

Práce externistů v neziskových organizacích zaměřených na zájmové vzdělávání

Zuzana Ludrovská

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zuzana LUDROVSKÁ**
Osobní číslo: **H09380**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Práce externistů v neziskových organizacích zaměřených na zájmové vzdělávání**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti neziskových organizací a zájmového vzdělávání.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

HOFBAUER, Břetislav. Děti, mládež a volný čas. Praha: Portál, 2004. ISBN 8071789275.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369.

JANIŠ, Kamil. Úvod do problematiky volného času. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-530-7.

PÁVKOVÁ, Jiřina. Pedagogika volného času. Praha: Portál, 2002. ISBN 8071787116.


ŠEDIVÝ, Marek. Úspěšná nezisková organizace. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2707-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Milan Smola**

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **4. května 2012**

Ve Zlíně dne 12. ledna 2012


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

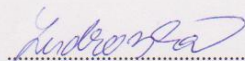
Beru na vědomí, že

- 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 4.5.2012

.....


1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací.

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k 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, užitje-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 přihlídí k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Následující bakalářská práce „Práce externistů v neziskových organizacích zaměřených na zájmové vzdělávání“ je rozdělena na dvě části teoretickou a praktickou. V teoretické části práce je popsána nezisková organizace, jejíž činnost je orientována na volný čas, jehož způsob využití, je v této době velice důležitý, hlavně u dětí a mladých lidí, a externí pracovníci jako součást mimoškolního vzdělávání. V praktické části je práce zaměřena na příspěvkovou organizaci Dům dětí a mládeže Sluníčko, Otrokovice a na metodologii výzkumu. Poté následuje část, která je zaměřena na výsledky dotazníkového výzkumu, jehož cílem je zjistit, jaké faktory vedou externí pracovníky k výběru a následnému výkonu tohoto povolání a základní charakteristiky externích pracovníků.

Klíčová slova:

nezisková organizace, volný čas, zájmové vzdělávání, motivace, Dům dětí a mládeže Sluníčko, Otrokovice

ABSTRACT

The following thesis " External Workers in Non-Profit Organizations Focused on Leisure Education" consists of the theoretical and practical part. The theoretical part describes the non-profit organization whose activity is focused on leisure. Using the leisure time is very important in these days, especially for children, youth, and external staff as part of after-school education. The practical part of the work is focused on the contribution organization Child and Youth Center Sluníčko in the town of Otrokovice and research methodology. These two parts of the thesis are followed by the part, which is focused on the research results of a questionnaire. The questionnaire was designed to determine which factors are leading the external staff to select and perform this profession and the basic characteristics of the external staff.

Keywords:

non-profit organization, free time, leisure education, motivation, Child and Youth Center Sluníčko, Otrokovice

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji panu Mgr. Milanovi Smolovi za odborné vedení. Dále bych chtěla poděkovat mé rodině a přátelům za podporu a pomoc, kterou mi poskytovali při zpracování mé bakalářské práce. Děkuji také všem respondentům, kteří si udělali čas a vyplnili dotazník.

„Lidská přirozenost je svobodná, miluje činnost z vlastní vůle a děsí se nucení.“

J. A. Komenský (*1592 - †1670)

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

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 NEZISKOVÉ ORGANIZACE.....	14
1.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA	14
1.2 HISTORIE NEZISKOVÉHO SEKTORU.....	15
1.3 KLASIFIKACE NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ	16
1.3.1 Klasifikace dle předmětu činnosti	16
1.3.2 Klasifikace dle zákona o daních z příjmu	17
1.3.3 Klasifikace neziskových organizací dle oblasti jejich činnosti	18
2 PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACE.....	20
2.1 ZÁKLADNÍ INFORMACE	20
2.2 FINANCOVÁNÍ PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ	21
3 VOLNÝ ČAS.....	23
3.1 POJEM ČAS	23
3.2 DEFINICE VOLNÉHO ČASU	23
3.3 ÚČASTNÍCI VOLNÉHO ČASU	24
3.4 VOLNÝ ČAS DĚTÍ A MLÁDEŽE.....	26
3.5 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ - MIMOŠKOLNÍ VÝCHOVA.....	27
3.5.1 Zájmové vzdělávání dospělých	28
3.6 INSTITUCE PRO VÝCHOVU MIMO VYUČOVÁNÍ	29
3.6.1 Střediska pro volný čas dětí a mládeže	31
1. Zájmová činnost příležitostná	32
3.6.1.1 Kategorizace zájmových činností	34
3.7 PEDAGOG VOLNÉHO ČASU	35
3.7.1 Osobnost pedagoga volného času.....	35
4 MOTIVACE.....	37
4.1 DEFINICE	37
4.2 MOTIV	38
4.3 ZDROJE MOTIVACE	38
4.4 PRACOVNÍ MOTIVACE	39
4.4.1 Teorie pracovní motivace.....	40
4.4.1.1 Maslowova motivační teorie.....	40
4.4.1.2 Dvoufaktorová Herzbergova teorie motivace a hygieny.....	41
4.4.1.3 Porterova Lavlerova teorie výkonu a spokojenosti	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	43
5 DŮM DĚTÍ A MLÁDEŽE SLUNÍČKO	44

5.1	OBECNÁ CHARAKTERISTIKA	44
5.2	PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ VZTAHUJÍCÍ SE NA ČINNOST DDM.....	44
5.3	VELIKOST A VNITŘNÍ ORGANIZACE ZAŘÍZENÍ DDM SLUNÍČKO A ODLOUČENÁ PRACOVIŠTĚ	45
5.3.1	Sídlo organizace	46
5.3.2	Odloučená pracoviště	46
5.3.2.1	Otrokovice, tř. Spojenců 569	46
5.3.2.2	Otrokovice Lidická 1286	46
5.3.2.3	Otrokovice Štěrковиště 1613	47
5.3.2.4	Tlumačov, Masarykova 63.....	47
5.4	PŘEDMĚT, POSLÁNÍ A DLOUHODOBÉ CÍLE	47
5.5	PERSONÁLNÍ ÚDAJE	48
5.6	FINANCOVÁNÍ ORGANIZACE	48
5.7	ÚDAJE O OBLASTECH, VE KTERÝCH ORGANIZACE DOSAHUJE DOBRÝCH VÝSLEDKŮ	49
6	METODOLOGIE VÝZKUMU.....	51
6.1	DRUH VÝZKUMU	51
6.2	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	52
6.3	VÝZKUMNÝ CÍL	52
6.4	HLAVNÍ A DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	53
6.5	VÝZKUMNÝ SOUBOR	53
6.6	METODA SBĚRU DAT	54
6.6.1	Dotazník	54
6.6.1.1	Typy otázek.....	54
6.6.1.2	Vlastnosti dotazníku	55
6.7	ADMINISTRACE DOTAZNÍKU	56
6.8	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	56
7	ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT.....	57
7.1	ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	57
7.2	JAKÉ FAKTORY VEDOU EXTERNÍ PRACOVNÍKY DDM K VÝBĚRU A DALŠÍMU VÝKONU TOHOTO POVOLÁNÍ?.....	62
7.3	PRACOVNÍ NÁLEŽITOSTI	67
7.4	DALŠÍ VÝSLEDKY	68
7.5	VÝSLEDKY VÝZKUMU	71
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	75
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	78

SEZNAM GRAFŮ	79
SEZNAM TABULEK.....	80
SEZNAM PŘÍLOH.....	81

ÚVOD

Následující bakalářská práce nese název „Práce externistů v neziskových organizacích zaměřených na zájmové vzdělávání“.

Toto téma jsem si vybrala, protože jsem dva roky docházela do DDM Sluníčko, Otrokovice kvůli praxi v rámci studia Sociální pedagogiky. V současné době tuto práci dělám kvůli dětem a vnitřnímu uspokojení, které cítím při práci s dětmi.

Mimoškolní výchova a vzdělávání dnes představují velice významný výchovně vzdělávací systém, jehož těžištěm je zájmové vzdělávání, kterému se děti, mládež i dospělí věnují ve svém volném čase.

Střediska volného času, zejména domy dětí a mládeže (dále jen „DDM“), vytvářejí širokou nabídku pro vhodné využívání volného času dětí a mládeže nejen v průběhu školního roku, ale i o prázdninách. Střediska volného času a DDM neposkytují nabídku volnočasových aktivit nejen dětem a mládeži, ale i dospělým. Personální zabezpečení zájmového vzdělávání v DDM je na velmi dobré úrovni, větší část pedagogických pracovníků má požadovanou kvalifikaci. Převážnou část pedagogů volného času v DDM tvoří externí pracovníci.

Cílem teoretické části bakalářské práce je seznámit čtenáře s pojmy jako je nezisková organizace, volný čas, jehož správné trávení je v této době nezbytnou součástí správné výchovy dětí a mládeže. Pro dospělé je v dnešní společnosti vhodné trávení volného času velmi důležité. Celkový věk dožití se zvyšuje, a proto je i pro seniory důležité, aby jejich náplň volného času byla smysluplná, aby podzim života nebyl jen přípravou na smrt, ale byl prožit aktivně dle jejich fyzických a psychických možností, které jsou přiměřené jejich věku. Toto umožňují mimo jiné i různé, instituce, organizace, např. Junák, Brontosaurus, Sokol, Duha.

Cílem praktické části je zjistit, po konzultaci s vedením Domu dětí a mládeže Sluníčko, ve kterém byl výzkum proveden, jaké faktory vedou externí pracovníky k výběru a následnému výkonu tohoto povolání a základní charakteristiky externích pracovníků.

Ke zjištění dat byly použity dotazníky, které byly rozdány externím pracovníkům, kteří v DDM Sluníčko pracují, prostřednictvím interních pracovníků. Při zpracování

dotazníků budu spolupracovat s vedením a interními pracovníky DDM. V praktické části budou použity dotazníky vyhodnoceny a učiněny závěry.

V první kapitole teoretické je popsána základní charakteristika neziskové organizace, klasifikace a také historie neziskových organizací. Ve druhé kapitole je popsána příspěvková organizace a její financování. Ve třetí kapitole je popsán volný čas, účastníci volného času, zájmové vzdělávání dětí, mládeže i dospělých, instituce pro vzdělávání mimo vyučování, formy a kategorizace zájmového vzdělávání a v neposlední řadě pedagoga volného času. V poslední kapitole teoretické části je popsána motivace, motiv, pracovní motivace a její teorie.

V praktické části je popsán DDM Sluníčko, Otrokovice a metodologie výzkumu kam se řadí výzkumný cíl a výzkumný problém, druh výzkumu, výzkumný soubor a metoda sběru dat. V poslední části jsou uvedeny výsledky výzkumu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZISKOVÉ ORGANIZACE

V České republice existuje mnoho neziskových organizací, které se orientují na různé oblasti působení. Nestátní neziskové organizace získávají pozornost, díky svému významu pro uspokojování společenských potřeb. Počet nestátních neziskových organizací u nás i v zahraničí výrazně roste, čemuž nasvědčuje i počet neziskových organizací, které působily na konci roku 2010 v ČR. Podle statistických údajů působilo na konci roku 2010 celkem 111 241 neziskových organizací.

1.1 Základní charakteristika

Postavení nestátních neziskových organizací (dále jen „NNO“) je v současné době ve společnosti nezastupitelné. Organizace často vnímají příležitosti tam, kde firmy často vnímají spíše problémy, důvodem bude to, že zákazníci daných služeb nejsou schopni za tyto služby zaplatit cenu, která by byla pro firmy zajímavá. NNO poskytují také služby, které stát nechce nebo neumí poskytnout. (Mair a Martí, 2006, cit. podle Novotný, Lukeš et al., 2008, s. 17)

Definici pojmu nezisková organizace v českém právním řádu nenajdeme. Do neziskového sektoru v širším pojetí řadíme všechny organizace, které nejsou založeny s cílem dosahovat zisk tj. not-for-profit, což můžeme doslovně přeložit jako ne-pro-ziskové. Neziskové organizace jsou organizace, které nejsou založeny za účelem podnikání a vytváření finančních zisků. Jejich úkolem je pouze vyplňovat prostor mezi státem, státními institucemi, ziskovými soukromými organizacemi, trhem a občany.

Neziskový sektor je charakterizován pěti společnými znaky:

1. Instituce jsou organizovány.
2. Mají určitou institucionální strukturu.
3. Při jejich činnosti je velice důležité, aby měly soubor norem, podle kterých se musí řídit.
4. Dalším znakem je to, že jsou soukromé.
5. Neziskové organizace nejsou součástí státního aparátu, to ovšem nevylučuje, že nemohou mít určitou státní podporu nebo že ve vedení nemohou být úředníci.

Organizace by měly být samosprávné, aby byly schopné řídit svou vlastní činnost. Z toho vyplývá, že k tomu potřebují vlastní organizační řád a nezávislost. Jak už vyplývá z názvu, organizace jsou neziskové. Přestože jsou neziskové, svou činností mohou vytvářet zisk, ten však musí být opět použit k plnění cílů dané organizace. Posledním charakteristickým znakem určujícím postavení dané organizace, jako neziskové, je dobrovolnost. Do své činnosti zapojuje externisty, jejichž členství je dobrovolné neboli nepovinné. Znamená to také poskytnutí dobrovolného příspěvku v různých podobách, který není právně vymahatelný či jinak veřejně vynucovaný. (Kavanová a Chudý, 2005, s. 52-56)

1.2 Historie neziskového sektoru

V této kapitole bude zmíněna historie neziskového sektoru jen velice stručně, v nejdůležitějších meznících neziskového sektoru u nás. Kořeny neziskového sektoru jsou totiž velice bohaté.

V zásadních oblastech, které jsou dnes hlavním předmětem zájmu neziskového sektoru (vzdělávání, sociální a zdravotní pomoc), dominovaly až do 18. století církevní organizace. Všeobecně známá je například osobnost svaté Anežky České, která byla sice z královského roku, ale věnovala se pomoci chudým a nemocným. Ve vzdělávací oblasti vynikly hlavně řády jezuitů a piaristů.

Půl století našich moderních dějin bylo poznamenáno absencí základních demokratických práv občanů. Velice výrazným omezením těchto práv se po roce 1948 stalo přijetí zákona č. 68/1951 Sb. o dobrovolných organizacích a shromážděních. Zapomenout by se nemělo také na spolky dobrovolných hasičů. (Novotný, Lukeš et al., 2008, s. 31–32)

Rok 1989 znamenal v oblasti neziskového sektoru zásadní změnu. V jeho vývoji můžeme sledovat čtyři etapy.

Základy neziskového sektoru byly položeny v době, kdy České země byly součástí Rakouska-Uherska. Po roce 1918 se začal neziskový sektor velice rozvíjet. Reakcí na následky první světové války a pozdní vlny hospodářské krize byl vznik velkého množství NO, a to ve formě sdružení, spolků, nestátních institucí a nadací. V tuto dobu zažívaly neziskové organizace „zlatý věk“.

Ty se orientovaly na národnostní skupiny nebo na sociální problémy. Neziskový sektor se věnoval ve 30. letech péči o mládež, sportu a volnočasovým činnostem.

V roce 1990 přijalo Federální shromáždění Československé republiky zákon č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů a zákon č. 84/1990 Sb. o právu shromažďovacím. První z uvedených zákonů dává občanům svobodu sdružovat se. (Anderle, 2008, cit. podle Novotný, Lukeš et al., 2008, s. 32)

V letech 1993 – 1996 státní politika zaostala za samovolným vývojem organizací. V letech 1997 – 2001 docházelo k zpřesnění vztahu veřejné správy a neziskového sektoru. Byly připraveny nové zákony. Od roku 2002 docházelo k velkým změnám. Tyto změny vznikly v důsledku reformy státní správy. Další významnou změnou pro neziskový sektor byl vstup České republiky do Evropské unie. Tyto změny přinesly některým organizacím posílení, některým naopak oslabení a některé i zanikly. (Bušová, 2010, s. 15)

1.3 Klasifikace neziskových organizací

Můžeme nalézt mnoho přístupů, které vymezují nestátní neziskový sektor. Neziskové organizace mají rozdílné cíle a poslání, proto je nutné najít vhodná kritéria, která by byla vhodná pro rozdělení neziskových organizací.

1.3.1 Klasifikace dle předmětu činnosti

Poradní orgán vlády ČR využívá členění podle předmětu činnosti neziskových organizací a to na dvě základní skupiny:

1. Vládní (státní) neziskové organizace, které mají za úkol zabezpečovat hlavně realizaci výkonu veřejné správy. Posláním vládních neziskových organizací je poskytování veřejné služby. V České republice mezi ně patří příspěvkové organizace, organizační složky státu, kraje či obce.
2. Nevládní (nestátní) neziskové organizace. Cílovou funkcí není zisk, ale přímý užitek. Existence těchto organizací vychází z principu sebeřízení, což znamená schopnost lidí, kteří spolu žijí a pracují, vzájemně usměrňovat své jednání. Řadíme sem občanská sdružení, nadace a nadační fondy, obecně prospěšné společnosti,

církve, náboženské společnosti a církevní právnické osoby. (Rektořík et al., 2007, s. 36)

1.3.2 Klasifikace dle zákona o daních z příjmu

Pro účely daně z příjmů právnických osob jsou neziskové organizace v § 18 odst. 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, vymezeny jako organizace charakteru právnických osob, které nejsou zřízeny nebo založeny za účelem podnikání.

