

Motivace a sebevzdělávání členů ve svépomocné organizaci Mlýn

Jana Tarabčáková

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Jana Tarabčáková
Osobní číslo: H13338
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře
Forma studia: kombinovaná

Téma práce: Motivace a sebevzdělávání členů ve svépomocné organizaci
Mlýn

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti motivace k sebevzdělávání a neziskové organizace.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaných rozhovorů.
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:

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.

PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC. Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

REKTOŘÍK, Jaroslav. Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení. Praha: Ekopress, 2010. ISBN 978-80-86929-54-5.

ŠVARČÍČEK, Roman. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.
Centrum výzkumu FHS

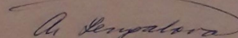
Datum zadání bakalářské práce:

4. prosince 2015

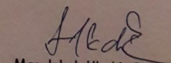
Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- 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. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ 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 § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit 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
4.8.2016

.....
[Podpis]

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

²⁾ Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

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

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

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídá k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Předmětem této bakalářské práce je analyzovat skutečnosti motivace dobrovolníků k sebevzdělávání ve svépomocné organizaci neziskového charakteru a následně navrhnout opatření na jejich zlepšení. Celá práce je rozdělena do dvou částí. První část bakalářské práce se zaměřuje na teoretické poznatky z oblasti neziskových organizací, vzdělávání, motivace a představení samotné svépomocné organizace. Druhá část, empirické šetření, zahrnuje výzkum, analýzu interpretaci dat, shrnutí a následné vyhodnocení výsledků včetně doporučení pro praxi.

Klíčová slova: nezisková organizace, vzdělávání, sebevzdělávání, motivace, dobrovolníci, svépomocná organizace Mlýnek

ABSTRACT

The subject of this bachelor thesis is to analyze the facts motivation of volunteers for self-education in the non-profit and self-organization. The thesis is divided into two parts. The first part of the thesis focuses on theoretical knowledge of non-profit organizations, education, motivation and performance of self-help organizations. The second part, empirical investigation includes research, analysis, data interpretation, summary and subsequent evaluation of the results including the recommendations for practice.

Keywords: non-profit organization, education, self-education, motivation, volunteers, self-help organization Mlýnek

„Vzdělání je to, co člověku zůstane, když zapomene, co se naučil ve škole.“

- Albert Einstein

Děkuji především panu Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, kterými mi pomohl při tvorbě bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat organizaci Mlýnek z. S. za informace důležité pro realizaci teoretické i praktické části této práce. Nakonec bych ráda poděkovala celé rodině za trpělivost a podporu.

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

OBSAH

TEORETICKÁ ČÁST.....	10
ÚVOD.....	11
1 VÝZNAM A FUNKCE NEZISKOVÉ ORGANIZACE	12
1.1 STRUČNÁ HISTORIE NEZISKOVÉHO SEKTORU V ČESKÝCH ZEMÍCH	12
1.2 POSLÁNÍ A ÚSPĚCH NEZISKOVÉ ORGANIZACE	13
1.3 LEGISLATIVA A FINANCOVÁNÍ NEZISKOVÉHO SEKTORU	14
1.4 ZISK NEZISKOVÉ ORGANIZACE	14
1.4.1 Legislativa	15
1.4.2 Financování	15
1.5 VNĚJŠÍ A VNITŘNÍ PODMÍNKY FUNGOVÁNÍ NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ.....	16
1.6 ZDROJE NEZISKOVÉ ORGANIZACE.....	16
2 LIDSKÉ ZDROJE A VZDĚLÁVÁNÍ.....	17
2.1 LIDSKÝ FAKTOR	17
2.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V NEZISKOVÉ ORGANIZACI.....	18
2.2.1 Celoživotní vzdělávání.....	18
2.3 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ V NEZISKOVÉ ORGANIZACI	18
2.4 DALŠÍ FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V NEZISKOVÉ ORGANIZACI.....	19
2.5 SEBEVZDĚLÁVÁNÍ	20
2.5.1 Formy sebevzdělávání.....	21
2.5.1.1 Praktický příklad sebevzdělávání	21
3 MOTIVACE.....	23
3.1 MOTIVACE K UČENÍ.....	23
3.2 MOTIVACE V NEZISKOVÉ ORGANIZACI	24
3.2.1 Motivace a dobrovolníci	24
3.3 MOTIVAČNÍ ZDROJE	25
3.4 ZDROJE MOTIVACE NEZISKOVÉ ORGANIZACE	25
3.4.1 Stimulace zaměstnanců	25
3.5 POSTOJE A VNÍMÁNÍ	26
3.5.1 Vnímání.....	26
3.5.2 Postoj.....	27
4 SVÉPOMOCNÁ ORGANIZACE MLÝNEK.....	28
4.1 LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ	28
4.2 FUNKCE A PARTICIPACE SVÉPOMOCNÉ ORGANIZACE MLÝNEK.....	29
4.3 CÍLE ORGANIZACE	29
4.4 FINANCOVÁNÍ	29
4.5 SWOT ANALÝZA	30
4.6 MOTIVACE ČLENŮ	30
4.7 SEBEVZDĚLÁVÁNÍ ČLENŮ.....	32
5 SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	33
PRAKTICKÁ ČÁST	34

