

Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Projekt „Podpora rodičů v Montessori Olomouc“

Výstupy z projektu a závěrečného semináře
aneb

Co rodičům pomáhá?

A navíc 2 inovace, které můžete využít i Vy



Úvod

Motto: „Pomoz mi, abych to mohl udělat sám.“

V Olomouci již 8 roků existuje školka, ve které se dětem i jejich rodičům líbí.

Ta školka uplatňuje pod vedením Montessori Olomouc – rodinného centra Montessori pedagogiku, jejíž vzdělávací princip Montessori lze shrnout do zmíněného požadavku dítěte vůči vychovateli: „Pomoz mi, abych to mohl udělat sám.“

Jednou se podařilo školku ještě vylepšit, a to z projektu Podpora rodičů v Montessori Olomouc (od listopadu 2010 do srpna 2013). Projekt připravilo **Rodinné centrum Montessori Olomouc** pro rodiče dětí tím, že jim nabídlo **celodenní péči o děti předškolního věku** v takové míře, aby mohli pracovat nebo si práci hledat a dařilo se jim při tom skloubit práci s rodinou.

Ve školce mohlo přibýt prostřednictvím projektu více dětí, o které se staralo více pedagogů a školka měla prodlouženou otevírací dobu – až do 18 hod. po všechny pracovní dny v roce. **Pro rodiče se konalo rovněž celkem 6 osvětových seminářů včetně shrnujícího závěrečného**, v rámci nichž se dozvěděli o svých právech zaměstnaných rodičů a cestách k dosažení harmonizace práce a rodiny aj. (shrnutí naleznete v části **Jak zacházet s opatřeními ulehčujícími slučitelnost rodiny a zaměstnání**), ale i o přípravě školáků a praktických věcech z vyučování ve třídách Montessori partnera projektu ZŠ Horka nad

Moravou. To vše se událo prostřednictvím 3 aktivit projektu 1. Služby péče o dítě – pomoc rodičům, 2. Osvěta rodičů a 3. Závěrečný seminář – ukončení projektu.

Projekt se děl i s velkým přispěním a **ve spolupráci s 2 dalšími partnery – ZŠ a MŠ Horka nad Moravou a Národní centrum pro rodinu v Brně a vzniklo unikátní partnerství a spolupráce**, které jsou možné a doporučené k následování – více v části **Inovativnost projektu**.

*Základním smyslem Montessori koncepce je vytvářet takové edukační prostředí, které umožňuje **normální, přirozený vývoj dětí**. Tato alternativní škola nazvaná podle Marie Montessori (1870–1952), italské lékařky, pedagožky, průkopnice mírového hnutí a organizátorky boje za práva dětí a žen, vyznává především tyto principy – dítě se učí v prostředí, které mu vyhovuje, učí se pomocí speciálních pomůcek formou pokusů a omylů a díky tomu se učí samo, učení probíhá spontánně od konkrétního k abstraktnímu, dítě si samo vybírá činnost, kterou chce vykonávat, dokáže porovnat svoji vlastní práci s předlohou a učí se pečovat o sebe a životní prostředí. Naopak chování učitele k dítěti je vždy plně respektu k jeho individualitě jako k hotovému člověku, dospělý nemá žádné právo dítě formovat a manipulovat, zaměřuje se na vlastní záporné povahové rysy namísto pozorování záporných vlastností dětí. Učitel je rádce a rovnocenný partner, který dítěti pomáhá na jeho cestě objevování a učení se, projevuje maximální vstřícnost, otevřenost, trpělivost k dítěti.*

Údaje, zhodnocení, pocity rodičů

Výsledkem projektu v rámci aktivity Služby péče o dítě – pomoc rodičům je 34 měsíců trvající fungování Monte školky, která nabízela svými službami lepší podmínky pro cílovou skupinu-rodiče s dětmi a tím jim pomáhala lépe skloubit rodinu a práci. Současně docházelo ke zkvalitnění péče v Monte školce prostřednictvím zpětné vazby během vzájemných hospitací s partnerem ZŠ a MŠ Horka nad Moravou a ke sledování účinků projektu na cílovou skupinu prostřednictvím supervizí projektu ze strany experta na rovné příležitosti – partnera Národní centrum pro rodinu.

