek pečovatelských zařízení pro děti, aby se umožnil přístup k zaměstnání pečujícímu rodiči (v drtivě většině případů ženě),
- vytvářet dostatečnou nabídku flexibilních forem pracovních úvazků a
- zainteresovat druhého rodiče (ve většině případů otce) na intenzivní péči o malé děti, zvláště formou volby čerpání tzv. rodičovské dovolené.

Ukazuje se ale, že je možno i práci pro rodinu považovat za přínos pro osobnostní růst využitelný na trhu práce, a tím vytvářet rovné příležitosti i pro pečující rodiče, kteří se vrací na trh práce. Je potěšující, že byl v tomto duchu napsán i materiál OECD *Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work around the World*.

Vzdělávací program M_ANIMA vychází z

metodického postupu našeho vzdělávacího programu ANIMA CZ.

Zásadní důraz klademe na to, aby si žena uvědomila a pojmenovala svoje dovednosti/způsobnosti, které prohlubuje v současném životním období, a uměla je prezentovat.

Někdy se hovoří o tzv. měkkých, manažerských dovednostech, které se dají prohlubovat prací mimo profesní, tedy placenou, práci. *(Pokud by byl zájem, nabízíme i naše publikace z předchozích projektových období, které se těmito rodinnými kompetencemi zabývají.)*

Potíž bývá v tom, že uvědomit si nebo lépe řečeno přiznat si, v čem se právě zdokonaluji, je jednodušší v profesním světě, protože se v něm zcela zaměřuji na výkony. Stejně tak sleduji svůj rozvoj v procesu formálního učení – ve škole – kde jsem zaměřena na to, abych do sebe vstřebala co nejvíce vědomostí. Naproti tomu v neplacené činnosti sleduji jen uspokojení či kladný vliv na dítě/děti.

Socioložka Hana Maříková to vyjádřila ve výzkumu: *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí (1), slovy „Matky neuvažují v intenci ekonomické terminologie, neberou v potaz možnou finanční újmu, za pozitivita dlouhého rodičovství považují, nejčastěji s ohledem na zájem dítěte: zajistit co nejlepší výchovu, užít si děti“.* Jiné matky uvádějí, že je to doma prostě baví, že mají možnost organizovat či čas po svém, nemuset se podřizovat vnější autoritě, někdy konstatují, že si mohou uvědomit svoji osobnost. **Všeobecně však dochází ke snižování sebevědomí – důvěry v sebe samu.**

Matky ale nejsou jedinými, kdo vždy nevidí spojitost mezi prací, jejímž cílem je vztah, a prací, která chce zabezpečit výkon. I velkou část zaměstnavatelů, kteří na jedné straně dávají přednost lidem s vysokou motivací, s níž souvisí vynalézavost, hospodárnost, schopnost snášet zátěž, a na svých spolupracovnících oceňují empatii, trpělivost, odvahu začínat stále znovu atd., bude ještě nutné „přesvědčit“, že měkké dovednosti lze prohlubovat i prací neplacenou, k níž vedle práce pro rodinu patří práce dobrovolnická či zájmová.

Je samozřejmé, že se při vzdělávání nelze omezit jen na dosavadní činnost v rodině. Je nutné nabízet kvalitní a přiměřené informace o možnostech dalšího vzdělávání a o dostupných nebo možných nabídkách umožňující sladění rodinného a pracovního života či trénink dalších dovedností, především komunikačních technik a time management. Současně ale je, jak ze zkušenosti, tak z pedagogického pohledu, zřejmé, že nabízené informace se o to lépe využívají, čím víc navazují na dosavadní zkušenost ženy a čím hlouběji se

daří propojit vzdělávání s její dosavadní angažovaností v rodině, protože identita ženy poté, co založila rodinu, se do jejího uvažování a směřování promítá.

Díky zvýšenému sebevědomí se potom může v rámci **stávajících možností** svobodně rozhodovat o dalším profesním směřování.

1. kdo jsem,
2. co umím,
3. co chci – co se ode mne žádá
4. co se musím naučit

ne

1. obecně zaměřená nabídka vzdělávání
2. co se ode mne žádá, případně
3. co chci

Zvažování osobní strategie je tím důležitější, čím více negativních faktorů znemožňujících svobodnou volbu je. Patří k nim, jak je často zmiňováno:

- minimální nabídka částečných úvazků, a tím vysoké zaměstnanosti matek malých dětí a paradoxně i
- značné nebezpečí nezaměstnanosti z důvodu nedostatku zájmu zaměstnavatelů či předškolních zařízení,
- na mikroúrovni potom nedostatečná komunikace a ochota v rodině při rozdělování úkolů.

Protože se velice těším na nové údaje ve vystoupení paní doktorky Haškové, jen stručně připomenu:

- v ČR existuje pouze přibližně čtvrtinová nabídka částečných úvazků v porovnání s EU, proto představuje i návrat do zaměstnání mnohem větší zásah do rodinného života,
- v ČR se jen postupně prosazují flexibilní úvazky co do místa výkonu zaměstnání (homeworking, teleworking), které je velmi nutné pro zvládání časté nemocnosti malých dětí. V ČR například vůbec není zaveden v Německu užívaný institut pracovní doby na důvěru, do níž lze započítat například práci během dojíždění do zaměstnání nebo volno poskytované měsíčně zaměstnavatelem v délce pracovního dne určené na vyřizování spojené s chodem domácnosti,
- téměř 70 % matek dětí mladších tří let hledá zaměstnání kvůli špatné finanční situaci.