Mezi tyto organizace patří zejména:

- občanské sdružení,
- odborové organizace,
- obecně prospěšné společnosti,
- nadace a nadační fondy,
- rozpočtové a příspěvkové organizace,
- politické strany a hnutí,
- registrované církve a náboženské společnosti,
- veřejné vysoké školy,
- veřejnoprávní instituce,
- veřejné výzkumné instituce,
- obce,
- organizační složky státu,
- kraje,
- příspěvkové organizace,
- státní fondy,
- zájmová sdružení právnických osob,

- obchodní společnosti, pokud jsou zakládány k jiným účelům než k podnikání,
- subjekty, o nichž tak stanoví zvláštní zákon. (Česko, 1992)

1.3.3 Klasifikace neziskových organizací dle oblastí jejich činnosti

Neziskové organizace můžeme také dělit podle oblasti, ve které působí a podle aktivit které provozují. Tuto klasifikaci můžeme použít téměř ve všech zemích, kde se neziskové organizace zapojují do společnosti. Kavanová a Chudý (2005, s. 55-58) ve své knize uvádí tyto oblasti:

1. Kultura a rekreace – tato oblast je zaměřena na média, architekturu, divadla, muzea, obrazárny a humanitní společnosti. Dále sem můžeme zařadit sportovní aktivity, společenské a rekreační kluby.
2. Vzdělání a výzkum – sem můžeme zahrnout téměř veškeré instituce zabývající se vzděláváním jako například mateřské a základní školy, střední školy, soukromé vysoké školy. Nedílnou součástí je i výzkum v oblasti technických, společenských věd a veřejné politiky.
3. Zdravotní péče – v České republice v této kategorii se jedná hlavně o hospice a některé soukromé církevní nemocnice. Můžeme do nich zahrnout i pečovatelské domy, organizace, které pečují o duševně nemocné, případně mentálně postižené.
4. Sociální služby – v této oblasti můžeme najít nejvíce neziskových organizací, díky velké různorodosti cílových skupin. Jedná se například o péči o dítě, služby pro mládež a péče o mládež, služby seniorům, svépomoc, služby zdravotně postiženým a další osobní sociální služby.
5. Životní prostředí – sem náleží ochrana životního prostředí, ochrana zvířat a péče o ně. Mezi tyto organizace můžeme zařadit občanské sdružení Hnutí Duha, Greenpeace, Český svaz ochránců přírody a další.
6. Komunitní rozvoj a bydlení – v České republice tato oblast nemá velké zastoupení, tyto organizace jsou u nás rozvinuty minimálně. V oblasti neziskových organizací jsou důležité hlavně chráněné dílny pro postižené občany a pracovní terapie.

7. Právo, ochrana práv a politika – v této oblasti se uvádějí hlavně sdružení na ochranu občanských práv a práva národnostních menšin.
8. Zprostředkování dobročinnosti a podpora dobrovolnictví – této činnosti se věnují hlavně soukromé nadace, podnikové nadace.
9. Mezinárodní aktivity – mezi nejdůležitější organizace podle mého názoru do této oblasti zahrnujeme mezinárodní humanitární organizace, mezinárodní mírové organizace a organizace na ochranu lidských práv.
10. Náboženství – organizace, které propagují určité náboženství.
11. Profesní sdružení, odbory – patří sem organizace, které chrání zájmy podnikatelských odvětví a organizace, které chrání práva a zájmy zaměstnanců.

Díky tomuto členění můžeme vidět, že působnost neziskových organizací na území České republiky je velice rozmanitá a zasahuje do všech oblastí života obyvatel všeho věku.

2 PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACE

Ve své práci se zabývám prací externistů v Domě dětí a mládeže Sluníčko, Otrokovice, který je jednou z neziskových organizací - příspěvkovou organizací.

2.1 Základní informace

Příspěvkové organizace řadíme mezi neziskové organizace, které nejsou zřizovány za účelem dosažení zisku. Vznikly za účelem provozování takové činnosti, o kterou má zájem stát, společnost nebo určitá skupina lidí. Na prvním místě stojí dosažení hlavního poslání a cílů, které si příspěvková organizace stanovila, čistý příjem je až druhořadý. Tyto organizace ovšem nutně nemusí být neziskové, některé zisku dosahují, ten je ovšem použit na cíle dané posláním organizace. Mezi příspěvkové organizace řadíme i obce, kraje a státní fondy. (Vrbová, 2007, s. 11)

Příspěvkové organizace můžeme dělit do dvou skupin. První jsou příspěvkové organizace, které jsou zřizovány orgány státní správy (ministerstva a ostatní ústřední orgány), druhou skupinou jsou příspěvkové organizace, které jsou zřizovány územními samosprávnými celky (obce, kraje a města). Zřizovatel může být pouze jeden.

Předmětem založení jsou neziskové činnosti, jejichž struktura a rozsah jsou určeny samostatnou právní subjektivitou. Z toho vyplývá, že příspěvkové organizace jsou právními osobami, ale jsou založeny na vůli zřizovatele. Zřizovatel vydá zřizovací listinu v den vzniku organizace.

Příspěvková organizace má svou vlastní právní subjektivitu, přesto však může vykonávat určité činnosti pouze se souhlasem zřizovatele. Mezi činnosti, které organizace vykonávají pouze se souhlasem zřizovatele, patří pořizování věcí na splátky, garance závazků svého zřizovatele nebo využívání půjček a úvěrů od jiných finančních institucí ke krytí investičních potřeb. Mezi činnosti, které organizace nemohou vykonávat, můžeme zařadit nakupování a obchodování s cennými papíry a akciemi, poskytování darů jiným organizacím či subjektům. (Krajča, 2010, s. 28)

Příspěvkové organizace působí především v oblasti zdravotnictví, kultury, školství, sociální péče, vědy a výzkumu.

2.2 Financování příspěvkových organizací

Financování příspěvkových organizací je vícezdrojové. Mezi zdroje, které financují tyto organizace, můžeme zahrnout:

1. Neinvestiční dotace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“). Dotace ze státního rozpočtu jsou základním finančním zdrojem. Tuto dotaci může získat jen příspěvková organizace, která je zařazena do sítě škol, předškolních a školských zařízení.
2. Příspěvek na provoz od zřizovatele. Jsou to příspěvky na energii, různé opravy, apod.
3. Výnosy z vlastní činnosti. Výše výnosů, které získá organizace z vlastní činnosti, odpovídá možnostem jednotlivých příspěvkových organizací.
4. Příspěvek na částečnou úhradu neinvestičních nákladů mateřských škol, školních družin a školních klubů. Tento příspěvek může organizace využít pouze k úhradě nákladů, které se vztahují na příslušnou mateřskou školu, školní družinu nebo školní klub.
5. Investiční dotace. Způsob úhrady investičních nákladů se u jednotlivých zřizovatelů velice liší.
6. Doplnková činnost. Názvy okruhů doplňkové činnosti musí přesně odpovídat názvům živností podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Příspěvková organizace poté musí mít živnostenská oprávnění pro jednotlivé okruhy doplňkové činnosti. Mezi nejčastějšími okruhy doplňkové činnosti patří hostinská činnost, pronájem a půjčování věcí movitých, pořádání odborných kurzů, školení a jiných vzdělávacích činností.
7. Fondy příspěvkové organizace. Jedná se o fondy odměn, rezervní fond, investiční fond a fond kulturních a sociálních potřeb.
8. Ostatní zdroje. Příspěvkové organizace mohou další zdroje získat z různých programů financovaných prostřednictvím státního rozpočtu. Mezi ně řadíme programy MŠMT zaměřené na prevenci sociálně patologických jevů, organizace soutěží a přehlídek, programy Úřadu práce, programy Evropské unie kam můžeme zařadit například program Socrates, Mládež pro Evropu. (Zeman, © 2004)

Největším a nejdůležitějším zdrojem financí pro příspěvkové organizace jsou dotace od MŠMT, které následně poskytnou krajům, neboli ve většině případu zřizovateli daných organizací. Kraj tyto finanční zdroje následně přerozdělí do příspěvkových organizací, které se nachází na jeho území.

3 VOLNÝ ČAS

Postupem doby se pojetí času změnilo. Například ve společnosti předindustriální bylo trávení volného času spíše privilegiem vyšších vrstev, které nebyly spjaty s výrobní prací. Tento přebytek volného času umožňoval vyšší vrstvě masa nevolníků, kteří zabezpečovali svou prací všechny životní potřeby této vyšší vrstvy. Postupem času, kdy se zrušilo nevolnictví, a nastala doba technické revoluce, se fenomén volného času posouval i k dalším vrstvám obyvatelstva. V devadesátých letech minulého století si člověk začíná uvědomovat, jak je důležité uvědomělé trávení volného času. Smysluplné naplnění volného času je v této době, hlavně u dětí, velice důležité.

3.1 Pojem čas

Existují různé stránky času:

- čas života,
- čas komunikace,
- čas prezentace světa,
- čas ve vědeckém poznání a jeho měření.

“Čas je základní dimenzí, velkou jistotou a šancí lidského života. V jeho průběhu se člověk setkává s příznivými i negativními podmínkami a vlivy, které jeho prožívání někdy podporují a stimulují, jindy však brzdí nebo znemožňují. Časové vymezení jeho života předpokládá a vyžaduje, aby člověk usiloval o to, čas svého života zhodnocovat co nejlépe, a v tom směru jednal aktivně.“ (Pávková a kol., 2008, s. 10)

3.2 Definice volného času

Volný čas je termín, který je na veřejnosti velice rozšířen a běžně používán. Různorodost pohledů a názorů na volný čas nám poskytuje mnoho definic, které se začaly formovat od 60. let 20. století. (Janiš, 2011, s. 129)

„Volný čas můžeme chápat jako opak doby nutné práce a povinností a doby nutné k reprodukci sil. Je to doba, kdy si své činnosti můžeme svobodně vybrat, děláme je dobrovolně a rádi, přinášejí nám pocit uspokojení a uvolnění.“ (Pávková, 2002, s. 13)

Volný čas je časem, v němž si člověk na základě své svobodné vůle volí a dělá takové činnosti, které mu přinášejí radost, potěšení, zábavu a odpočinek, které zároveň obnovují a rozvíjejí nejenom jeho tělesné schopnosti, ale i duševní schopnosti. (Němec, 2002, s. 18)

Volný čas je také doba, kdy si člověk svobodně vybírá své činnosti, podle svého uvážení a dělá je rád. Při provozování takové činnosti pak člověk cítí pocit uspokojení, štěstí, radost a je zcela uvolněný.

Pod pojem volný čas zahrnujeme odpočinek, rekreaci, zábavu, zájmové činnosti, zájmové vzdělávání, dobrovolnou společensky prospěšnou činnost. (Pávková, 2002, s. 13).

Hofbauer (2004, s. 13) pak termín volný čas popisuje jako čas, kdy člověk vykonává činnosti bez jakéhokoliv tlaku, který vyplývá z jeho sociálních rolí, zvláště z dělby práce a nutnosti zachovat a rozvíjet svůj život. Někdy se vymezuje jako čas, kdy člověk splní své veškeré povinnosti v práci, vůči rodině apod.

3.3 Účastníci volného času

Základní úlohu ve výchovném zhodnocování volného času mají účastníci jeho aktivit. Cílovou skupinou jsou děti a mladí lidé. Dospělí, kteří mezi nimi působí, mají tři základní funkce:

1. „S přihlédnutím k objektivním možnostem, potřebám a zájmům dětí a mládeže ve spolupráci s nimi stanovují a zprostředkovávají výchovné a vzdělávací cíle aktivit.
2. Jsou účastníky, organizátory a „spoluhráči“ při uskutečňování těchto cílů.
3. Dětem a mladým lidem umožňují se na aktivitách všestranně a v co největší míře podílet, a vytvářet tak u nich k volnému času pozitivní a odpovědný vztah.“ (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 25-26)

„Na základě četnosti, různorodosti obsahu a realizačních způsobů i růstu účinnosti volnočasových aktivit se jedinec stává nejen divákem a posluchačem, nýbrž také aktivním účastníkem, organizátorem a spoluvůrcem. Přitom rozšiřuje okruh svých znalostí a zážitků a tím odkrývá a rozvíjí nové stránky a možnosti své osobnosti a zvyšuje četnost, intenzitu a vliv mezilidských kontaktů vznikajících během těchto činností.“(Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 26)

Všechny děti a mladí lidé, kteří se zúčastňují volnočasových aktivit, si tyto aktivity vybírají sami, nebo se zúčastňují těch, které jsou v jejich zájmu. Nebo jsou jim tyto volnočasové aktivity vybírány rodiči. Volnočasové aktivity jsou činitelem strukturovaným a značně proměnlivým, velice citlivě reagují na vývoj společnosti, na požadavky výchovy mladé generace, na přání účastníků i na podmínky jejich života ve volném čase.

Dospělí se podílejí na životě a výchově mladých ve volném čase jako vedoucí, vychovatelé, animátoři nebo organizátoři, a stávají se tak spoluúčastníky volnočasových aktivit. Mezi ně určitým způsobem patří také dospělí, kteří vytvářejí podmínky pro volnočasové aktivity a podmínky týkající se procesu rozhodování a řízení.

Vedoucí může připravovat aktivitu i velice dlouho dopředu. Stanoví si a v praxi uskutečňuje cíle, obsah a způsoby její realizace. Během volnočasové aktivity, kterou vede, musí řešit problémy, které v jejím průběhu vzniknou. Podle stanovených zásad platných v dané neziskové organizaci je zodpovědný za účastníky aktivit a za jejich bezpečnost. Při plánování těchto aktivit vychází z potřeb, zájmů a přání dětí a mladých lidí. Vnáší do toho také hodně svých zkušeností ze svého života a také odborné a výchovné znalosti získané celoživotním studiem. (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, str. 26-27)

V současné době existuje v různých neziskových organizacích, které se zabývají volnočasovými aktivitami obrovské množství typů dobrovolných a profesionálních pracovníků.

Nejrozšířenější jsou pojmenování tradiční, které jsou významově neutrální a využívají se také v různých souvislostech i mimo tento obor.

1. Účastník volnočasové aktivity je nejširší označení pro děti, mladé lidi i pro dospělé, kteří mezi nimi v této době působí, společnou základní charakteristikou je dobrovolná účast.

2. Pracovník volného času je dospělý, který v této oblasti působí na profesionální úrovni.
3. Organizátor volného času dětí a mládeže.
4. Vedoucí se užívá v širokém významu i konkrétních oblastech volnočasové výchovy.
5. Vůdce se dříve uplatňoval v některých sdruženích dětí a mládeže v současnosti toto pojmenování ustoupilo do pozadí.
6. Vychovatel je pojem velmi častý a obsahově rozrůzněný. Označuje profesionální pracovníky zařízení volného času a také pro pracovníky nápravných zařízení.

Rozdělení těchto typů vychází z funkčního, cílového, obsahového a metodického členění aktivit. (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, str. 34)

3.4 Volný čas dětí a mládeže

Do pojmu volný čas z hlediska dětí a mládeže se však nezahrnuje vyučování a činnosti s ním související, sebeobsluhu, základní péči o zevnějšek a osobní věci, povinnosti spojené s provozem rodiny, domácnosti, výchovného zařízení i další uložené vzdělávání.

Mezi zvláštnosti volného času dětí a mládeže patří však to, že z výchovných důvodů je nejenom žádoucí, ale i potřebné jeho pedagogické ovlivňování. Děti ve svém věku ještě nemají dostatek zkušeností, nedovedou se orientovat ve všech oblastech zájmových činností, a proto je potřebné jejich vedení.

Míra ovlivňování volného času závisí na věku dětí, jejich mentální i sociální vyspělosti i na charakteru rodinné výchovy.

Prostředí, ve kterém děti tráví volný čas, je velmi různorodé. Může to být domov, škola, různé společenské organizace a instituce. Mnoho dětí tráví svůj volný čas na ulici, v parku, v lese bez dohledu dospělých. Tato situace vede k ohrožení výchovy dítěte a často i jejich bezpečnosti.

Společnost a v první řadě rodina, by se měla zajímat o to, jak jejich děti tráví svůj volný čas. Je ovšem jasné, že rodina nemá dostatek času, odbornou kvalifikaci ani materiální

prostředky, aby plně zabezpečila výchovu dětí ve volném čase. Proto existují ve společnosti instituce i pro výchovu mimo vyučování. Tuto výchovu může zabezpečovat jednak škola a také některé další subjekty. Pokud čas dítěte není naplňován aktivitami, které jsou pro děti žádoucí, má dítě sklon k patologickým činnostem. (Pávková, 2002, s. 13)

Výchova mimo vyučování probíhá v době, kdy není realizováno povinné vyučování a probíhá rovněž mimo bezprostřední vliv rodiny, je však institucionálně zajištěná a uskutečňuje se převážně ve volném čase dětí a mládeže.

3.5 Zájmové vzdělávání - Mimoškolní výchova

„Mimoškolní výchova je výchovná činnost organizována mimo školu. Je představována zařízeními, institucemi, organizacemi, hnutími a nadacemi, např. Domy dětí a mládeže, Centra volného času, Junák, Brontosaurus, Sokol, Duha.“ (Němec, 2002, s. 20)

Zájmové vzdělávání má výchovnou i vzdělávací funkci. Rozvíjí celou osobnost jedince, působí motivačně i socializačně a podporuje seberealizaci. Poskytuje všem účastníkům naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na určité oblasti. Zájmové vzdělávání se většinou uskutečňuje ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, zejména ve střediscích volného času, školních družinách a školních klubech.