Rodiče s dětmi jako cílová skupina byli vtaženi již do rozhodování o stavbě a zaměření projektu a byli denně zapojeni do projektu tím, že využívají péči o děti umožňující uplatnění na trhu práce a to ovlivňovalo jejich pozice a čas pro prac. a soukromý život. **Denní kontakt s rodiči umožňoval získávat zpětnou vazbu**, zda navržená opatření byla účinná a ovlivňovala jejich profesní životy. **Služeb školky po dobu realizace projektu zatím využilo více jak 50 rodin, přičemž celkový počet dětí ve školce je v průměru 25** (průměrné číslo odráží např. i situaci o prázdninách, čekání na sourozence dítěte navštěvující školku).



Zejména matky oceňovaly prodlouženou provozní dobu do 18:00 hod, kterou využívaly k pracovním účelům a zajištění chodu rodiny. Prodloužený čas hlídání umožňoval rodičům dostat se do práce na 7 hod., odjet na pracovní cestu apod. Rodiče tuto příležitost oceňovali a využívali.

Minimálně v 10 případech maminky rozšířily svoje pracovní činnosti v důsledku zajištění péče o děti ve školce – jednalo se o OSVČ, které se mohly více věnovat podnikání. V dalších rodinách oceňovali větší časovou volnost pro zajištění nákupů a chodu domácnosti po pracovní době – bez dětí a ve větší pohodě. **Rodiče oceňovali možnost věnovat se plně hledání nového zaměstnání.** Rodičům samoživitelům umožňovala prodloužená doba školky zajistit plynule chod rodiny a nebyli tolik závislí na placené pomoci chův a paní na hlídání.

Projekt byl vlídný i k rozšíření rodin a rození dětí – v několika rodinách se během realizace projektu narodili další děti a do školky nastoupili také mladší sourozenci hlídaných dětí (i mladší 3 let), což bylo pro rodiče velmi pohodlné a pomáhalo

jim to při sladování pracovního a rodinného života. **Podle vlastního vyjádření byli rodiče se službami školky natolik spokojeni, že byli připraveni rozšiřovat rodinu a také tak činili.**

Na základě prodloužené pracovní doby vyzvedávali děti také tatínci, kteří obvykle končí v práci později a běžně by nestihli děti vyzvednout. Přestože školka byla otevřená do 18 hod, rodiče této možnosti využívali rozumně a děti netrávili ve školce zbytečně čas do večera.



Rozšířená byla aktivní účast dětí a rodičů na sportovních, jazykových, hudebních a pohybových kroužcích organizovaných mimo školku. Skrze kvalitní službu péče o dítě v dopoledních a poobědových hodinách měli rodiče čas a energii navštěvovat s dětmi mimoškolkové kroužky a dále děti rozvíjet. Přestože školku tvoří pouze jedna třída, díky využití specifické Montessori zásady o věkově smíšených třídách je umožněno navštěvování školky různě starým sourozencům a tím je odlehčeno rodině při zajištění provozu domácnosti – zejména

rozvozu a vyzvedávání dětí do školky. Rozšířený provoz i náplň školky byly atraktivní a vyhledávané, svědčil o tom i zvýšený zájem ze strany ostatních rodičů, kteří se informovali o možnosti přihlásit své dítě do školky.

Inovativnost projektu

Projekt přinesl nové prvky a produkty, které se osvědčily a jsou dobrou zkušeností a nástrojem, který je přenositelný. Jsou poučením a možným vzorem i příkladem k následování. Realizací obou inovativních produktů vzniklých v rámci aktivit projektu byl podpořen cíl projektu a byla podpořena cílová skupina – rodiče s malými dětmi.