Míra zaměstnanosti žen ve věku 20-49 let dle věku nejmladšího dítěte v ČR v letech 2002-2009

Rok	Celkem ženy 20-49 let	Nejmladší dítě 0-2 roky	Nejmladší dítě 3-5 let	Nejmladší dítě 6-14 let
2002	69,7	16,2	52,3	83,8
2004	67,8	14,9	52,6	83,1
2006	68,3	16,5	54,8	84,6
2007	68,8	16,2	54,5	84,6
2008	68,6	14,9	56,7	87,2
2009	67,0	16,4	58,9	86,7

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Vzdělávání M_ANIMA

bude ve srovnání se současnou nabídkou šesti modulů kurzů rozšířeno na všechna „místa stálého setkávání žen“, tedy na kluby maminek, mateřská centra, charitní zařízení, farnosti atd. Chceme pokrýt poptávku tam, kde by bylo z organizačních důvodů neefektivní kurzy pořádat.

Místo klasických lekcí kurzů bude vzdělávání uspořádáno do 20 vzdělávacích jednotek. Při měsíčním intervalu by celý běh vyšel přibližně na jeden rok.

K realizaci tohoto typu vzdělávání bude zapotřebí jen tří komponent:

1. místnost
2. motivované účastnice a
3. jednu z žen, která na sebe vezme roli moderátorky.

Převzít roli moderátorky nebude obtížné. Nepředpokládáme odborné vzdělání v dané problematice, i když by takové bylo samozřejmě výhodou. V současné době vytváříme ve spolupráci s německým partnerem metodické a pracovní listy, s nimiž se budoucí moderátorky naučí během bezplatného třídenního školení pracovat.

Jak se vzdělávání bude nabízet:

Nabídka školení moderátorek bude probíhat během informačně-vzdělávacích besed v jednotlivých lokalitách. Pilotní odzkoušení informační kampaně a následné informačně-vzdělávací besedy započne v září 2011, od února 2012 bude kampaň probíhat ve většině krajů s výjimkou hl. města Prahy a kraje Karlovarského, Ústeckého a Libereckého ve spolupráci s našimi českými partnery: centry pro rodinu v Ostravě, Hradci Králové, Olomouci, Zlíně a Hodoníně.

Jakých tematických okruhů se vzdělávání konkrétně bude dotýkat:

A/ nabídka možnosti udržet či znovuzískat zdravé sebevědomí a pojmenovat vlastní očekávání na základě osobních priorit,

B/ informace o požadavcích a možnostech trhu práce včetně nabídek dalšího vzdělávání v dané oblasti,

C/ trénink základních komunikačních dovedností s ohledem na specifika rodiny a zaměstnání a umění zacházet s konflikty,

D/ základy psychohygieny,

E/ základní sociologický pohled na postavení rodiny ve společnosti a jeho vývoj, nabídka možností, které by měla přinášet rodinná politika v dané oblasti.

Důležitým předpokladem úspěchu

bude práce v dané skupince účastnic. Užitek bude úměrný tomu, nakolik se podaří vytvořit skutečně motivované a tvůrčí prostředí, které nebude považovat existující překážky za důvod k rezignaci, ale spíše za výzvu k hledání optimálních variant.

Ani takové prostředí ale někdy není dostatečnou nabídkou pro pomoc ohroženým. Náš zahraniční partner používá pro tyto případy metody casemanagementu, která je obvyklá v sociálních službách a kterou přizpůsobil pro účely vzdělávání žen. Použití této metody považujeme v tomto případě za velmi vhodné také vzhledem k tomu, že metoda CM vychází z předpokladu bezprostředního vztahu mezi case-managerkou a je nesen důvěrou a přáním, aby klient měl k dispozici takové prostředky, díky kterým by mohl vzít do ruky svůj vlastní život (Empowerment). Jenom takový vztah umožní klientovi, aby optimálně využil těch nabídek, které má k dispozici, a získal v optimální míře zpět svoji samostatnost, případně si ji udržel (Podle W. Kluga).

Víme, že prostředí zmíněných stálých míst setkávání žen je pro takové vztahy příznivé díky existující solidaritě přítomných.

Cílem práce metodou CM je, aby dotyčná zvládala životní úkoly v jejich rozmanitosti. Jak vypadá stručný náčrt práce podle této metody:

V první řadě jde o to podchytit situaci dané ženy, potom dohodnout krátkodobé a dlouhodobé cíle a seskupit dané aktivity. Důležité je potom sledovat, jak se daří plán naplňovat, a vyhodnocovat zvolené kroky.

Tak jako během veškeré práce i během práce metodou CM se s účastnicemi jedná s postojem, který oceňuje jejich osobnost a bezvýhradně akceptuje jejich rozhodnutí o dalším uspořádání jejich života, rodiny a profese.

Naší snahou při vytváření metodiky vzdělávání je, aby použití metody CM zapadalo do celkové struktury jednotlivých vzdělávacích jednotek, kdy se pracuje s existujícími nabídkami v dané oblasti, v rámci sdílení ve skupinkách se řeší i možné konfliktní situace a průběžně je účastnici umožněno, aby si nalezená řešení odzkoušela v praktickém životě.

Byli bychom rádi, kdyby naše nabídka přispěla k tomu, aby odpovědnost za řešení, mnohdy spleťtých, životních situací nebyla břemenem, ale přinášela radost.

Děkuji Vám za pozornost.