Typickým rysem, který sféru zájmového vzdělávání odlišuje od většiny ostatních sfér vzdělávání, je dobrovolnost a neformálnost. Dobrovolnost, hlavně u dětí a mládeže, může být značně omezena. Dalším znakem je orientace na volný čas. Díky tomu, že se jedinec zapojí do zájmového vzdělávání, se mění i jeho existující způsob trávení volného času. Velice typickým znakem pro zájmové vzdělávání je i svoboda výběru. Jak už bylo zmíněno, u dětí a mládeže je tato svoboda výběru značně omezena, protože mnoha dětem trávení volného času organizují rodiče. Zájmové vzdělávání neposkytuje žádný stupeň vzdělání.

Zájmové vzdělávání se vyказuje nebyvalou obsahovou růzností, což dokazuje i velice pestrý výčet oblastí zájmového vzdělávání: kulturní a estetická výchova, zdravotní výchova, environmentální výchova, pohybová a sportovní, jazykové vzdělávání, náboženská a duchovní výchova, vědeckotechnické vzdělávání.

Není ovšem vyřešena otázka, které druhy aktivit můžeme zařadit do zájmového vzdělávání. Hlavním smyslem při organizování zájmového vzdělávání je vyčerpání plného potenciálu volného času účastníků tohoto vzdělávání. Každý jedinec by proto měl mít možnost hodnotně využít svůj volný čas.

Zájmové vzdělávání můžeme charakterizovat také jako vzdělávání, které je vyvoláváno individuálními potřebami jedince. Uspokojuje osobní záliby, potřeby nebo slouží k tomu, aby člověk získal další znalosti, dovednosti. Díky efektivnímu trávení volného času si člověk zlepšuje také kvalitu bytí. (Šerák, 2009, s. 52-54)

Zájmové vzdělávání je upraveno zákonem č. 561/2005 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání.

3.5.1 Zájmové vzdělávání dospělých

Zájmové vzdělávání dospělých „vytváří širší předpoklady pro kultivaci osobnosti na základě jejích zájmů, uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením. Dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase. V souladu s rozmanitostí lidských zájmů je i jeho obsahová orientace velmi široká. Zahrnuje problematiku všeobecně vzdělávací, kulturní, etickou, filozofickou, náboženskou, zdravotnickou, sportovní apod.“ (Palán, 1997, s. 135)

Zájmové vzdělávání jedince představuje skoro jediný přijatelný přístup k rozvoji jedince. Zájmové vzdělávání dospělých je velice orientováno na konkrétní a odborné oblasti, proto se někdy spíše blíží ke sféře odborného vzdělávání. Hlavním úkolem je zdokonalování osobnosti a umožnit jedinci, aby se mohl seberealizovat. Důležitým výsledkem volnočasových aktivit nejsou získané znalosti a dovednosti, ale zkvalitnění jedince života a prohloubení jeho nezávislosti. Mezi výsledky můžeme také zařadit duševní pohodu jedince. Jedinec se v práci dostává pod určitý tlak a k tomu, aby se cítil v pohodě, mu mohou pomoci právě volnočasové aktivity různého zaměření, které si dospělý jedinec vybírá na základě své svobodné vůle a svého zaměření na oblast, která mu poskytuje největší uspokojení. (Šerák, 2009, s. 46-48)

Vzdělávání dospělých se stává potřebou lidí a zbožím, které může vydělávat peníze a má i svůj trh. V České republice existuje mnoho organizací, které se zabývají vzděláváním dospělých jako například kulturní domy, Domy dětí a mládeže, které poskytují kroužky i pro dospělé, ekologické organizace apod.

Rozvíjí se vzdělávací formy, které se zaměřují na vnitřní svět osobnosti a jimi jsou meditace, jóga, magie atd. Tyto formy se týkají hlavně emocí, duchovního světa a tělesnosti. (Beneš, 2008, s. 27-28)

Zájmové vzdělávání je zpravidla poskytováno za úplatu. Některým účastníkům zájmového vzdělávání může být snížena nebo prominuta. Například pokud se účastník účastní více než dvou činností daného školského zařízení.

3.6 Instituce pro výchovu mimo vyučování

Výchova mimo vyučování probíhá v různých společenských institucích, které vytvářejí podmínky pro realizaci cílů výchovy mimo vyučování.

1. Školní družiny

Školní družiny jsou školská zařízení určená pro výchovu mimo vyučování. Školní družiny se především zaměřují na práci s dětmi prvního stupně základní školy. Vzhledem k věkovým zvláštěm dětí mladšího školního věku, a to zejména k velké šíři a labilitě zájmů, se výchovná činnost orientuje na co nejpestřejší strukturu zájmových činností a uspokojení velké potřeby pohybu dětí mladšího školního věku. Školní družiny jako takové nejsou určené jenom pro výchovu mimo vyučování, ale mohou organizovat zájmovou činnost v kroužcích i pro ostatní zájemce, a to za úplatu. (Pávková, 2002, str. 43)

Hlavním posláním školní družiny, vzhledem k věkové struktuře účastníků, je rekreační a relaxační funkce, zájmová činnost, příprava na vyučování a další doplňující aktivity. Školní družina plní i socializační funkci.

Školní družiny se řídí vyhláškou MŠMT č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání a též vyhláškou MŠMT o školních družinách a školních klubech. č. 74/2005 Sb. (Janiš, 2011, str. 13)

2. Školní kluby

Školní kluby se zaměřují více na práci s dětmi, které navštěvují druhý stupeň základní školy. Děti tohoto věku jsou už více samostatné. (Vycházejí zejména z větší samostatnosti a jejich vyhraněnější a specializovanější zájmové činnosti.) Děti a mládí lidé sem docházejí a pracují většinou na principu dobrovolnosti. Těžiště práce školních klubů je v zájmové činnosti – v pravidelných kroužcích, souborech, tělovýchovných oddílech, nebo v průběžné nabídce spontánních aktivit v prostorách klubu zařízených jako herny, čtenářské kouty, počítačové pracovny nebo prostory upravené pro setkávání a různé debaty.

3. Střediska pro volný čas dětí a mládeže

„Střediska pro volný čas dětí a mládeže, která zahrnují domovy dětí a mládeže a stanice zájmových činností. Jsou to zařízení, která se zaměřují především na realizaci specializovaných zájmových činností pod odborným pedagogickým vedením. Organizují zájmovou činnost pravidelnou v kroužcích i příležitostnou, soutěže pro talentované jedince, prázdninové tábory, nabízejí spontánní aktivity na hřištích, v hernách apod. Významné je, že umožňují účast dětem, mládeži, rodičům s dětmi a případně i dalším zájemcům.“ (Pávková, 2002, s. 43)

4. Domovy mládeže

Domovy mládeže jsou školská zařízení, která zabezpečují studentům středních a vyšších odborných škol, kteří vzhledem ke vzdálenosti zvolené školy nemohou domů dojíždět každý den, ubytování, stravování a kvalifikované výchovně působení. Důležitým úkolem těchto zařízení je poskytnout žákům plnohodnotné využívání volného času.

5. Dětské domovy

Dětské domovy jsou výchovná zařízení, kam jsou umisťované děti od 3 do 18 let, které nemohou vyrůstat a být vychovávány ve vlastní rodině. Zařízení poskytuje výchovnou, hmotnou a sociální péči. Pedagogové se snaží, aby děti prožívaly volný čas takovým způsobem jako děti, které žijí v rodinách. Dále je podporují v zapojení se do zájmových činností. (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 148)

6. Základní umělecké školy

Základní umělecké školy jsou zařízení, které dětem poskytují hudební, hudebně-pohybové, výtvarné a literárně-dramatické obory. Připravují děti na další studium na školách s uměleckým zaměřením.

7. Jazykové školy

Jazykové školy poskytují dětem, mládeži i dospělým jazykové vzdělání za úplatu.

8. Občanská sdružení, sdružení dětí a mládeže, tělovýchovné a sportovní organizace, kulturní zařízení

Tyto organizace jsou výraznými subjekty, které pracují s dětmi a mládeží v jejich volném čase. Mnoho těchto zařízení působí na území celé republiky například Sokol, Skaut, Duha, zájmová sdružení hasičů, rybářů apod. Velké množství sdružení má pouze místní působnost. Mezi ně můžeme zařadit různá sdružení přátel při školách a školských zařízeních. (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 148–149)

3.6.1 Střediska pro volný čas dětí a mládeže

Středisky pro volný čas dětí a mládeže jsou domy dětí a mládeže a stanice zájmových činností. DDM jsou zřizovány jako jedna z možných forem středisek pro volný čas dětí a mládeže ze zákona č. 561/2004 Sb., tzv. školský zákon. Jejich posláním je naplňovat rekreační a výchovně-vzdělávací funkci širokou zájmovou působností.

Střediska pro volný čas dětí a mládeže jsou zařazovány do sítě škol a školských zařízení. Na základě tohoto zařazení vyplývá nárok na státní příspěvek na činnost. Zřizovateli DDM mohou být školský úřad, obec, církev, soukromý nebo jiný subjekt. (Pávková, 2002, s. 121)

Střediska volného času se dále podílejí na další péči o nadané děti, žáky a studenty a ve spolupráci se školami a dalšími institucemi rovněž organizaci soutěží a přehlídek dětí a žáků. (Valenta, 2009, str. 174-175)

DDM mají širokou zájmovou působnost. Uživatelem služeb DDM a stanice zájmových činností může být dítě, žák, student, pedagogický pracovník a v některých případech i jiná osoba.

DDM pracují celoročně, téměř jedna třetina jejich akcí se uskutečňuje o sobotách a nedělích. Vyvrcholením jejich činností jsou prázdninové tábory, které mají charakter rekreační nebo odborný. DDM pracují i s ohroženými sociálními skupinami. Při určitých zájmových činnostech může úspěšně docházet i k integraci handicapovaných dětí. (Pávková, 2002, s. 125)

Posláním domů dětí a mládeže je zajišťování velkého spektra zájmových činností. Náplň činností se rozděluje takto:

1. Zájmová činnost příležitostná

Zájmová činnost příležitostná zahrnuje nabídku výchovně-vzdělávacích nebo rekreačních akcí, které jsou organizovány příležitostně nebo cyklicky.

Je organizována nebo řízena pedagogem volného času a je časově vymezena. Do této formy zájmového vzdělávání můžeme zařadit místní soutěže, turnaje, přehlídky, výlety, exkurze, divadelní představení.

2. Pravidelná zájmová činnost

Další formou zájmového vzdělávání je pravidelná zájmová činnost. Tato činnost je organizována v zájmových útvarech. Zájmový útvar je pojmenování zahrnující některá z označení: kroužek, klub, soubor, oddíl, kurz:

„**a) Kroužek** – je menší zájmový útvar, jehož činnost směřuje zpravidla na vnitřní obohacení členů, zaměřuje se na vnitřní život útvaru (např. rybářský kroužek, modelářský kroužek, čtenářský kroužek).

b) Soubor – zájmový útvar, jehož činnost směřuje zpravidla k veřejné produkci výsledků činnosti (pěvecký, hudební, taneční, divadelní apod.), mívá více členů, než kroužek.

c) Klub – zájmový útvar s volnější organizační strukturou (např. filmový klub).

d) Oddíl – toto označení se užívá výjimečně, zpravidla u tělovýchovných nebo turistických útvarů.

e) Kurz – útvar s vymezenou délkou trvání, jeho činnost směřuje k osvojení určitého množství vědomostí či dovedností (kurz výpočetní techniky, kurz drhání, vaření apod.), po ukončení kurzu může být účastníkům vydáno osvědčení o absolvování.“ (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 169)

Na konci školního roku jsou rodiče, přátelé i jiné děti seznámeny s výsledky práce útvaru formou výstav, vystoupení.

3. Táborová činnost

Táborová činnost je organizovaná činnost s dětmi, mládeží. Táborová činnost je provozována mimo sídlo střediska volného času. Tábor může mít charakter rekreační nebo může mít odbornou formu. Můžeme je dělit do různých typů jako například pohybové, putovní.

4. Osvětová činnost

Osvětová činnost je odborná činnost, kterou poskytuje centrum volného času ostatním subjektům, které poskytují dětem, mládeži smysluplné trávení volného času i občanským sdružením, které pracují s dětmi a mládeží a sdružením dětí a mládeže. Tuto pomoc poskytují formou přednášek, seminářů, školení, kurzů.

5. Individuální práce s účastníky vedoucí k rozvoji nadání

Individuální práce s účastníky vedoucí k rozvoji nadání. Centrum volného času vytváří speciální zájmové kroužky pro talentované jedince, pracují s těmito dětmi individuálně, zadávají dětem těžší úkoly.

6. Otevřené spontánní aktivity

Centra nabízejí činnosti, které jsou pedagogicky a organizačně ovlivňovány pedagogy nepřímou. Tato činnost nemá přesně daný začátek a konec. Pedagog zde zajišťuje bezpečnost účastníků. Může zde vystupovat v roli rádce, konzultanta nebo účastníky motivuje. Radíme sem nabídku pro talentované děti a mládež, například tím, že zpřístupní chovatelská pracoviště, počítačové pracovny, ateliéry.

7. Organizace soutěží a přehlídek

Poslední formou je organizace soutěží a přehlídek vyhlášených nebo spoluvyhlášených MMŠT ČR. Centra organizují z pověření zřizovatele, kola postupových soutěží nebo přehlídek. Centrum se zde podílí na přípravě, propagaci, zabezpečení průběhu soutěže, vyhodnocuje a zveřejňuje výsledky soutěže. (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 142-143)

3.6.1.1 Kategorizace zájmových činností

Zájmové činnosti bývají z důvodů organizačních a pracovních náplní profesionálních pedagogů například ve střediscích pro volný čas dětí a mládeže děleny do zájmových oblastí. Nelze je ovšem přesně ohraničit. Patří mezi ně:

1. Rukodělné činnosti, které rozvíjejí hlavně manuální dovednosti a jemnou motoriku, představivost. Mezi tyto činnosti můžeme zařadit práce s různými materiály, montáže, demontáže, vaření, šití apod.
2. Technické činnosti, rozvíjejí konstrukční dovednosti, smysl pro přesnost. Do těchto činností jsou zařazovány motokáry, modelářství apod.
3. Přírodovědná zájmová činnost, seznamuje děti a mládež s přírodními vědami, utváří dobrý vztah k přírodnímu prostředí a podporuje ochranu prostředí. Řadíme sem rybaře, práce pěstitelské, chovatelské a jiné.
4. Estetickovýchovné činnosti rozvíjí vztah dětí k estetickým hodnotám, kreativitu jako například výtvarné činnosti, hra na hudební nástroj, divadlo, film, tanec.
5. Tělovýchova a sport přispívají k rozvoji fyzické zdatnosti, mají také důležitou roli při sebepoznání, při výchově k toleranci a smyslu pro fair play.
6. Turistika.
7. Společenskovední zájmová činnost rozšiřuje jazykové znalosti, poznatky o společnosti, její historii a tradici. Řadíme sem zájmové jazykové vzdělávání, folklor, sběratelství apod.
8. PC je v současné době velice vyhledávaná zájmová oblast, která se velice rychle rozvíjí. Vybavuje nejen děti, ale i dospělé počítačovými dovednostmi. U této činnosti ovšem hrozí návykové chování. (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 167-168)

Organizace zájmového vzdělávání, poskytují svým klientům nepřehledné množství aktivit od sportovních přes umělecké až po společenskovední. Díky takovéto šíři aktivit si v daných organizacích vybere každý, to co ho zajímá nebo čemu se chce věnovat.

3.7 Pedagog volného času

Pedagog volného času zajišťuje další přímou výchovně-vzdělávací činnost při příležitostných akcích, táborech, soutěžích apod. Pedagog volného času se vyskytuje ve střediscích volného času a v mnoha rozmanitých neškolských zařízeních. Převážná část jeho výchovného působení probíhá ve volném čase dětí a mladých lidí.

Pedagog volného času je v podstatě také učitel, který má mít specifické vzdělání v určitých oblastech, které potřebuje pro svůj výkon své profese. Na pedagogy volného času jsou kladeny velice vysoké nároky.

Pedagogičtí pracovníci DDM jsou zařazeni do kategorie vychovatel. Podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších úprav je minimální míra jejich výchovné činnosti stanovena vedením nejméně dvou zájmových útvarů.

Na činnosti DDM se podílejí další externí a dobrovolní pedagogové, s nimiž musí DDM uzavřít dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, aby byly založeny zákonné pracovněprávní vztahy. (Pávková, 2002, s. 126)

Jen málo vedoucích organizovaných zájmových činností v kroužcích jsou profesionální pedagogové, kteří tuto činnost mají jako hlavní zaměstnání.

3.7.1 Osobnost pedagoga volného času

Osobnost pedagoga volného času je možné srovnávat s osobností kteréhokoli jiného pedagogického pracovníka. Proto jsou využívány i typologie, které se aplikují primárně na učitele.

Existuje řada dělení typu pedagoga jako například na logotropa a paidotropa nebo na autoritativní typ a sociální typ. Tuto typologii uvádí Caselmann.

Další typologie pedagogických pracovníků, vychází ze životních postojů:

1. Ideový – spojuje svou práci s posláním.
2. Estetický – snaží se ze svých žáků vychovávat samostatné jedince.
3. Sociální – věnuje se všem žákům stejnou mírou.