1. inovativní produkt – Supervize partnera projektu (školy) formou vzájemných návštěv pedagogů (hospitací) ve školce za účelem zkvalitnění služby péče o dítě a vzdělávání – partnerem provádějícím supervize byla škola, která se jako jediná v okolí zabývá stejnou pedagogikou uplatňovanou ve školce rodinného centra. Supervize byly pravidelné a oboustranné.

Projekt založil novou spolupráci, která je přenositelná. Do té doby nebyla založena vazba mezi oběma organizacemi, cílem je sjednotit přístup v péči o děti a jejich přípravě do školy a následném vzdělávání ve škole a při tom mít neocenitelnou zpětnou vazbu získanou vzájemnými hospitacemi pedagogů v obou prostředích –

školky a školy a vzájemnými konzultacemi. Větší část dětí ze školky začíná školní docházku právě v ZŠ Horka nad Moravou, proto je pro obě zařízení účinné a žádoucí vzájemně se odborně podporovat a směřovat. Inovativní produkt vznikl v rámci aktivity projektu Služby péče o dítě – pomoc rodičům.

Tento integrační postup (metodika) je přenositelný a samostatně použitelný. Je založen na spolupráci školy a školky a jejich vzájemných hospitacích, které probíhají střídavě [v případě našeho projektu vždy 1krát za pololetí na 1 den (4 hod.)] v delším časovém období (v případě našeho projektu v období 3 let). Hospitací se účastní vždy učitelé ze strany školy (partnera ZŠ a MŠ Horka nad Moravou) a vychovatelé nebo učitelé ze školky (Montessori školka). Výsledkem je zkvalitnění péče o dítě, která zajišťuje podmínky pro uplatnění rodičů na trhu práce. Kvalita péče o dítě je prohloubena především přípravou a vytvořením podmínek pro plynulý přechodem dětí do školy.

2. inovativní produkt – Propojení spolupráce rodiny, školky (v našem projektu rodinné centrum Montessori Olomouc a školy) v našem projektu ZŠ Horka nad Moravou) s využitím tematiky rovných příležitostí (v našem projektu Národní centrum pro rodinu – expert na rovné příležitosti) na základě osvětových a pracovních seminářů s rodiči. Projekt skýtá nový a unikátní prostor a možnost využití tematiky rovných příležitostí k tomu, aby rodiče, kteří jsou ohroženi na trhu práce, si lépe uvědomili své nároky, byli lépe vybaveni a uplatnili se na trhu práce. Inovativní produkt vznikl v rámci aktivity projektu Osvěta rodičů.

Tento integrační vzdělávací modul (metodika) je přenositelný k dalšímu využití a samostatně použitelný. Je založen na spolupráci a využívá jedinečnou příležitost projektu ukázat rodičům – cestou osvěty o rovných příležitostech a ve spojení s praktickými zkušenostmi – v čem spočívají jejich možnosti posílení pozice na trhu práce. Vzdělávací modul 5 osvětových seminářů v delším časovém horizontu (3 let v případě našeho projektu) na téma sladování práce a rodiny s aspektem na rovné příležitosti je založen především na interaktivní spolupráci všech – v rámci seminářů pořádaných rodinným centrem přednášeli jednotlivá témata odborníci s praxí podpory rodinám (partner projektu) a také zástupkyně školy (partnera projektu) s Montessori třídami.

Semináře navštěvovali převážně rodiče dětí ve školce, proto pracovní části seminářů byly živé a založené na životních zkušenostech rodičů s oblastí sladování práce a rodiny a lepším uplatněním na trhu práce. Rodiče na semináři diskuto-



vali a živě se zajímali o příslušná témata a v rámci závěrečného semináře celkově zhodnotily modul jako velmi přínosný a přiznali se, že získané vědomosti a zkušenosti z informačních seminářů se pokusili uplatňovat v praxi.

Semináře založily dle ohlasů dobrou tradici rozvíjení témat, která nejsou často diskutována a přitom hrají podstatnou roli při běžné snaze harmonizovat práci s rodinou. Zástupci školy do vzdělávacího modulu projektu vnášeli informace o třídách Montessori, což lákalo rodiče z praktických důvodů při rozmyšlení o výběru školy. Výsledky tohoto produktu jsou popsány rovněž v celkových přínosech projektu v tomto materiálu.

Z výše uvedených důvodů rodinné centrum doporučuje opakování nebo převzetí popsaného vzdělávacího modulu s integrací a spoluprací rodičů, školky, školy a experta na rovné příležitosti v dalších případných aktivitách/projektech zaměřených na posílení pozice rodičů s dětmi na trhu práce.

Závěrečný seminář Co rodičům pomáhá?

V rámci slavnostního závěrečného semináře s podtitulem *Co rodičům pomáhá?* konaného v říjnu 2013, kde se sešli rodiče, kteří během téměř 3 roků umístili své

děti do Monte školky a dále zájemci z řad veřejnosti byl kromě jiného mezi rodiči rozdán **dotazník, který odráží zkušenost rodičů z projektu.** Na otázku **„Jak Vám pomohla rozšířená otevírací doba školky do 18 hod. ve sladování nároků zaměstnaného rodiče?“** odpověděli rodiče, jejichž děti navštěvovali v rámci projektu školku, většinou jednoznačně – prodloužená otevírací doba jim ve většině případů „velmi pomohla“, a to v tom, že mohli „být pružnější v práci“, **„byla to jedna z nejdůležitějších věcí“**, pomohla ke **„klidu a jistotě**, když potřebuji něco vyřídit nebo se zdržet v práci“, sloužila k „využití každé minuty“, nemuseli se „stresovat, když bylo třeba zůstat déle v práci“, skýtala „pocit klidu, že když se stane něco neočekávaného, mám čas na řešení“ apod. Na otázku **„Jak Vám možnosti projektu pomohly uplatnit se na trhu práce?“** rodiče odpovídali většinou kladně, dále, že „získali větší přehled“, že se mohli někteří **„vrátit do práce ve věku 2,5 dítěte“** apod. Z odpovědí bylo dále zřejmé, že projekt více pomohl na trhu práce zaměstnancům než těm rodičům, kteří pracují např. jako OSVČ, protože si svůj čas mohou pružněji organizovat. V souvislosti s otázkou **„Zlepšilo se u Vás doma něco na základě projektu?“** vyšlo u rodičů najevo např., že se „rozhodně



zlepšilo“, že došlo k „lepší spolupráci všech členů rodiny“, ke „spokojenosti“, „zlepšilo se plánování a diskuse“, rodiče měli „větší klid a spokojenost s péčí o dítě“, že např. v rodině, kde tatínek je zaneprázdňený podnikatel, „nedocházelo k tak stresovým obdobím“ apod. Rodiče rovněž hodnotili, že „informace z přednášek měly přínos“ a že se „alespoň pokusili něco z nich uplatnit“. Dále rodiče výrazně kladně hodnotili „ulehčení pro rodinný rozpočet díky dotaci“.

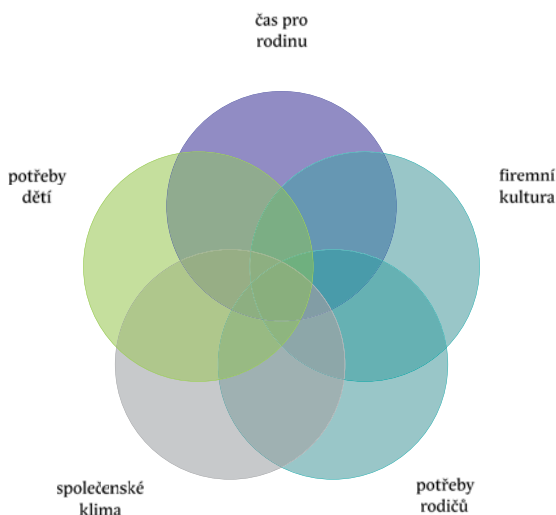
Na závěrečném semináři bylo zrekapitulováno a oživeno ze strany partnera projektu Národní centrum pro rodinu – paní ředitelky Marie Oujezdské vše podstatné, co bylo rodičům nabídnuto v rámci série 5 osvětových seminářů podporujících rodiče v jejich rovnoprávnosti na trhu práce – viz část Jak zacházet s opatřeními ulehčujícími slučitelnost rodiny a zaměstnání. Shrnutí zkušeností v projektu a informace o třídách Montessori Olomouc v ZŠ Horka nad Moravou pro rodiče přednesla ředitelka této školy, paní Kateřina Glosová. A na téma Péče o děti a podpora rodičů v Montessori Olomouc včetně informací o projektu a jeho propojení s Montessori pedagogikou mluvila paní Andrea Machů, ředitelka Montessori Olomouc – rodinné centrum)