4. Teoretický – má spíše vztah k vědě než k žákům.
5. Ekonomický – má spíše reálný přístup.
6. Politický – prosazuje hlavně sám sebe a přiklání se k trestání žáků. (Janiš, 2009, s. 55-56)

Pedagog volného času musí být vybaven specifickými vlastnostmi a dovednostmi. Základní vlastností je kladný vztah k dětem, který by měl být posílen zanícením pro danou zájmovou činnost a podpořený znalostí metodiky vedení. Vedoucí by měl být schopen organizovat různé zájmové činnosti. Je velice dobré, pokud je vedoucí kreativní, komunikativní, aktivní, dosahuje dobrých výsledků, má odpovídající dávku empatie a je motivován k výkonu.

4 MOTIVACE

Podmínkou aktivit v zájmových oblastech je vyvolat nebo zvýšit zájem účastníků tj. uspokojit jejich specifickou potřebu např. potřebu poznání, uznání, seberealizace. Pojem motivace je ovšem spojen nejenom s účastníky, kteří přijímají činnost zájmových organizací, ale i s pracovníky, kteří pracují v těchto zájmových organizacích na funkcích, které jsou spojeny s vedením jednotlivých aktivit.

I když je pojem motivace v současné době velice využívaný termín v psychologii, nemá zcela jednoznačný obsah, což ovšem není ojedinělý jev u psychologických pojmů. Důvodem, proč existuje mnoho definic, je fakt, že lidé jsou různí a chápou motivaci jinak. Žádná zatím známá teorie neposkytuje univerzální vysvětlení, které by bylo přijatelné pro všechny.

4.1 Definice

Pojem motivace pochází z latinského slovesa **movere** a znamená to **hýbat se**. Motivaci můžeme definovat například jako „psychologické důvody chování, jeho subjektivní význam, proč se různí lidé orientují na různé cíle.“ (Nakonečný, 1996, s. 12)

„Pojem motivace vyjadřuje psychologický důvod chování, projevuje se třemi znaky chování: zaměřeností, intenzitou a trváním.“ (Nakonečný, 2004, s. 181)

„Motivace je souhrnné označení pro motivy a jejich působení“ (Řičan, 2010, s. 96).

Motivy nemívají stejnou intenzitu. U motivů je důležité, jakou hodnotu jedinec připisuje danému cíli, kterého chce dosáhnout.

Motivace je vnitřní proces, který se odehrává uvnitř jedince. Tento proces má svůj zdroj jak ve vnitřní, tak i ve vnější situaci jedince. Mezi vnitřní situace řadíme hlavně fyziologické potřeby, jako je například pocit hladu. Mezi vnější situace pak můžeme zařadit ohrožení života, ohrožení prestiže. Někdy se vnější podněty, jako jsou například peníze, pocit pocty, obdivu, atd. stávají motivujícími, ale pouze za podmínky příslušného vnitřního naladění, které je dáno stavem aktuálních potřeb jedince. (Nakonečný, 1996, s. 17)

4.2 Motiv

Motiv je konstrukt odvozený z cílů lidského chování, znamená dispozici. Motivace je konstrukt odvozený z toho co se děje, je aktivován motivem, vyjadřuje tedy proces přípravy a případné realizace chování vědomě či nevědomě zaměřeného na dosažení cíle.

V psychologii existuje mnoho výkladů pojmu motiv. Můžeme je charakterizovat jako vědomé záměry či cíle jednání, ale i jako cíle chování vůbec. Ve většině případu je motiv spojován s určitým cílem, ke kterému směřuje. (Nakonečný, 2009, s. 246)

4.3 Zdroje motivace

Motivace vzniká hlavně z důvodu rozporu mezi stavem, který existuje v dané chvíli a stavem, který je vyžadován. Proto je základní formou motivace **potřeba**, tj. stav nějakého nedostatku ve fungování organismu jako například potřeba jídla, odpočinku a nedostatku v sociální rovině například jistoty, bezpečí, zázemí, obdivu. Tyto základní potřeby mají své primární východisko v pudech. Je to vlastně vše, co člověk chce a o co se snaží. Cílem je snížit velikost potřeby a to různými způsoby chování, které uspokojí danou potřebu. Různé potřeby jsou v různých situacích uspokojovány různými způsoby. K uspokojování potřeb dochází tehdy, když motivy jsou už dostatečně silné, dosažení cíle je reálné, hodnota cíle uspokojí jedince a pokud způsob chování pro uspokojení potřeby nebude v rozporu s morálkou jedince.

Mezi další základní zdroje motivace můžeme zařadit:

1. **Návyk** je reakce, která se díky opakujícím situacím stala reakcí automatickou.
2. **Zájmy** představují motivy lidského chování, které jsou typické svou trvanlivostí a zaměřeností na určitou činnost, o kterou má daný jedinec zájem. Mnohdy jsou spojovány s aktivitami nebo objektem, ve kterém jedinec dosahuje dobrých výsledků. Zájmy se liší svou intenzitou, mohou být aktivní, pasivní, vyjádřené, testové, dominantní, vedlejší, inventované.
3. **Hodnoty** jsou motivy, kterým člověk dává jinou důležitost nebo jim přiřazuje jiný význam. Důležitost hodnot vyplývá z jejich funkce jako zdroje motivace lidské

činnosti a také z důvodu schopnosti ovlivňovat jednání i prožívání. Tento pojem má odlišný význam ve filozofii, ekonomice a psychologii.

4. **Ideály** jsou pozitivní představy, které si člověk vytvořil a kterých se snaží dosáhnout. Velký vliv na ideály mají sociální faktory vývoje a utváření osobnosti člověka, např. rodina, škola. (Vršek, 2007, s. 14)

Motivace je velice úzce propojena s emocemi, protože k dosažení cíle nás žene pocit úspěchu a na druhé straně sílu motivace oslabuje strach z neúspěchu.

4.4 Pracovní motivace

Motivaci pracovního jednání chápeme jako dílčí stránku motivace lidského jednání.

Pracovní motivace je pojem, který nám říká, proč lidé pracují. Pracovní jednání je specifický druh aktivit člověka. Zdrojem pracovního jednání je vnitřní motivace a vnější stimuly. V současné době je mnoho vnějších stimulů, které jedince motivují k práci. Můžeme mezi ně řadit odměnu neboli mzdu, kladné hodnocení skupinou, pracovní hodnocení, režim práce a uspokojení z provedené práce. (Poláková, 2008, s. 24)

Lidé většinou pracují, aby si obstarali obživu. Někteří lidé mohou být motivováni i radostí z výsledků své práce. Mezi ty, kteří se radují z výsledků své práce, můžeme zařadit jedince, kteří jsou majetkově zabezpečeni, důchodce, lidi, které jejich práce baví a jejich práce přispívá k jejich pozitivnímu sebehodnocení. (Gahurová, 2011, s. 14)

Dobře motivovaný pracovník pracuje někdy mnohem více, než je jeho povinností, dokáže překonat lépe překážky, které vznikly, velice dobře kontroluje svou práci. Motivované pracovníky jejich práce baví a záleží mu na výsledcích jeho práce. Naopak nedostatečně motivovaný pracovník často pracuje pouze pod přímým dohledem, je nesevědomitý, nezáleží mu na výsledcích jeho práce, práce ho neuspokojuje. Nedostatečná motivace může vzniknout z důvodů špatného finančního ohodnocení či jiného oceňování pracovníků, špatné organizace práce, pocitů nespravedlnosti z neobjektivního hodnocení, nezasloužené kritiky, neochoty vedoucího zabývat se pracovními problémy podřízených.

Proces pracovní motivace bývá upravován situačními proměnnými, do kterých můžeme zařadit charakter úkolu, osobnost nadřízeného, sociální klima pracovního týmu. (Veselá, 2011, s. 21)

4.4.1 Teorie pracovní motivace

Teorie pracovní motivace jsou rozděleny do dvou hlavních skupin. První skupina těchto teorií vysvětluje, co člověka motivuje k práci, snaží se nalézt vztahy mezi lidskými potřebami a důvody jejich preferencí. Výhodou těchto teorií je jejich jednoduchost. Orientují se na minulost a současnost, neberou v úvahu budoucnost. Mezi teorie první skupiny se řadí Maslowova motivační teorie, Herzbergova teorie, McClellandova potřeba pracovní motivace a Alderferova teorie potřeb.

Do druhé skupiny řadíme takové teorie, které se snaží pracovní motivaci vysvětlit vztahy mezi kognitivními a jinými proměnnými. Cílem těchto teorií je pochopení pracovní motivace. Do této skupiny teorií patří Vroomova teorie valence a očekávání, Adamsova teorie spravedlnosti a Porterova a Lawlerova teorie výkonu a spokojenosti. (Veselá, 2011, s. 22)

4.4.1.1 Maslowova motivační teorie

V psychologii byly vytvářeny různé seznamy motivů. Já uvedu ve své práci „hierarchický systém potřeb“. Tento seznam potřeb je jeden z nejoblíbenějších a nejvíce používaných. Sestavil ho na základě svých zkušeností americký psycholog A.H. Maslow. Potřeby v této hierarchii jsou uspořádány od nejnižších po nejvyšší. Vyšší popudy mohou být naplněny až poté, co jsou naplněny popudy nižší. Například: člověk se musí najíst, aby poté mohl přemýšlet o své seberealizaci, jak naplní svůj volný čas, o lásce, o práci apod. (Nakonečný, 2004, s. 183)

Potřeby pokaždé nemůžeme okamžitě rozpoznat. Při studování motivace se musíme dostat do výsledných i přímo si neuvědomovaných cílů, žádostí a potřeb jedince. A.H. Maslow rozdělil všechny základní potřeby do 5 kategorií.

Maslow tvrdil, že naše nejzákladnější potřeba je fyziologické přežití: přístřeší, teplo, jídlo, pití atd. Ve chvíli kdy jsou tyto potřeby splněny, může se jedinec zaměřit na potřebu bezpečí, kam můžeme zařadit potřebu svobody, jistoty, stability, spolehlivosti apod. Když je splněna tato potřeba, jedinec svou pozornost obrací na afilační potřeby, do kterých můžeme zahrnout potřeby sounáležitosti, lásky, potřeba někam patřit, být milován. Poté se dostaví potřeba uznání, úcty a sebeúcty. Patří sem potřeba dosahování úspěšného výkonu, prestiže. Jako nejvyšší potřebu Maslow uváděl potřebu seberealizace, naplňování svých předpokladů, možností růstu a rozvoje. Můžeme sem zahrnout potřeby vědění, porozumění, životní orientace.

První čtyři kategorie Maslow označuje jako potřeby nedostatkové (potřeby deficitní), pátou kategorii pak jako potřebu růstovou. Podle Maslowa ne každý jedinec dosáhne nejvyšší úrovně. Závisí to na skupině potřeb, které jsou v jedincově psychice formulovány nejsilněji a které ovlivňují jednání daného člověka.

Někteří autoři chápou Maslowovu teorii jako obecný, platný model. I když byla Maslowova teorie v mnoha pohledech kritizována, většina autorů odborných knih se shoduje na jejím přínosu pro motivaci zaměstnanců. (Mikšík, 2003, s. 93-94)

4.4.1.2 Dvoufaktorová Herzbergova teorie motivace a hygieny

Na základě výsledků výzkumu, který provedl americký profesor Herzberg, můžeme říci, že existují dva typy faktorů, které ovlivňují pracovní motivaci.

Jako první jsou vnější faktory „hygieny“ neboli hygienické (udržující). Mezi ně řadíme pracovní podmínky, mezilidské vztahy, pracovní jistotu, vedení, bezpečnost práce a mzdu. Slouží k tomu, aby se člověk cítil spokojený se svou prací. Tyto faktory odpovídají Maslowovým potřebám nižší úrovně.

Do druhé skupiny řadíme vnitřní faktory, tzv. motivátory, které slouží k motivaci jedince k vyššímu úsilí a výkonu. Řadíme sem úspěch, uznání, samostatnou práci, odpovědnost. Projevují se ve výkonnosti člověka. Faktory druhé skupiny můžeme srovnat s Maslowovými potřebami vyšší úrovně. Herzberger rozlišením těchto faktorů odlišil spokojenost v práci a spokojenost s prací. (Cejthamr a Dědina, 2010, s. 147)

4.4.1.3 Porterova Lavlerova teorie výkonu a spokojenosti

Tato teorie je postavena na principu očekávání. Motivace ovšem není závislá pouze na očekávané hodnotě, ale také na schopnostech daného jedince a na jeho vnímání profesionální role. Pracovní spokojenost zaměstnance odměnami za odvedený výkon je ovlivněna tím, jak daný jedinec vnímá odměnu. Pokud je poskytnutá odměna podle jeho představ spravedlivé odměny, je pracovní spokojenost vysoká. Jestliže je skutečná odměna nižší než očekávaná, pracovní spokojenost klesá, což následně ovlivňuje i pracovní motivaci jedince. (Veselá, 2011, s. 26)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 DŮM DĚTÍ A MLÁDEŽE SLUNÍČKO

Výzkum byl proveden v příspěvkové organizaci DDM Sluníčko, Otrokovice, která bude v následující kapitole popsána.

5.1 Obecná charakteristika

DDM Sluníčko Otrokovice, byl zřízen jako právnická osoba dnem 1. 1. 1993 podle § 6, odst. 1, písmeno c, zákona České národní rady č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství. Vznikl jako příspěvková organizace a ve své činnosti se řídí zákonem č. 561/2004 Sb.

Předmět činnosti organizace je vymezen § 19 zákona č. 561/2004 Sb., o školských zařízeních, platném znění, a prováděcími předpisy.

Zřizovatelem byl od 1. 4. 2001 Krajský úřad Zlínského kraje. Od 1. 1. 2002 se DDM Sluníčko sloučil s DDM Tlumačov. Zřizovatelem je od 1. 9. 2005 Město Otrokovice.

DDM Sluníčko vznikl na základě usnesení zastupitelstva města Otrokovice ze dne 10. 5. 2005 č. 416/05/05.

5.2 Přehled nejdůležitějších právních předpisů vztahující se na činnost DDM

DDM se musí řídit mnoha zákony a vyhláškami, zde je výčet těch stěžejních:

- zákoník práce,
- občanský zákoník,
- vyhláška 263 / 2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád,
- zákon č. 561 / 2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 563 / 1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 320 / 2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, ve znění pozdějších předpisů,

- zákon č. 250 / 2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů v platném znění,
- zákon č. 586 / 1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 128 / 2000 Sb., o obcích v platném znění,
- zákon č. 129 / 2000 Sb., o krajích v platném znění,
- nařízení vlády č. 223 / 2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 564 / 2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců,
- nařízení vlády č. 75 / 2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé výchovné činnosti,
- vyhláška č. 74 / 2005 Sb., o zájmovém vzdělávání,
- vyhláška č. 55 / 2005 Sb., o organizaci a financování soutěží a přehlídek v zájmovém vzdělávání,
- vyhláška č. 64 / 2005 Sb., o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů,
- zákon č. 258 / 2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,
- vyhláška č. 106 / 2001 Sb., o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti ve znění vyhlášky 148 / 2004 Sb.,
- zákon č. 563 / 2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů,
- vyhláška č. 114 / 2002 Sb., o FSKP ve znění vyhlášky č. 510 / 2002 Sb.,
- zákon č. 500 / 2004 Sb., správní řád,
- zákon č. 101 / 2000 Sb. o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 326 / 1999 Sb. § 83 a zákon č. 161 / 2006 Sb. o podmínkách přístupu cizinců ke vzdělávání a školským službám.

5.3 Velikost a vnitřní organizace zařízení DDM Sluníčko a odloučená pracoviště

K činnosti DDM Sluníčko slouží budovy:

1. Otrokovice, tř. Osvobození 168,
2. Otrokovice, Spojenců 569,
3. Otrokovice, Dětské dopravní hřiště na ul. Lidická 1286,

4. Tlumačov, ul. Masarykova 63,
5. Otrokovice, táborová základna Štěrkoviště 1613.

5.3.1 Sídlo organizace

Sídlo organizace se nachází na adrese Otrokovice, tř. Osvobození 168. Toto sídlo leží ve velmi dobře situované lokalitě města. Budova se skládá z původní části a přístavby. Původní část je rozdělena na suterén, 4 patra a půdní prostory. V přízemí přístavby se nachází šatna pro děti a rodiče, vrátnice a místnost pro uklízečku a místnost pro schůze apod. Součástí je také dvůr s menší zahrádkou. Budova i vybavení je zastaralé, i když se provádí nutné opravy.

5.3.2 Odloučená pracoviště

DDM Sluníčko, Otrokovice má čtyři odloučená pracoviště, tři z nich se nacházejí v Otrokovicích a jedno v Tlumačově.

5.3.2.1 Otrokovice, tř. Spojenců 569

Toto pracoviště je umístěno v klidné části města Otrokovice, na Bahňáku. Budova je jednopodlažní, obdélníkového tvaru. K dispozici jsou dvě herny, učebna, kuchyňka, WC, tělocvična, kancelář a šatna. Celková image této budovy je zaměřena na nejsilnější cílovou skupinu klientů, kterou jsou malé děti.

5.3.2.2 Otrokovice Lidická 1286

Areál tvoří dvě budovy a systém vozovek, chodníků, dopravních značek a křižovatek. Budovy a vozovky slouží účelu zájmového vzdělávání, je však zastaralé.