Jak zacházet s opatřeními ulehčujícími slučitelnost rodiny a zaměstnání

autorky: paní Marie Oujezdská, ředitelka Národního centra pro rodinu
a paní Blanka Brabcová v Brně

Uspokojivá harmonizace rodinného a profesního života je průsečíkem řešení rozličných a současně důležitých potřeb rodinného i společenského života. Za klíčový je možno považovat takový přístup, který na jedné straně zohlední všechna zásadní hlediska podle priorit určité rodiny a na druhé straně může využít opatření respektující a především umožňující svobodnou volbu konkrétní rodiny.

Následující **graf** ukazuje mnohovrstevnatou tematiku **harmonizace rodiny a zaměstnání**. Množina průsečíků dílčích témat dává tušit, že je užitečné se seznámat s klady a zápory různých opatření a že teprve potom lze využívat jejich předností.



Čas pro rodinu

Většina opatření, o nichž se hovoří v souvislosti se slučitelností rodiny a zaměstnání, mají vytvořit co možná největší a flexibilně využitelný časový prostor pro rodinný život. V této souvislosti se často zmiňuje

klouzavá pracovní doba, práce z domova nebo nabídka zkrácených úvazků. Možnost flexibilního využití času na práci nebo místa, kde je práce vykonávána, má nesporná pozitiva, v neposlední řadě i pro samotné zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že je Česká republika zemí s velmi vysokým fondem odpracované doby v porovnání s ostatními evropskými zeměmi, je potřebné ale uvážit, nakolik je určitá flexibilní forma výhodná pro samotného zaměstnance či zaměstnankyni. V této souvislosti se hovoří o tzv. negativní flexibilitě. V praxi se vyplácí vzít

v úvahu, jak existující opatření chápe zaměstnavatel a jaké skutečné možnosti nabízí. Důležitým vodítkem je systém priorit zaměstnaného a jeho rodiny.



Potřeby rodičů, zvláště matek

S návratem na trh práce je spojováno naplňování řady potřeb pečujících rodičů, zvláště matek. Potřeby je možno rozdělit do dvou skupin.

Do první skupiny patří:

- » **osobní rozvoj ženy během rodičovské dovolené,**
- » **úspěšný návrat na vhodnou profesní pozici.**

Do druhé skupiny patří:

- » **vhodné rozdělení úkolů v rodině,**
- » **služby doplňkové péče o děti a domácnost.**

Na mateřskou či rodičovskou dovolenou nebývá zvykem pohlížet jako na příležitost k osobnímu růstu. Nejčastěji se považuje za čas pro dítě nebo se uvažuje o možnosti pokračovat v omezené spolupráci se zaměstnavatelem. Samotný „výkon“ rodiče se proto považuje za jakousi daň blahu dítěte.

Pokud je péče vykonávána profesionálem, potom je situace posuzována zcela jinak – je oceňována finančně a je zcela legitimní ji uvádět v profesním životopise. Důsledkem takto odlišného postavení práce pro rodinu a práce pro profesi je ztráta zdravého sebevědomí matky a její horší uplatnitelnost na trhu práce. V neposlední řadě je tento postoj vlastní příčinou diskriminačního postoje zaměstnavatelů při přijímání žen po rodičovské dovolené.