Vybavení DDM slouží plně k výchovným účelům a dalšímu vzdělávání dětí, žáků i dospělých. V budovách je kancelář, šatna, školící místnost, sklad pro kola, koloběžky, dílna a WC.

5.3.2.3 *Otrokovice Štěrковиště 1613*

Na „Štěrковиšti“ se nachází jednopatrová budova, která je využívána k letním pobytovým táborem, různým akcím, víkendovým pobytům a k pořádání výletů. Je zde k dispozici jedna velká místnost a pokoje k přespaní. Zcela vybavená kuchyň, sociální zařízení a sprchy.

5.3.2.4 *Tlumačov, Masarykova 63*

Odloučené pracoviště v Tlumačově sídlí v přízemí budovy Základní školy Tlumačov. Pro svou činnost DDM využívá kancelář, výtvarnou místnost, klubovnu, zrcadlovou místnost, knihovnu, šatny a sociální zařízení.

K činnosti DDM Sluníčko využívá i jiné prostory jako například tělocvičny ZŠ, stáje a jízdárnu Napajedla, sokolovnu Tlumačov, Otrokovickou Besedu, veřejné prostranství a Městskou halu Otrokovice.

5.4 **Předmět, poslání a dlouhodobé cíle**

Základním předmětem činnosti a poslání DDM je organizování a zabezpečování zájmového vzdělávání především pro děti, žáky, studenty, pedagogické pracovníky a další osoby, bez ohledu na místo trvalého pobytu nebo jiné podmínky.

Zájmové vzdělávání poskytuje osobám naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé typy oblastí.

DDM se také podílí na péči o nadané děti, žáky a studenty ve spolupráci se školami a dalšími institucemi a na organizaci soutěží, besídek a přehlídek dětí.

Cílem Sluníčka je naplnit u všech sociálních skupin populace volný čas jako taktický pedagogický úkol – výchova k účelnému využití volného času, která má jedince vybavit dostatečnou mírou zájmů a následně i poznatků a dovedností, jak tyto zájmy naplňovat a nacházet v nich uspokojení.

Mezi dlouhodobé cíle DDM patří například:

- aplikovat změny nové legislativy,
- pohotově reagovat na makroprostředí,
- vyhledávání finanční zdroje,
- prohlubovat týmovou spolupráci,
- udržovat profesionalitu,
- kvalitní propagací získávat pozornost trhu,
- opravy rekonstrukce budov,
- být konkurenceschopní,
- naplňovat poslání zájmového vzdělávání,
- pracovat na propagaci, image DDM,
- přispívat nabídkou volnočasových aktivit k prevenci dětské kriminality a ostatních patologických jevů,
- spolupracovat se školami.

5.5 Personální údaje

V DDM Sluníčko Otrokovice pracují interní a externí pracovníci, kteří zajišťují v zájmovém vzdělávání pravidelnou, příležitostnou, táborovou činnost a výukový program dle ŠVP.

V minulém roce pracovalo v organizaci 12 interních a 128 externích pracovníků. S externími pracovníky je vždy uzavřena dohoda, jedná se o práce konané mimo pracovní poměr.

Mezi interní pracovníky patří pedagogové, ředitelka, zástupce ředitele, administrativní pracovník, údržbář a uklízečka.

5.6 Financování organizace

DDM Sluníčko má několik zdrojů financí. Mezi ně patří:

1. Výnosy státní dotace od MŠMT tvoří 44,8 %.

2. Výnosy z příspěvků od zřizovatele. Tyto výnosy jsou pouze na provoz organizace (energie, opravy a jeden celoroční plat) a činí 27,7 %.
3. Vlastní činnost tvoří 31,5 %.
4. Doplnková činnost, kterou povoluje zřizovací listina. Doplnkovou činností DDM Sluníčko je pronájem veškerých svých prostor a tvoří 3 %.

5.7 Údaje o oblastech, ve kterých organizace dosahuje dobrých výsledků

Tab. 1 - Pravidelná zájmová činnost.

Počet zájmových útvarů celkem	105
Celkem osob	1206
Z toho – děti	368
- žáci	608
- studenti	7
- dospělí	223

Zájmové útvary (kroužky) mají stálou členskou základnu a pravidelně se opakující schůzky. Členové jsou registrováni v matrice DDM na základě řádně vyplněné přihlášky. Zájmové útvary (kroužky) pracují podle ŠVP a dle rozvrhu pro daný zájmový útvar. Zapojují se cílové skupiny - děti, žáci, rodiče a další fyzické osoby. Pravidelné činnosti se účastnilo 1206 zájemců ve 105 kroužcích.

Vedoucími kroužků jsou interní a externí pracovníci, kteří vedou mladou generaci k odpovědnosti při vedení zájmových kroužků.

Největší zájem projevují rodiče s dětmi, žáci a studenti o kroužky sportovní – atletika, aerobic, rodinné aktivity, disko tance, florbal, historický šerm, pohybové hry, keramika, rybářský klub, společenské tance a břišní tance.

Velký zájem projevují děti hlavně o pohybové kroužky. Rozvíjí si obratnost, orientaci v prostoru a členové kroužku tak získají pozitivní vztah ke sportu. Hudební, taneční a divadelní kroužky prezentují DDM na různých akcích města a regionu.

Mládež také zaujala činnost RPG a fantazy her. Společně hrají výpravné fantasy hry. Žáci a studenti se aktivně zapojují do Klubu deskových, stolních a karetních her. Historický šerm si získal velkou klientelu - žáci se zde učí technice boje a obrany.

V posledních letech vyhledávají rodiny činnosti, při kterých se účastní všichni rodinní příslušníci. Vyrábí dárky, soutěží, sportují a plánují společné akce.

Nadále pokračuje pravidelná činnost pro rodiče s handicapovanými dětmi. Konkrétně „Klub Slůňata“ a Jezdecký kroužek. Atraktivním kroužkem se stalo cvičení pro muže.

6 METODOLOGIE VÝZKUMU

V teoretické části bakalářské práce byly uvedeny informace z odborné literatury, které se vztahují k danému tématu. Následující část práce se zaměří především na vymezení výzkumného problému, hlavního cíle výzkumu a metodě sběru dat. V této části bude také stanovena hlavní výzkumná otázka, ze které se poté budou vytvářet dílčí výzkumné otázky.

6.1 Druh výzkumu

V literatuře najdeme dva typy výzkumu kvalitativní a kvantitativní. Ovšem ani jeden není univerzální, a proto by měl zkoumající zvolit adekvátní typ výzkumu, protože „každý výzkum musí ve své metodologii vycházet z povahy zkoumaných jevů a nástrojem pro získávání informací ve zkoumané realitě musí této povaze odpovídat.“ (Bedrnová a Nový et al., 2007, s. 71).

Jako typ výzkumu byl zvolen kvantitativní výzkum. Logika kvantitativního výzkumu je deduktivní. Pro tento typ výzkumu jsou charakteristické tyto rysy:

- ověřuje teorie a hypotézy, potvrzuje nebo vyvrací teorii,
- relativně velké množství zkoumaných,
- experiment, dotazník, testy, pozorování,
- standardní postupy, validita a reliabilita,
- výzkum lze zopakovat.
- zobecnění výsledků
- kvantifikace dat (Reichel, 2009, s. 41)

Podle Punche (2008, s. 24) podstata kvantitativního výzkumu spočívá v tom, “že se zkoumá vztah mezi proměnnými. Realita kvantitativního výzkumu pojímá jako proměnné a konečným cílem je nalézt, jak jsou proměnné mezi sebou závislé a proč.”

6.2 Výzkumný problém

Pracuji jako pedagožka volného času v DDM Sluníčko o.p.s., Otrokovice. Už mnohokrát jsme se s kolegy bavili, proč vlastně pracujeme jako externisté ve Sluníčku, co nás k tomu vedlo a vede.

Mým hlavním důvodem, proč jsem zde začala pracovat, byla praxe. Pak se k tomu přidaly finance a v neposlední řadě i práce s dětmi, která mě začala naplňovat.

Výzkumný problém je tedy zaměřen na externí pracovníky dané organizace. Hlavní výzkumný problém je formulován takto: Jaké faktory vedou externí pracovníky k výběru a dalšímu výkonu povolání pedagoga volného času?

6.3 Výzkumný cíl

„Výzkum znamená systematické zkoumání přírodních nebo sociálních jevů s cílem získat poznatky, jež popisují a vysvětlují svět kolem nás“ (Hendl, 2004, s. 19).

Cílem je zjistit, proč externisté tuto práci vykonávají, co je motivuje k výběru tohoto povolání, které pohnutky a faktory vytvářejí motivační ladění a ochotu pracovat v této organizaci. Dalším výzkumným cílem je zjistit spokojenost externistů se svou prací, zjistit základní charakteristiky externích pracovníků jako: strukturu sociálních rolí externích pracovníků, věkovou strukturu, strukturu nejvyššího dosaženého vzdělání externích pracovníků. Dále je cílem práce zjistit, průměrnou délku praxe, průměrný pracovní úvazek a kolik času týdně externí pracovníci věnují přípravě na své hodiny a další informace o externích pracovnících.

Podle mého názoru totiž důvody výběru tohoto povolání a spokojenost se svou prací, mohou z části ovlivňovat kvalitu výuky. Pokud někdo tuto práci dělá pouze pro peníze, nemůže mít k této práci takový vztah jako člověk, který má rád děti, rád jim předává své znalosti a zkušenosti.

6.4 Hlavní a dílčí výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka

1. Jaké faktory vedou externí pracovníky DDM k výběru a k dalšímu výkonu tohoto povolání?

Dílčí výzkumné otázky

1. Ovlivňuje výběr povolání více práce s dětmi než stálý příjem?
2. Motivuje pracovníky k dalšímu výkonu nejvíce pocit seberealizace?
3. Je podle externích pracovníků zkušenost s navštěvováním podobného kroužku v dětství faktorem vedoucím k výběru tohoto povolání?
4. Vybírají si tuto profesi spíše ženy než muži?
5. Jaká je věková struktura externích pracovníků?
6. Jaké nejvyšší dosažené vzdělání převládá u externích pracovníků?
7. Jaká je struktura sociálních rolí externích pracovníků?
8. Jak dlouho se externí pracovníci věnují této profesi?
9. Jsou ženy se svou prací spokojenější než muži?

6.5 Výzkumný soubor

Pracuji jako externí pedagožka volného času a za cílovou skupinu jsem si vybrala své kolegyně a kolegy, kteří zastávají stejnou pozici jako já. Jsou to tedy také externí pedagogové volného času, pracující v DDM Sluníčko p.o., Otrokovice. Do dotazníkového průzkumu byla zařazena všechna pracoviště DDM. Jedná se tedy o 140 externích pracovníků. Dotazníky byly rozdány všem externím pracovníkům, jejichž vyplnění bylo zcela dobrovolné a zpět se jich vrátilo 102, což znamená návratnost 73 %.

6.6 Metoda sběru dat

Ke sběru dat jsem použila jednoduchý dotazník. Dotazník je písemná forma dotazování, kdy není potřeba žádný osobní kontakt. Dotazník se může poslat poštou, emailem nebo dotazování mohou vyplnit dotazník na různých internetových stránkách.

6.6.1 Dotazník

Podle Gavory (2000, s. 99) je dotazník „způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Dotazník je nejfrekventovanější metodou zjišťování údajů. Tato frekvence je často dána (zdánlivě) lehkou konstrukcí dotazníku.“

Kladené otázky se vztahují k vnějším jevům například názory učitelů, nebo k jevům vnitřním, zde můžeme zařadit postoje, motivy.

Dotazník slouží hlavně k získávání hromadných údajů. Tím je myšleno získávání údajů o velkém počtu odpovídajících.

Dotazník je soustava předem připravených otázek, které by měly být promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.

Položky v dotazníku by měly být všem respondentům jasné, srozumitelné a stručné. Formulace položek musí být jednoznačná a nesmí být možno položky chápat více způsoby. Dotazník by neměl být příliš rozsáhlý, měl by zjišťovat pouze potřebné údaje.

Dotazník musí mít velice dobře promyšlenou strukturu. Většinou se dotazník skládá ze tří částí. Vstupní část, která se skládá z hlavičky, vysvětluje cíle dotazníku, pokyny jak správně dotazník vyplňovat. Druhá část obsahuje vlastní otázky. Nejdříve se používají otázky, které jsou lehčí, kontaktní. Doprostřed dotazníku jsou potom zařazeny otázky těžší a méně zajímavé. Ke konci jsou otázky, které mají důvěrnější charakter. (Gavora, 2000, s. 99–100)

6.6.1.1 Typy otázek

Existují různé typy otázek, které se dělí podle stupně otevřenosti. Rozlišují se otázky uzavřené, polouzavřené a otevřené.

Uzavřená otázka nabízí hotové alternativní odpovědi. Respondent pouze zaznačí vhodnou odpověď. Výhodou tohoto typu otázek je jejich lehké zpracování.

Otevřené otázky dávají respondentovi „volnou ruku“ u odpovídání na danou otázku. Otázka ho pouze nasměruje na tázaný jev, ale neurčuje mu alternativní odpověď. Výhodou těchto otázek je, že neomezují respondenta. Na tyto otázky se ovšem odpovídá mnohem obtížněji než na uzavřené. Nevýhodou je těžší zpracování.

Polouzavřené otázky nabízejí i alternativní odpověď a potom žádají vysvětlení v podobě otevřené otázky.

Zvláštním typem otázek jsou otázky škálové. U škálových otázek respondent odpovídá tak, že vybírá určitý bod na předložené škále. Škálových otázek je mnoho typů a mívají odlišnou podobu. Škála je forma otázky, kterou žádáme respondenta, aby zařadil zkoumaný problém (např. postoje, názory, spotřební chování) na určitou stupnici.

Existují škály Likertova typu, výčtové, stupnicové. Škálové otázky jsou nejvhodnějším nástrojem pro měření názorů a postojů. V dotazníku lze také používat škálových položek, které mají pevně stanovené alternativy a respondent je nemůže nijak ovlivnit, může pouze z přesně formulovaných zadání vybrat jednu z možností. (Gavora, 2000, s. 102-104)

6.6.1.2 Vlastnosti dotazníku

Dotazník patří do prostředků měření, tak i on by měl splňovat základní požadavky, které jsou kladeny na dobře měření. Mezi tyto požadavky patří:

- **Validita (platnost)** rozumíme tím, nakolik měří to, co má měřit. Jestli opravdu zjišťuje, to co zjišťovat má, tj. výzkumný problém.
- **Reliabilita (spolehlivost a přesnost)** dotazníku je schopnost zachycovat spolehlivě a přesně zkoumané jevy. Reliabilitu můžeme také definovat jako nezávislost dotazování na náhodných chybách.

Dotazník lze předat respondentům třemi způsoby: rozeslat je poštou, osobně nebo prostřednictvím dalších osob. Nejvýhodnějším předáváním dotazníků je předání dotazníku osobně. Výhodou tohoto způsobu je prakticky stoprocentní návratnost.

Pokud jsou dotazníky posílány poštou, je návratnost poměrně malá v intervalu od 30 % do 60 %. (Chráška, 2000, s. 161-169)

6.7 Administrace dotazníku

Po vytvoření dotazníku byl v lednu 2012 proveden předvýzkum u pětadvaceti respondentů. Po předvýzkumu jsem provedla konečnou úpravu otázek, na základě připomínek respondentů. Sběr dat byl uskutečněn v měsících březen - duben 2012. Dotazník byl rozdán v DDM Sluníčko, Otrokovice a v jeho odloučených pracovištích. Celkem bylo rozdáno 140 dotazníků, vrátilo se 102, které byly použity ke zpracování.

6.8 Způsob zpracování dat

Ke zpracování dat byly použity metody popisné statistiky, relativní četnosti u jednotlivých otázek dotazníku. Všechny odpovědi, které byly získány pomocí dotazníků, jsem převedla do grafického ztvárnění (tj. tabulky, grafy) v programu Microsoft Excel. Výsledky jsou slovně popsány tak, aby získaná data byla pochopitelná a zřetelně předložena.

7 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

Relativní četnost byla zaokrouhlována na celá čísla. Výzkumu se zúčastnilo 102 respondentů.

Pro označení vzdělání respondentů jsme použila těchto zkratk:

ZŠ – základní vzdělání

VOŠ – vyšší odborné vzdělání

SŠ – středoškolské vzdělání

VŠ – vysokoškolské vzdělání

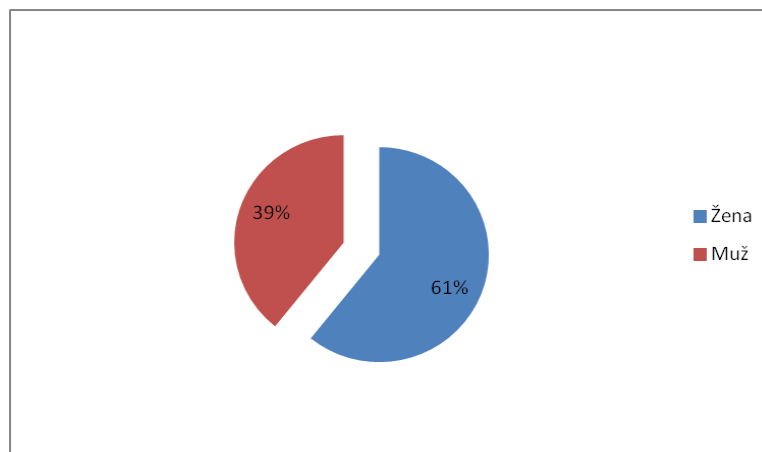
7.1 Základní charakteristiky výzkumného souboru

Výzkumná otázka – Vybírají si tuto profesi spíše ženy než muži?

Otázka č. 1 – Jste?

Tab. č. 2 – Pohlaví respondentů.

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Žena	62	61
Muž	40	39



Graf č. 1 – Složení respondentů dle pohlaví.

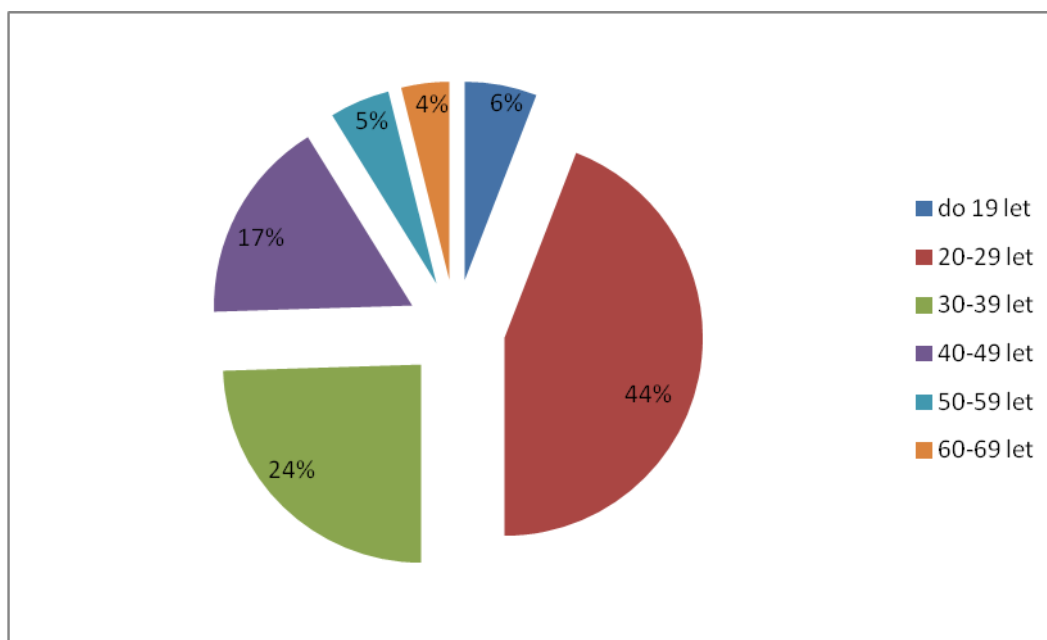
Grafické znázornění ukazuje, že ženy tvořily 61% a muži 39% z celkového počtu respondentů, z toho vyplývá, že povolání externího pedagoga volného času si vybírají spíše ženy než muži.

Výzkumný otázka – Jaká je věková struktura externích pracovníků?*Otázka č. 2 – Uveďte svůj věk?*

Jedná se o otevřenou otázku, kde měli respondenti napsat svůj věk. Podle jejich odpovědí jsem si stanovila věkové kategorie.

Tab. č. 3 – Věk respondentů.

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 19 let	6	6
20-29 let	45	44
30-39 let	25	25
40-49 let	17	17
50-59 let	5	5
60-69 let	4	4



Graf č. 2 – Složení respondentů dle věku.

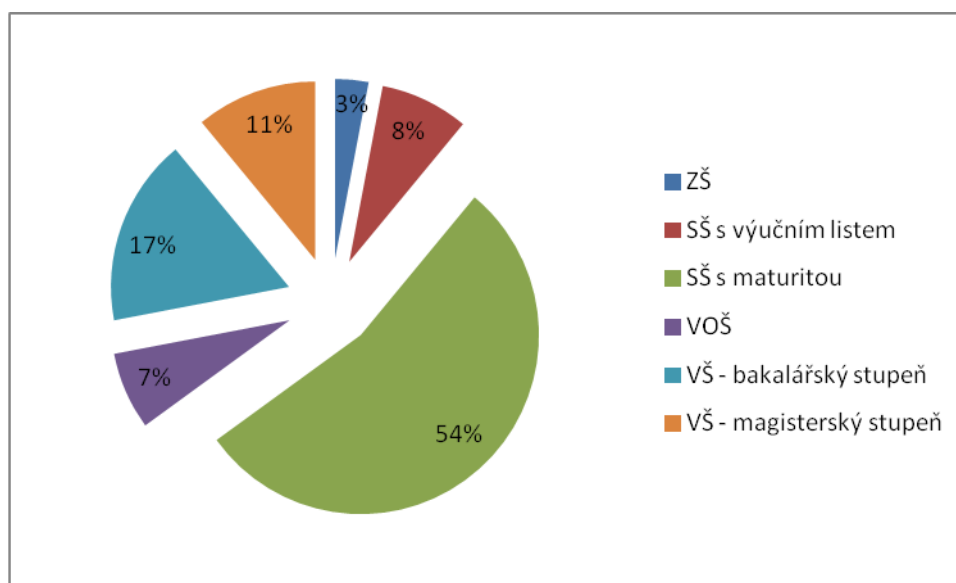
Měřením bylo zjištěno, že nejvíce externích pracovníků v DDM pracuje ve věku 20-29 let což je 44% procent z celkového počtu respondentů, dále ve věku 30-39 let 24% a 17% externích pracovníků ve věku 40-49 let. Do 19 let zde pracuje 6% externistů, mezi 50-59 lety zde pracuje 5% externistů a mezi 60-69 lety v DDM pracuje 4% externistů. Jak je vidět, věková struktura pracovníků byla poměrně různorodá.

Výzkumná otázka – Jaké nejvyšší dosažené vzdělání převládá u externích pracovníků?

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nevyšší dosažené vzdělání?

Tab. č. 4 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.

Vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
ZŠ	3	3
SŠ s výučním listem	8	8
SŠ s maturitou	55	54
VOŠ	7	7
VŠ - bakalářský stupeň	17	17
VŠ - magisterský stupeň	12	11



Graf č. 3 – Složení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání.

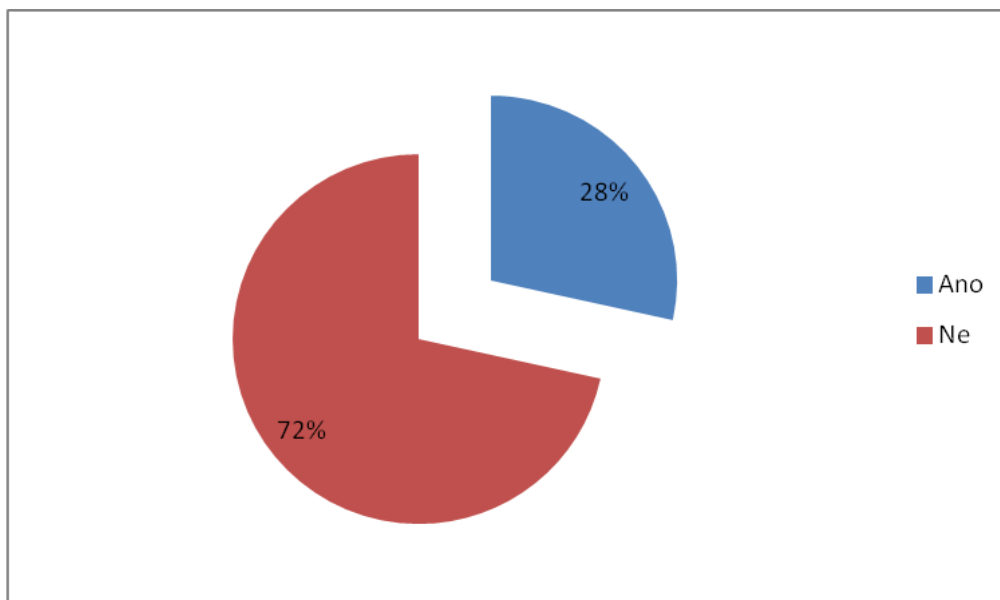
Z daného grafu vyplývá, že u respondentů převládá nejvyšší dosažené vzdělání střední škola s maturitou. Tuto odpověď uvedlo 54% dotazovaných, 17% uvedlo vysokou školu – bakalářský stupeň, 11% vysokou školu – magisterský stupeň, základní školu uvedlo pouze 3 % z dotazovaných, 8% uvedlo střední školu s výučním listem a 7% respondentů uvedlo za své nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odbornou školu.

Otázka č. 4 – Bylo Vaše vzdělání humanitního zaměření?

Doplňující otázkou k nejvyššímu dosaženému vzdělání, byla otázka, jestli jejich vzdělání bylo humanitního zaměření. Cílem bylo zjistit, jestli lidé s humanitním vzděláním, inklinují více k práci s dětmi než lidé, kteří mají jiné vzdělání např. technické, ekonomické.

Tab. č. 5 – Bylo vzdělání respondentů humanitního zaměření?

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	29	28
Ne	73	72



Graf č. 4 – Bylo vzdělání respondentů humanitního zaměření?

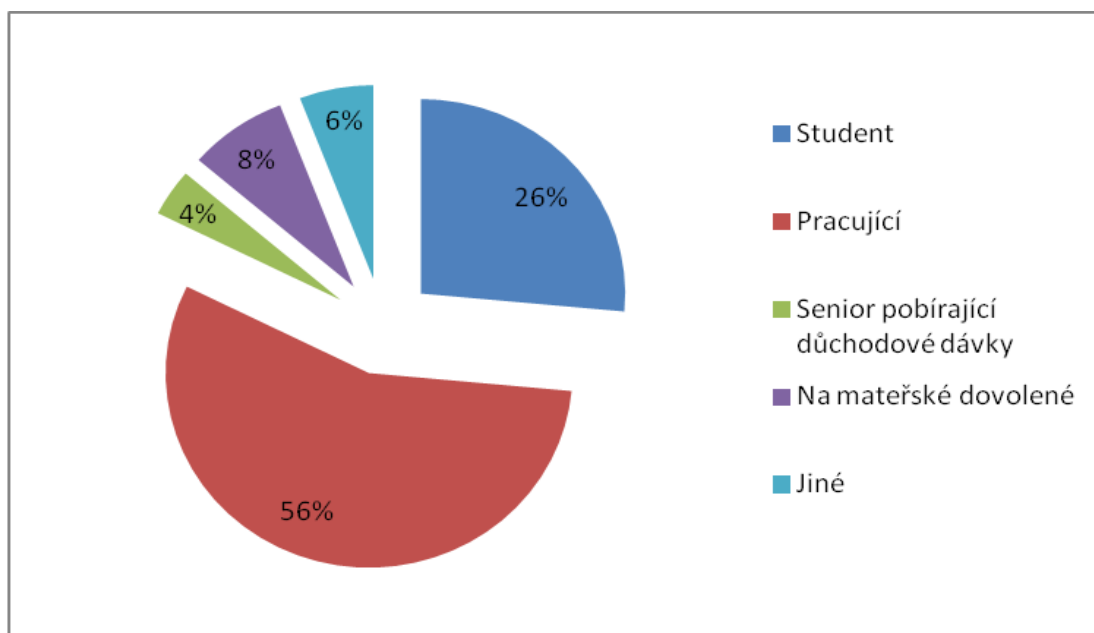
Měřením bylo zjištěno, že pouze 28% respondentů má nejvyšší dosažené vzdělání humanitního zaměření. Pro daný vzorek respondentů se prokázalo, že humanitní vzdělání není jednoznačně určujícím faktorem výběru povolání externího pedagoga volného času v zařízení DDM Sluníčko, Otrokovice.

Výzkumná otázka - Jaká je struktura sociálních rolí externích pracovníků?*Otázka č. 5 – Jste?*

Touto otázkou jsem zjišťovala strukturu sociálních rolí externích pracovníků. Respondenti měli na výběr pět možností: student, pracující, senior pobírající důchodové dávky, na mateřské dovolené a odpověď jiné.

Tab. č. 6 – Sociální role respondentů.

Sociální role	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Student	27	26
Pracující	57	56
Senior pobírající důchodové dávky	4	4
Na mateřské dovolené	8	8
Jiné	6	6



Graf č. 5 – Složení respondentů dle sociálních rolí.

Po zpracování výsledků bylo zjištěno, že 56% respondentů jsou pracující, 26% respondentů studuje, 4% respondentů jsou senioři a 8% respondentů je na mateřské dovolené. Odpověď jiné uvedlo 6% z celkového počtu respondentů.

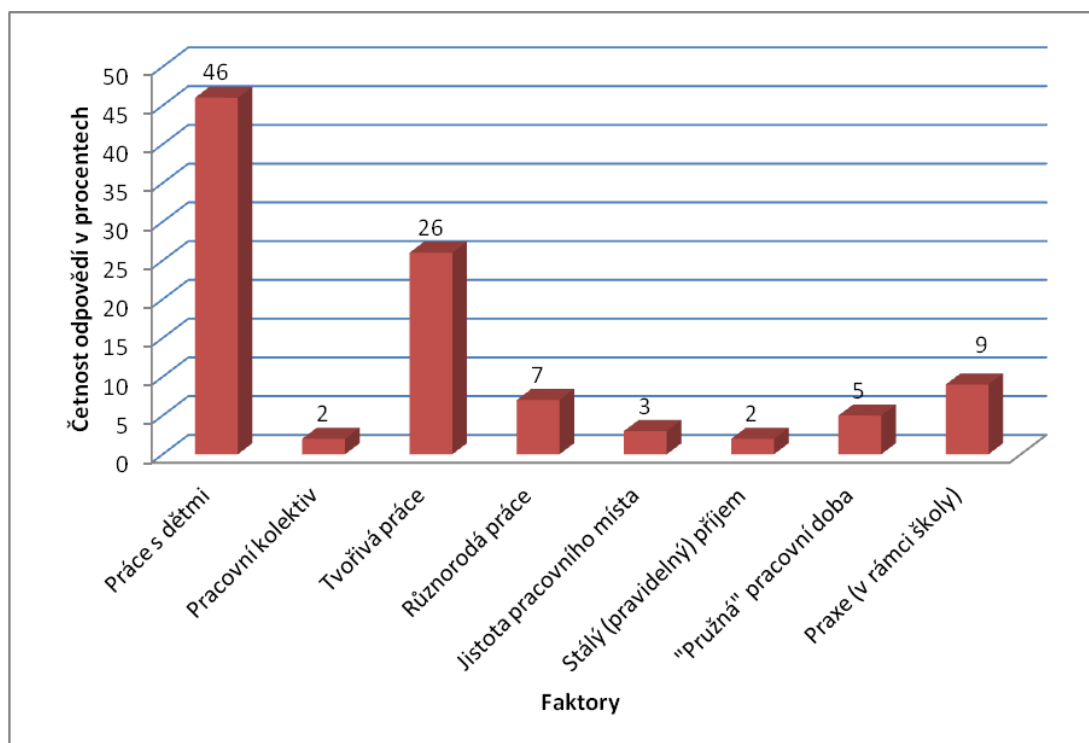
7.2 Jaké faktory vedou externí pracovníky DDM k výběru a dalšímu výkonu tohoto povolání?

Výzkumná otázka - Ovlivňuje výběr povolání více práce s dětmi než stálý příjem?

Otázka č. 7 – Který z následujících faktorů nejvíce ovlivnil Vaše rozhodnutí dělat tuto práci?

Tab. č. 7 – Faktory, vedoucí k rozhodnutí dělat danou práci.

Faktory	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Práce s dětmi	47	46
pracovní kolektiv	2	2
Tvořivá práce	27	26
Různorodá práce	7	7
Jistota pracovního místa	3	3
Stálý (pravidelný) příjem	2	2
"Pružná" pracovní doba	5	5
Praxe (v rámci školy)	9	9



Graf č. 6 – Faktory, ovlivňující rozhodnutí dělat danou práci.

Úkolem dotazníkové otázky číslo 7 bylo, čím jsou respondenti nejvíce motivováni při výběru tohoto povolání. Při vyhodnocování odpovědí na tuto otázku bylo zjištěno, že 46% respondentů začalo pracovat jako externí pedagogové volného času kvůli práci s dětmi. Dalším významným faktorem je tvořivá práce, tu zvolilo 26% respondentů. Praxi v rámci školy zvolilo 9% respondentů. Z toho vyplývá, že výběr tohoto povolání ovlivňuje spíše práce s dětmi než stálý příjem.

Otázka č. 8 – Seřadte následující faktory, které Vás nejvíce ovlivnili při výběru tohoto povolání od 1 do 8, kdy 1 – nejvíce mě ovlivnilo, 8 – nejméně mě ovlivnilo. Žádná z odpovědí se nesmí opakovat.

Tab. č. 8– Pořadí faktorů, které ovlivnili respondenty při výběru tohoto povolání.

Faktory	Pořadí	Medián	Směrodatná odchylka
Práce s dětmi	1	2	1,62
Charakter práce	2	2	1,84
Zájmy	3	3	1,32
Předchozí zkušenosti	4	4	1,57
Plat	5	5	1,84
Předchozí studium	6	6	1,50
Předchozí praxe v podobné organizaci	7	6	1,53

Tato otázka z dotazníku vyžadovala po respondentovi seřazení nabízených faktorů dle jeho preferencí. V tabulce vidíme pořadí faktorů, které ovlivnili externí pracovníky při výběru tohoto povolání. První v pořadí je *práce s dětmi*, měli bychom ovšem věnovat pozornost i faktoru *charakter práce*, který respondenti uvedli skoro na stejné úrovni.