Před nástupem do zaměstnání je také důležité, aby rodina přijala jako samozřejmé takové **rozdělení domácích prací**, které umožní dostatečný odpočinek a zvládnání nových úkolů. Často se stává, že se otcové rodiny nemohou podílet na chodu domácnosti v takové míře, v jaké by potřebovali.

Firma přátelská rodině

Čím dál větší pozornost je proto věnována **firemní kultuře**, která nepovažuje soukromý život svých zaměstnanců a zaměstnankyň za soukromou sféru ve vlastním slova smyslu, ale za oblast faktorů, které významně ovlivňují postoje zaměstnaných k profesnímu nasazení neboli efektivitu jejich práce.

Zkušenost ukazuje, že nerovnostem na trhu práce se nejučinněji předchází cestou dialogu mezi všemi skupinami zaměstnanců a vedením firmy o vzájemných očekáváních a potřebách obou stran. Současná situace není ještě ve všech firmách zdaleka uspokojivá. Značná část zaměstnavatelů se obává opatření podporující harmonizaci zavádět z obavy před jejich finanční náročností. Opak je pravdou. Vyšší loajalita a využívání dovedností prohlubovaných v životě mimo profesi vynaložené úsilí zhodnotí.

Zvláštní pozornost zasluhuje **příprava nástupu na rodičovskou dovolenou**. Osvědčuje se rozhovor zaměstnavatele se zaměstnankyní, na jehož základě se zpracuje plán odchodu. Pokud se obě strany dohodnou na pokračování pracovní poměru i po ukončení rodičovské dovolené, je přínosné zpracovat plán komunikace během rodičovské dovolené, který obsahuje i plán návratu.



Po čem ženy vlastně touží?

Tuto otázku v mnoha jejích podobách si v souvislosti s rovnými příležitostmi a harmonizací rodiny a zaměstnání kladlo již mnoho sociologů i ekonomů. V oblasti rovných příležitostí došlo k odstranění mnoha bariér pro uplatnění žen na trhu práce, začíná se ovšem mluvit spíše o „bariéře mateřství“, které znamená, že pokud máte děti a chcete je vidět více než pár hodin denně, stává se mateřství překážkou k získání odpovídajícího zaměstnání. Neznamená to, že ženy nemají dovednosti a kompetence zastávat různé pozice, ale že o ně čím dál častěji ztrácejí zájem. Dle výzkumů totiž **většina žen nechce svou rodinu obětovat svému zaměstnání**, a pokud jim není nabídnuto pracovní prostředí alespoň trochu „přátelské rodině“, tak se ženy řídí svými prioritami a hodnotami vážícími se na rodinný život.



Práními žen-matek se ve své práci zabývala také dr. Catherine Hakimová, která formulovala tzv. **preferenční teorii** vysvětlující rozhodování žen mezi konkurujícími si nároky rodiny a zaměstnání. Dle její teorie jsou preference žen týkající se zaměstnání rozmanité, ale v situaci, kdy je ženám dána skutečně svobodná volba

rozhodnout se, je možné kategorizovat jejich volby do tří ideálních typů životních stylů bez ohledu na dosažené vzdělání a sociální status. Jde o **ženy orientované na domácnost, na zaměstnání a adaptivní ženy**.

Právě **adaptivní ženy** tvoří největší skupinu (60–80 %) zahrnující ty z nich, které **chtějí sladit rodinu a zaměstnání** a z obou světů si chtějí co nejvíce užít v závislosti na fázi, ve které se v životě právě nacházejí. **Preferují ta zaměstnání, která lépe umožňují harmonizaci, tedy alternativní a flexibilní formy pracovních úvazků a všímají si opatření přátelských rodině, která zaměstnavatelé nabízejí**. Znakem obou krajních skupin žen je, že nemění své životní cíle a plány, a to ani v případě, že se jim nedaří jich dosahovat. Tyto tři skupiny žen se liší v cílech, hodnotách a prioritách. Právě adaptivní ženy reagují na vnější vlivy, čili i na sociální a rodinnou politiku, politiku zaměstnanosti a rovných příležitostí, služby v oblasti péče o děti, postoj veřejnosti k pracujícím ženám, postoj zaměstnavatelů k soukromému životu apod. Diverzita v preferencích žen-matek by se tedy měla odrazit i v přístupu a flexibilitě politiky veřejné, kdy by při řešení konfliktu mezi rodinou