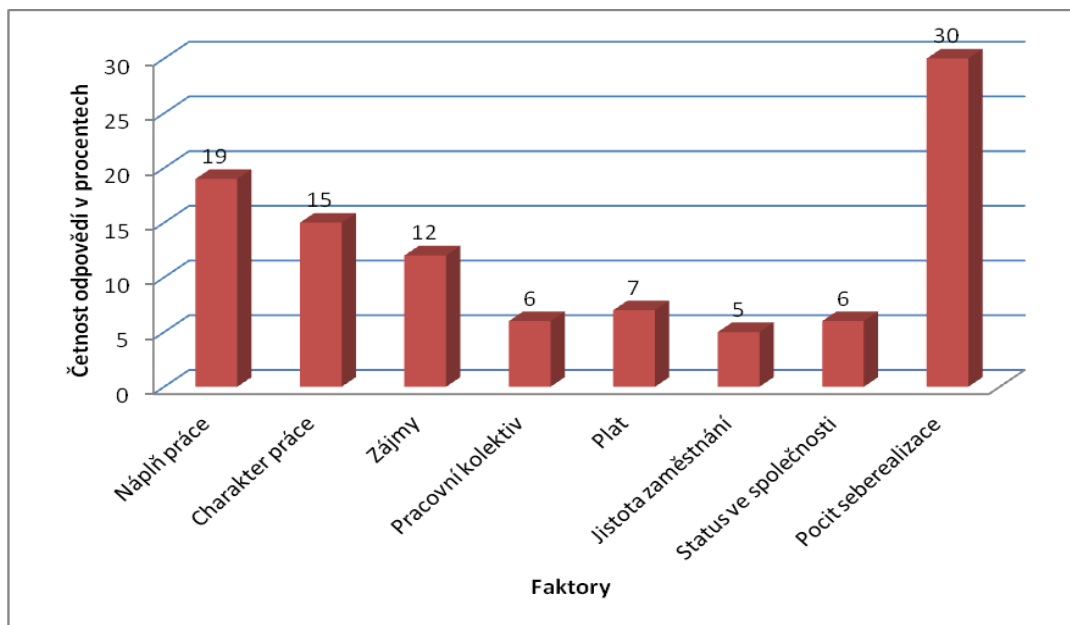
Tato otázka byla polouzavřená. Respondenti měli možnost uvést další faktor, který je ovlivnil při výběru tohoto povolání. Nejčastěji se objevovali faktory: praxe, pracovní doba, využití volného času respondentů.

Výzkumná otázka - Motivuje pracovníky k dalšímu výkonu nejvíce pocit seberealizace?

Otázka č. 10 – Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu výkonu této práce? Označte maximálně 3.

Tab. č. 9 – Faktory, které motivují respondenty k dalšímu výkonu.

Faktory	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Náplň práce	53	19
Charakter práce	41	15
Zájmy	33	12
Pracovní kolektiv	16	6
Plat	20	7
Jistota zaměstnání	14	5
Status ve společnosti	15	6
Pocit seberealizace	82	30



Graf č. 7 – Faktory ovlivňující externí pracovníky k dalšímu výkonu.

Dotazníková otázka číslo 10 měla za cíl zjistit faktory, které vedou externí pracovníky k dalšímu výkonu této profese. Největší motivaci k dalšímu výkonu této práce vidí externí

pracovníci v pocitu seberealizace. Tuto možnost zvolilo 30% respondentů. Dalším významným faktorem je náplň práce, tu označilo 19% respondentů a 15% respondentů označilo charakter práce. Zájmy označilo 12%, plat 7%, pracovní kolektiv a status ve společnosti 6%, jistotu zaměstnání označilo 5% respondentů.

Otázka č. 11 – Máte pocit vnitřního naplnění při plnění této profese?

Tab. č. 13 – Pocit vnitřního naplnění respondentů.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	97	95
Ne	5	5

Z daných výsledků jednoznačně vyplývá, že externí pracovníci mají vnitřní pocit uspokojení díky práci s dětmi v DDM Sluníčko, Otrokovice.

Otázka č. 12 – Jak je pro Vás rozhodující výše mzdy pro výkon tohoto povolání?

Tab. č. 10 – Jak je pro respondenty rozhodující výše mzdy pro výkon povolání.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Jednoznačně rozhodující	3	3
Rozhodující	30	29
Nerohodující	52	51
Bezvýznamná	17	17

Další otázka z dotazníku měla za cíl zjistit, jestli je výše mzdy významným faktorem pro výběr tohoto povolání pro respondenty. Pro 68 % respondentů je výše mzdy nerozhodující nebo bezvýznamná. Z daných výsledků můžeme říci, že pro externí pedagogy volného času není výše mzdy rozhodující pro výkon tohoto povolání.

Výzkumná otázka - Je podle externích pracovníků zkušenost s navštěvováním podobného kroužku v dětství faktorem vedoucím k výběru tohoto povolání?

Otázka č. 15 – Chodil(a) jste někdy jako dítě do podobného zájmového kroužku?

Tab. č. 11 – Chození do zájmového kroužku.

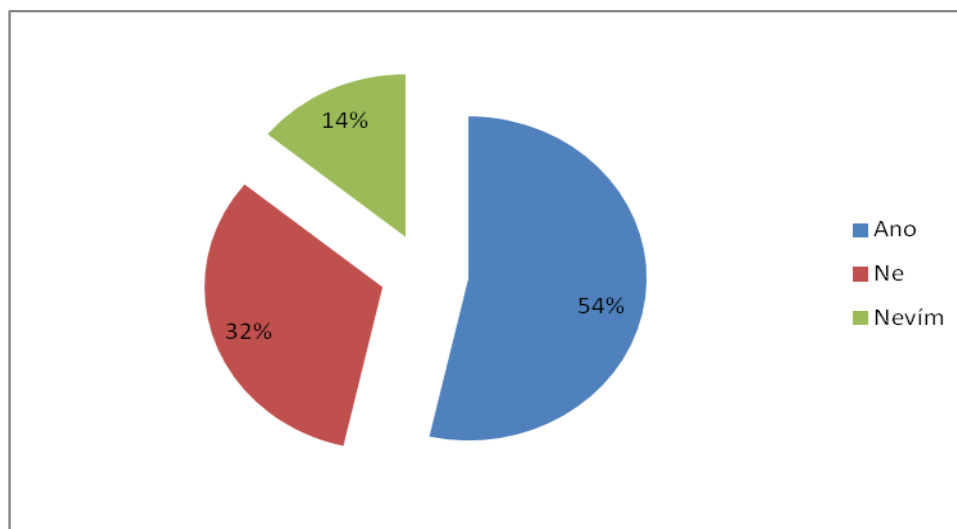
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	56	55
Ano, občas	15	15
Ne	31	30

Měřením bylo zjištěno, že 55% respondentů chodilo do zájmového kroužku a 15% do zájmového kroužku chodilo občas. Do zájmového kroužku nechodilo 30% z dotazovaných.

Otázka č. 16 – Myslíte si, že Vás ovlivnilo při výběru této práce to, že jste jako dítě navštěvoval(a) podobný kroužek, který teď vedete?

Tab. č. 12 – Vliv zájmového kroužku na výběr povolání.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	38	54
Ne	23	32
Nevím	10	14



Graf č. 8 – Názory respondentů na vliv zájmového kroužku.

Měřením se zjistilo, že 54% respondentů si myslí, že je ovlivnilo při výběru této práce i to, že navštěvovali jako děti podobný zájmový kroužek, který teď vedou, 32% respondentů si myslí, že je to neovlivnilo při výběru této práce, 14% respondentů neví, jestli je navštěvování podobného kroužku ovlivnilo při výběru této práce.

7.3 Pracovní náležitosti

Výzkumná otázka - Jak dlouho se externí pracovníci věnují této profesi?

Otázka č. 6 – Jak dlouho pracujete jako externí pedagog volného času?

Touto otázkou jsem chtěla zjistit, jak dlouho lidé pracují jako externí pedagogové volného času. Tato práce se možná zdá být nenáročná, ale i pár hodin týdně práce s dětmi a dospělými, je velice vysilujících. Výsledky jsou následovné: ženy pracují v průměru 4 roky, muži 6 let. V průměru lidé pracují jako externí pedagogové volného času 5 let.

Výzkumná otázka - Jsou ženy se svou prací spokojenější než muži?

Otázka č. 22 – Když zvážíte všechny okolnosti, jak jste celkově spokojen(a) se svou prací?

Tab. č. 14 – Jak jsou ženy spokojené se svou prací.

Spokojenost s prací	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Rozhodně ano	20	32
Spíše ano	33	53
Ani spokojen, ani nespokojena	9	15
Spíše ne	0	0
Rozhodně ne	0	0

Tab. č. 15 – Jak jsou spokojeni muži se svou prací.

Spokojenost s prací	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Rozhodně ano	13	33
Spíše ano	16	40
Ani spokojen, ani nespokojen	10	25
Spíše ne	1	3
Rozhodně ne	0	0

Spokojení zaměstnanci jak je známo, vykazují obecně vyšší produktivitu práce než zaměstnanci nespokojení a zároveň jsou více motivováni k dobrému výkonu.

Cílem této otázky bylo, zjistit spokojenost respondentů se svou prací. Z tabulek můžeme vyvodit, že ženy jsou se svou prací spokojenější než muži. Kladnou odpověď na tuto otázku uvedlo dohromady 85% žen. Mužů, kteří odpověděli kladně na tuto otázku, bylo 73%.

7.4 Další výsledky

Otázka č. 18 – Jaký je Vás týdenní hodinový pracovní úvazek?

Tato otázka byla otevřená. Respondenti uvedli různé počty hodin týdenního pracovního úvazku. Z těchto hodnot jsem vypočítala průměrné pracovní úvazky pro jednotlivé pohlaví. Ženy průměrně pracují 7 hodin týdně, muži 14 hodin týdně. Externí pedagogové volného času pracují v DDM Sluníčko, Otrokovice průměrně 10 hodin týdně.

Otázka č. 19 – Kolik času týdně věnujete přípravě na svůj pracovní úvazek?

Tab. č. 16 – Čas věnovaný přípravě.

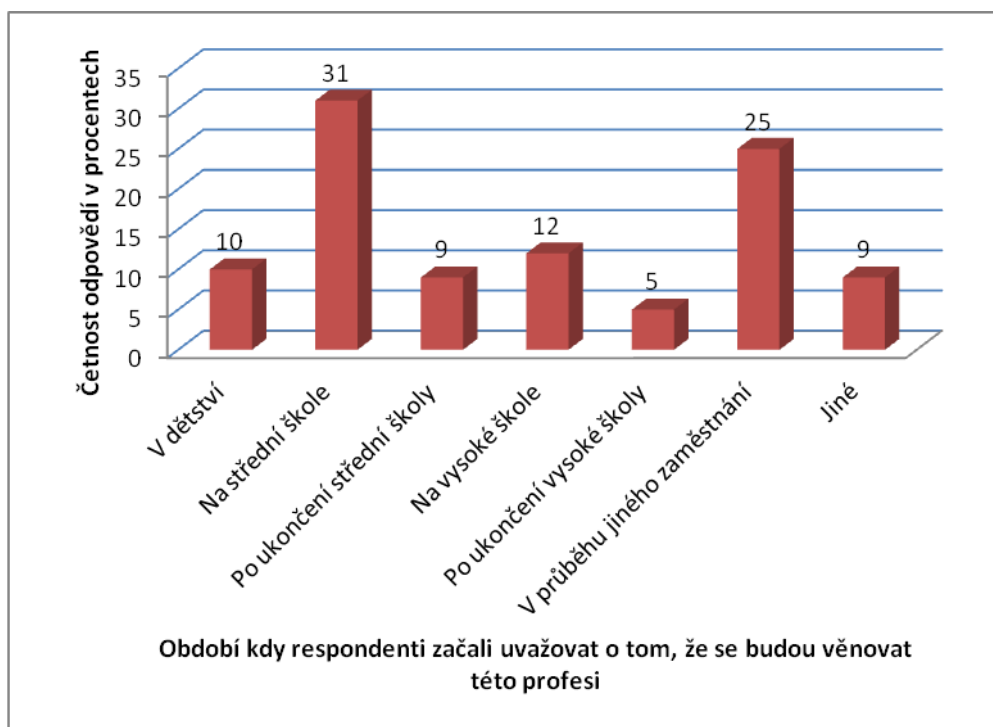
Čas	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Raději to nepočítám	17	17
120-180 minut	6	6
120-60 minut	11	11
60-30 minut	44	43
Méně jak 30 minut	24	24

Externí pracovníci se věnují přípravě na hodiny nejčastěji 30-60 minut, tuto odpověď uvedlo 43% respondentů. Druhá, nejčastější odpověď byla *méně jak 30 minut*, tuto odpověď uvedlo 24% respondentů. Odpověď *raději to nepočítám*, uvedlo 17% respondentů z celkového počtu dotazovaných.

Otázka č. 9 – V jakém období jste začal(a) uvažovat o tom, že se budete věnovat této profesi?

Tab. č. 17 – Období, ve kterém respondenti začali uvažovat o této profesi.

Období	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
V dětství	10	10
Na střední škole	32	31
Po ukončení střední školy	9	9
Na vysoké škole	12	12
Po ukončení vysoké školy	5	5
V průběhu jiného zaměstnání	25	25
Jiné	9	9



Graf č. 9 – Období, ve kterém respondenti začali uvažovat o dané práci.

Jak je vidět z výsledků na tuto otázku, tak nejvíce respondentů začalo uvažovat o této práci na střední škole, druhou nejčastější odpovědí byla odpověď, že to bylo v průběhu jiného zaměstnání. Z daných výsledků by se mohlo vyvodit, že respondenti začali v daných životních obdobích uvažovat o další náplni svého volného času.

Otázka č. 20 – Vyberte 3 osobnostní předpoklady, které jsou podle Vašeho názoru pro výkon tohoto povolání klíčové.

Dotazníková otázka č. 10 vyžadovala po respondentovi uvedení tří vlastností potřebných pro výkon profese. Respondenti měli na výběr 9 osobnostních předpokladů, které jsou podle jejich názoru klíčové pro výkon tohoto povolání.

Tab. č. 19 – Předpoklady pro výkon povolání.

Předpoklady	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Empatie	39	13
Komunikativnost	50	17
Svědomitost	31	10
Rozhodnost	21	7
Flexibilita	22	7
Motivace k výkonu	61	20
Tolerance	15	5
Porozumění	18	6
Kreativita	46	15

Mezi nejvíce klíčové osobnostní předpoklady řadí externí pracovníci motivaci k výkonu, tu uvedlo 20 % respondentů, dále respondenti uvedli komunikativnost, tu uvedlo 17% respondentů, 15% respondentů označilo kreativitu.

Otázka č. 21 – Označte na škále od 1 do 5, na kolik považujete postoj Vašich nadřízených k Vaším názorům, připomínkám a požadavkům z pracovní oblasti za respektující?

Pro tuto otázku byla zvolena škála od 1 do 5, kdy 1 byla respektující a 5 nerespektující postoj. Vypočítaná průměrná hodnota je 2,54. Směrodatná odchylka je 1,04.

Nejčastěji respondenti volili na této škále číslo 2, což znamená, že respondenti považují postoj nadřízených ke svým připomínkám, spíše za respektující.

Otázka č. 23 – Chcete se nadále této profesi věnovat?

Tab. č. 20 – Chtějí se externí pracovníci dále věnovat této profesi?

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	90	88
Ne	12	12

Měřením bylo zjištěno, že 88% respondentů se chtějí věnovat nadále této profesi. Jedním z důvodů je určitě pocit seberealizace, který respondenti uvedli jako nejčastější důvod motivace k dalšímu výkonu tohoto povolání.

Otázka č. 24 – Pokud ano, jako?

Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří odpověděli, že se chtějí nadále věnovat této profesi. Dohromady těchto respondentů bylo 90.

Tab. č. 21 – Způsob pokračování v práci pedagoga volného času.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Externista	76	84
Pedagog volného času na plný úvazek	14	16

Z tabulky vyplývá, že 84% respondentů se chce nadále věnovat této profesi jako externisté. 16% respondentů je rozhodnuto, že kdyby byla možnost, tak by chtěli pokračovat v další práci s dětmi v DDM Sluníčko jako pedagog volného času na plný úvazek.

7.5 Výsledky výzkumu

Výzkumu se zúčastnilo 102 respondentů, kteří pracují v DDM Sluníčko, Otrokovice.

Hlavní výzkumnou otázkou bakalářské práce bylo, jaké faktory vedou externí pracovníky DDM k výběru a k dalšímu výkonu tohoto povolání. Na tuto výzkumnou otázkou jsem našla odpovědi v dotazníku v otázkách číslo 7, 8 a 10. Výsledkem šetření je, že externí

pedagogové volného času si vybírají toto povolání hlavně z důvodu práce s dětmi, to je mimořádně kladné zjištění, že v dnešní společnosti, která je zaměřena hlavně na materiální hodnoty, se najdou lidé, kteří jsou ochotni vykonávat práci pouze kvůli lásce k dětem. Jako druhým nejvýznamnějším faktorem je charakter práce.

Největší motivací k dalšímu výkonu je pocit seberealizace. Seberealizace je nalezení takového uplatnění, které vede k vnitřní spokojenosti člověka, tato činnost ho baví a dělá ho šťastným. Člověk může využívat své nadání, schopnosti a být samostatný, což v této práci opravdu může.

Cílem vedlejší výzkumné otázky bylo zjistit, jestli si externí pracovníci myslí, že navštěvování podobného kroužku v dětství ovlivnilo, jejich rozhodnutí dělat danou práci. Na tuto výzkumnou otázku jsem našla odpověď v dotazníku v otázce číslo 16. Z výsledků vyplývá, že 54% dotazovaných si myslí, že je navštěvování podobného kroužku opravdu ovlivnilo při výběru tohoto povolání. Z pohledu odpovědí na danou otázku, jde vidět, že není důležité pro výběr tohoto povolání, jestli někdo navštěvoval podobný kroužek v dětství nebo nenavštěvoval.

Cílem dalších výzkumných otázek bylo, zjistit základní charakteristiky externích pracovníků. Výzkumu se účastnilo 60 žen a 42 mužů. Pravděpodobně je toto rozložení důkazem, že toto povolání vykonávají spíše ženy než muži. Věk externích pracovníků se nejvíce pohyboval mezi 20-29 lety věku, druhou nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou byla mezi 30-39 let věku. Více jak polovina respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou. Vysokoškolské vzdělání má 28% respondentů, středoškolské vzdělání s výučním listem má 8% respondentů, vyšší odborné vzdělání má 7% respondentů a pouze 3% respondentů má základní vzdělání. Z výzkumu vyplývá, že externí pracovníci jsou hlavně pracující lidé, takže profese externí pedagog volného času je jejich druhá, možná by se dalo říci, vedlejší práce. Z výsledků odpovědí na dané otázky, lze vyvodit, že lidé se středoškolským vzděláním a studenti jsou nejčastějšími externími pracovníky v DDM Sluníčko, Otrokovice. Tento fakt může být důsledkem dostatečného množství volného času během dne, z kterého část jsou respondenti ochotni věnovat práci s dětmi. Průměrná délka praxe externích pracovníků je 5 let.

Další výzkumná otázka měla za úkol zjistit, zda jsou ženy spokojenější se svou prací než muži. Na tuto výzkumnou otázku jsem našla odpověď v dotazníku v otázce číslo 22. Z výsledků vyplývá, že ženy jsou statisticky spokojenější se svou prací než muži.

Dotazník získal i další informace o externích pracovnících daného zařízení. Například, že nejvíce respondentů začalo uvažovat o této profesi na střední škole. Dotazníkovým šetřením byly mimo jiné zjištěny i názory respondentů na osobnostní předpoklady, kterými by měli pedagogové volného času disponovat. Respondenti nejvíce uváděli motivaci k výkonu, komunikativnost a kreativitu. Do dotazníku jsem také zařadila otázku o spokojenosti respondentů s nadřízenými a jejich postojem k názorům a připomínkám externích pracovníků. Z výsledků vyplynulo, že externí pracovníci vidí postoje svých nadřízených spíše za respektující. Další informací je, že externí pracovníci se chtějí věnovat i nadále této profesi. Z dalších výsledků vyplynulo, že skoro všichni externí pracovníci se chtějí věnovat této profesi i v budoucnu a to jako externí pedagogové volného času. Několik respondentů se chce stát interními pracovníky a pracovat v tomto zařízení na plný úvazek. Dané výsledky lze přičíst hlavně vnitřní motivaci a pocitu seberealizace.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části bylo cílem seznámit čtenáře s neziskovými organizacemi, s volným časem a zájmovým vzděláváním. V neposlední řadě také blíže seznámit čtenáře s pojmy motivace, motiv apod. Hlavním zdrojem informací byly především odborné publikace zaměřené na tyto témata a problematiku. V současné i poměrně starší literatuře je nespočetné množství definic a výkladů. Těmito tématy se zabývá mnoho autorů, a proto tato práce nebyla ohrožena nedostatkem zdrojů. Problém, který se při vyhledávání vhodné literatury naskytl, byl s tématem financování příspěvkových organizací a zájmového vzdělávání.

Praktická část bakalářské popisuje DDM Sluníčko, Otrokovice, který je příspěvkovou organizací, ve které byl výzkum proveden. Dále praktická část obsahuje metodologii a analýzu výsledků výzkumu.

Co tedy motivuje externí pracovníky k výkonu tohoto povolání? Které pohnutky a faktory vytvářejí motivační ladění a ochotu pracovat a věnovat svůj čas jiným a ne sobě, bereme-li v úvahu, že práce s dětmi, ale i s dospělými je velice psychicky náročná?

Výše uvedené otázky naznačují některé oblasti, kterými se výzkumná část bakalářská práce zabývala. Jak už bylo uvedeno, lidé se stávají externími pedagogy volného času hlavně kvůli práci s dětmi a další motivaci k výkonu vidí v pocitu seberealizace.

Jde vidět, že práce s lidmi a pro lidi je dostačujícím motivačním faktorem v životě dnešního člověka i v materialisticky zaměřené společnosti. Pokud bychom tento poznatek mohli generalizovat na celou společnost, lze vyvodit, že i při nedostatku finančních prostředků se najde dostatek lidí, kteří jsou ochotní pomáhat a věnovat se ostatním členům společnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BEDRNOVÁ Eva a Ivan NOVÝ et al., 2004. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-064-3.
2. BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2580-2.
3. BUŠOVÁ, Michaela, 2010. *Projekt zřízení poradenského centra jako neziskového zařízení v oblasti sociálních služeb*. Zlín. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí práce JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.
4. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA, 2010. *Management a organizační chování*. Praha: Grada. 2. aktual. a rozšířené vydání. ISBN 978-80-247-3348-7.
5. ČESKO. Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 117, s. 3481. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/sb117-92.pdf>
6. GAHUROVÁ, Veronika, 2011. *Rovnováha mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců*. Zlín. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce Mgr. Karla Hrbáčková, Ph.D.
7. GAVORA, Peter, 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
8. HÁJEK, Bedřich, Břetislav HOFBAUER a Jiřina PÁVKOVÁ, 2008. *Pedagogické ovlivňování volného času: Současné trendy*. Praha: Portál. ISBN 978-807367-473-1.
9. HENDL, Jan, 2004. *Přehled statistickým metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-820-1.
10. HOFBAUER, Břetislav, 2004. *Děti, mládež a volný čas*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-927-5.
11. CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Úvod do výzkumu v pedagogice: základy kvantitativně orientovaného výzkumu*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-1369-4.
12. JANIŠ, Kamil, 2008. *Kapitoly ze základů pedagogiky*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7041-371-5.

13. JANIŠ, Kamil ml., 2009. *Úvod do problematiky volného času*. Opava: Slezská univerzita v Opavě. ISBN 978-80-7248-530-7.
14. JANIŠ Kamil a Irena LOUDOVÁ, 2011. *Vybrané témata z teorie výchovy*, Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-113-6.
15. KAVANOVÁ Alica a Štefan CHUDÝ, 2005. *Výchova a volný čas*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. ISBN 80-7318-266-1.
16. KRAJČA, Jiří, 2010. *Analýza financování a hospodaření příspěvkové organizace Muzeum jihovýchodní Moravy ve Zlíně v letech 2006-2008*. Zlín. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav podnikové ekonomiky. Vedoucí práce Ing. Aleš Skopalík.
17. MAIR, Johanna a Ignasi MARTÍ, 2006 cit. podle Novotný, Lukeš et al., 2008, *Faktory úspěchu nestátních neziskových organizací*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1473-4.
18. MIKŠÍK, Oldřich, 2003. *Psychologická charakteristika osobnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 8024602407.
19. NAKONEČNÝ, Milan, 1997. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.
20. NAKONEČNÝ, Milan, 2004. *Psychologie téměř pro každého*. Praha: Academia. ISBN 80-200-1198-6.
21. NAKONEČNÝ, Milan. 2009. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1680-5.
22. NĚMEC, Jiří, 2002. *Kapitoly ze sociální pedagogiky a pedagogiky volného času pro doplňující pedagogické studium*. Brno: Paido. ISBN 8073150123.
23. PALÁN, Zdeněk, 1997. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: Daha. ISBN 80-902232-1-4.
24. PÁVKOVÁ, Jiřina, 2002. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-711-6.
25. POLÁŠKOVÁ, Jana, 2008. *Pracovní motivace a diagnostika syndromu vyhoření v povolání zdravotních sester*. Zlín. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce prof. PhDr. Mgr. Jiří Musil CSc.

26. REICHEL, Jiří, 2009. *Kapitoly metodologie sociální výzkumů*. Praha: Grada. ISBN 978-80247-3006-6.
27. REKTOŘÍK, Jaroslav et al., 2007. *Organizace neziskového sektoru*. Vydání 2. Praha: Ekopress. ISBN 978-80-86929-25-5.
28. ŘÍČAN, Pavel, 2010. *Psychologie osobnosti: Obor v pohybu*. Praha: Grada. 6., revidované a doplněné vydání. ISBN 978-80-247-3133-9.
29. ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ, 2009. *Úspěšná nezisková organizace*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2707-3.
30. ŠERÁK, Michal, 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7637-551-6.
31. VALENTA, Jiří, 2009. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. Praha: Anag. ISBN 978-80-7263-530-6.
32. VESELÁ, Jana, 2011. *Pracovní motivace občanských zaměstnanců armády České republiky*. Olomouc. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Vedoucí práce PhDr. Matuš Šucha, Ph.D.
33. VRBOVÁ, Jana, 2007. *Vznik, rozvoj a další působení Vsetínské správní a investiční, příspěvkové organizace*. Zlín. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce JUDr. Libor Šnédar, PhDr.
34. VRŠEK, Petr. 2007. *Teorie motivace a pracovníci veřejné správy*. Brno. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. David Špaček.
35. ZEMAN, Pavel, © 2004. *Financování škol, předškolních a školských zařízení zřizovaných obcemi*. *Veřejná správa: týdeník vlády České republiky: jediný český týdeník pro státní správu a samosprávu* [online]. 15(9) [cit. 2012-04-30]. ISSN 1213-6581. Dostupné z:
<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/s/2004/0009/konz.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

DDM	Dům dětí a mládeže
NNO	Nestátní nezisková organizace
p.o.	Příspěvková organizace
SŠ	Středoškolské vzdělání
VOŠ	Vyšší odborné vzdělání
VŠ	Vysokoškolské vzdělání
ZŠ	Základní vzdělání

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Složení respondentů dle pohlaví.	57
Graf č. 2 – Složení respondentů dle věku.	58
Graf č. 3 – Složení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání.	59
Graf č. 4 – Bylo vzdělání respondentů humanitního zaměření?	60
Graf č. 5 – Složení respondentů dle sociálních rolí.	61
Graf č. 6 – Faktory, ovlivňující rozhodnutí dělat danou práci.	62
Graf č. 7 – Faktory ovlivňující externí pracovníky k dalšímu výkonu.	64
Graf č. 8 – Názory respondentů na vliv zájmového kroužku.	66
Graf č. 9 – Období, ve kterém respondenti začali uvažovat o dané práci.	69

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 - Pravidelná zájmová činnost.	49
Tab. č. 2 – Pohlaví respondentů.	57
Tab. č. 3 – Věk respondentů.	58
Tab. č. 4 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.	59
Tab. č. 5 – Bylo vzdělání respondentů humanitního zaměření?	60
Tab. č. 6 – Sociální role respondentů.	61
Tab. č. 7 – Faktory, vedoucí k rozhodnutí dělat danou práci.	62
Tab. č. 8 – Pořadí faktorů, které ovlivnili respondenty při výběru tohoto povolání.	63
Tab. č. 9 – Faktory, které motivují respondenty k dalšímu výkonu.	64
Tab. č. 10 – Jak je pro respondenty rozhodující výše mzdy pro výkon povolání.	65
Tab. č. 11 – Chození do zájmového kroužku.	65
Tab. č. 12 – Vliv zájmového kroužku na výběr povolání.	66
Tab. č. 13 – Pocit vnitřního naplnění respondentů.	67
Tab. č. 14 – Jak jsou ženy spokojené se svou prací	67
Tab. č. 15 – Jak jsou spokojeni muži se svou prací.	68
Tab. č. 16 – Čas věnovaný přípravě.	68
Tab. č. 17 – Období, ve kterém respondenti začali uvažovat o této profesi.	69
Tab. č. 18 – Co vedlo respondenty k myšlenkám o odchodu z této práce?	70
Tab. č. 19 – Předpoklady pro výkon povolání.	71
Tab. č. 20 – Chtějí se externí pracovníci dále věnovat této profesi?	72
Tab. č. 21 – Způsob pokračování v práci pedagoga volného času.	72

SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Zuzana Ludrovská. Jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, oboru Sociální pedagogika. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který mi slouží k výzkumné části mé bakalářské práce na téma Práce externistů v neziskových organizacích zaměřených na zájmové vzdělávání, ve které se hlavně zaměřuji na faktory, které ovlivňují externí pracovníky při výběru tohoto povolání. Získané informace jsou zcela důvěrné, výsledky budou prezentovány za celek.

Vyplnění tohoto dotazníku Vám zabere maximálně 10 minut.

1. Jste?
 - a) žena
 - b) muž

2. Uveďte svůj věk.....

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) ZŠ
 - b) SŠ s výučním listem
 - c) SŠ s maturitou
 - d) VOŠ
 - e) VŠ – bakalářský stupeň
 - f) VŠ – magisterský stupeň

4. Bylo Vaše vzdělání humanitního zaměření?
 - a) ano
 - b) ne

5. Jste

- a) student
- b) pracující
- c) senior pobírající důchodové dávky
- d) na mateřské dovolené
- e) jiné

6. Jak dlouho pracujete jako externí pedagog volného času?

7. Který z následujících faktorů nejvíce ovlivnil Vaše rozhodnutí dělat tuto práci?

- a) práce s dětmi
- b) pracovní kolektiv
- c) tvořivá práce
- d) různorodá práce
- e) jistota pracovního místa
- f) stálý (pravidelný) příjem
- g) „pružná“ pracovní doba
- h) praxe (v rámci školy)

8. Seřad'te následující faktory, které Vás nejvíce ovlivnili při výběru tohoto povolání od 1 do 8, kdy 1 - nejvíce mě ovlivnilo, 8 - nejméně mě ovlivnilo. Žádná z odpovědí se nesmí opakovat.

- a) předchozí zkušenosti
- b) práce s dětmi
- c) předchozí praxe v podobné organizaci
- d) předchozí studium
- e) zájmy
- f) plat
- g) charakter práce
- h) jiné, uveďte

9. V jakém období jste začal(a) uvažovat o tom, že se budete věnovat této profesi?

- a) v dětství
- b) na střední škole
- c) po ukončení střední školy
- d) na vysoké škole
- e) po ukončení vysoké školy
- f) v průběhu jiného zaměstnání
- g) jiné

10. Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu výkonu této práce? Označte maximálně 3.

- a) náplň práce
- b) charakter práce
- c) zájmy
- d) pracovní kolektiv
- e) plat
- f) jistota zaměstnání
- g) status ve společnosti
- h) pocit seberealizace

11. Máte pocit vnitřního naplnění při plnění této profese?

- a) ano
- b) ne

12. Jak je pro Vás rozhodující výše mzdy pro výkon tohoto povolání?

- a) jednoznačně rozhodující
- b) rozhodující
- c) nerozhodující
- d) bezvýznamná

13. Uvažoval(a) jste někdy o odchodu z tohoto povolání? Pokud odpovíte na otázku

č.13 NE, pokračujte na otázku č. 15.

- a) ano
- b) ne

14. Co Vás vedlo k myšlenkám o odchodu z této práce?

- a) výše platu
- b) pracovní kolektiv
- c) pocit neuspokojení, demotivace
- d) jiné, uveďte

15. Chodil(a) jste někdy jako dítě do podobného zájmového kroužku? Pokud na tuto otázku odpovíte NE, pokračujte na otázku č. 17.

- a) ano
- b) ano, občas
- c) ne

16. Myslíte si, že Vás ovlivnilo při výběru této práce to, že jste jako dítě navštěvoval/a podobný kroužek, který teď vedete?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

17. Je tato práce Váš jediný zdroj obživy?

- a) ano
- b) ne

18. Jaký je Váš týdenní hodinový pracovní úvazek? Napište:

19. Kolik času týdně věnujete přípravě na svůj pracovní úvazek?

- a) raději to nepočítám
- b) 120-180 min
- c) 120-60 min
- d) 60-30 min
- e) méně jak 30 minut

20. Vyberte 3 osobnostní předpoklady, které jsou podle Vašeho názoru pro výkon tohoto povolání klíčové?

- a) empatie
- b) komunikativnost
- c) svědomitost
- d) rozhodnost
- e) flexibilita
- f) motivace k výkonu
- g) tolerance
- h) porozumění
- i) kreativita

21. Označte na škále od 1 do 5, na kolik považujete postoj vašich nadřízených k vašim názorům, připomínkám a požadavkům z pracovní oblasti za respektující? (Do jaké míry respektují Vaši nadřízení Vaše názory, připomínky a požadavky?)

respektující 1 2 3 4 5 nerespektující

22. Když zvážíte všechny okolnosti, jak jste celkově spokojen(a) se svou prací?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) ani spokojen, ani nespokojen
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

23. Chcete se nadále této profesi věnovat?

- a) ano
- b) ne

24. Pokud ano, jako?

- a) externista
- b) pedagog volného času na plný úvazek

Děkuji za Váš čas a pomoc.