a zaměstnáním měly být brány vážně touhy a přání všech tří skupin žen, kterým by tím byla umožněna svobodná volba pro své životní plány a preference.

Po čem touží rodiče projektu?

Malý průzkum o tom, co pracující rodiče, zvláště ženy, chtějí a potřebují, aby jejich rodina mohla prosperovat, jsme udělali i v rámci závěrečného semináře projektu.

Účastníci ankety kladli především důraz na **jistotu dobré a stabilní práce**, kde bude příjemné pracovní klima a kde budou chápány jejich potřeby týkající se zabezpečení péče o rodinu.

Za nejčastější opatření, které by jim umožnilo lépe skloubit rodinu a zaměstnání, uváděli **kratší pracovní dobu nebo pružnou pracovní dobu**, a to zejména kvůli kompatibilitě provozních hodin v zařízeních péče o děti. Díky projektu Podpora rodičů v Montessori Olomouc měli v uplynulých letech v tomto směru o starost méně a jistotu, že o jejich dítě je dobře postaráno, když pracovní povinnosti nedovolí vyzvednout dítě v pevně daný konec provozní doby.

Druhým často zmiňovaným požadavkem nebo přáním bylo, aby **zaměstnavatelé důvěřovali pracujícím rodičům, věřili v jejich dovednosti a schopnosti**, které mnohdy péčí o rodinu zkvalitnili a získali i nové kompetence. Rodiče uváděli zejména lepší plánování a organizaci času, rychlost, vytrvalost, trpělivost, pružné reagování na nenadálé změny, schopnost práce pod tlakem, být připraven učit se novým věcem.

Obavu zaměstnavatelů, že ženy s malými dětmi budou často nenadále zůstat doma s nemocnými dětmi, vnímali jako neopodstatněnou a stejně tak jejich časovou neflexibilitu. Náhradou za nižší časovou flexibilitu nabízejí vyšší výkonnost a nasazení, flexibilitu ve smyslu pružného a rychlého řešení problémů a nastalých změn a v neposlední řadě motivovanost a loajalitu jako ocenění vstřícného postoje zaměstnavatele k jejich občasným potřebám jako pracujících rodičů.





Dnešní rodiče jsou připraveni vycházet zaměstnavatelům vstříc v jejich potřebách, protože jistota dobrého zaměstnání je vedle spokojené rodiny největším přáním, a jsou také připraveni vést dialog o vzájemných potřebách jejich a zaměstnavatelů. Uvědomělý zaměstnavatel, kterému záleží na prosperitě jeho podniku, by se neměl takovému dialogu bránit, protože jeho nejcennějším kapitálem je kapitál lidský, o který je také potřeba pečovat.

MONTe ŠKOLKA
Montessori Olomouc - rodinné centrum



Projekt „**Podpora rodičů v Montessori Olomouc**“ podporuje sladování rodinného a pracovního života tím, že zajišťuje celodenní péči o děti a zároveň provádí osvětu rodičům ve sladění nároků péče o děti s tematikou profesního světa a rovných příležitostí.

Více informací na www.montessori-olomouc.cz.

Projekt CZ.1.04/3.4.04/54.00162 je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, oblast podpory Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života, a státního rozpočtu ČR.

Vydalo Montessori Olomouc - rodinné centrum, které je realizátorem projektu. Partnery projektu jsou Národní centrum pro rodinu a Základní škola a Mateřská škola v Horce nad Moravou.