6	EMPRICKÉ ŠETŘENÍ	35
6.1	TÉMA A CÍL VÝZKUMU	35
6.2	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	36
6.3	VÝBĚR PŘÍPADŮ	37
6.4	METODY SBĚRU DAT	37
6.4.1	Volba prostředí	37
6.4.2	Typy otázek v rozhovoru	38
6.4.3	Stručná charakteristika respondentů	39
6.5	ZPRACOVÁVÁNÍ ZÍSKANÝCH ÚDAJŮ	39
7	ANALÝZA INTERPRETACE DAT	41
7.1	POSTOJ K VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJI OSOBNOSTI	41
7.2	POSTOJ K SEBEVZDĚLÁVÁNÍ	42
7.3	IDENTIFIKACE VLIVU – PROČ SI ÚČASTNÍCI VYBRALI PRÁCI V NEZISKOVÉ ORGANIZACI	43
7.4	PODPORA A BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ	44
7.5	OČEKÁVÁNÍ – JAKÝ OČEKÁVÁTE PŘÍNOS OD DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	45
8	VÝSLEDKY ANALÝZY	46
8.1.1	Triangulace dat	48
8.2	PARADIGMATICKÝ MODEL	49
8.3	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ	50
9	DOPORUČENÍ PRO PRAXI	52
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	57
	SEZNAM OBRÁZKŮ	58
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	59
	SEZNAM PŘÍLOH	60

I. TEORETICKÁ ČÁST

ÚVOD

Neziskové organizace jsou v dnešní době postaveny do nelehké situace. Musí zajistit finanční prostředky pro chod organizace a zároveň stojí před těžkým úkolem – tím je zajištění a udržení zaměstnanců, popřípadě dobrovolníků tak, aby byli motivováni a svou práci odváděli rádi.

Práci s lidmi můžeme označit za nejtěžší, protože každý člověk je jedinečný a vyžaduje jiný přístup. Základním kamenem každé neziskové organizace je poslání, které by mělo být hlavní ztotožněnou myšlenkou všech členů dané organizace, bez výjimky. S motivovaností a rozvojem zaměstnanců úzce souvisí rovněž vzdělávání, které může být zaměstnancům či dobrovolníkům v neziskové organizaci umožněno. Domníváme se, že právě vzdělávání, ať už formou podnikového nebo dalšího, patří mezi hlavní motivační faktory pracovníků organizace neziskového charakteru. K tomu dále náleží i příjemné pracovní prostředí, udržování dobrých vztahů na pracovišti, spravedlivý přístup k zaměstnancům, projevování úcty a důvěry. Právě to jsou způsoby, jak dělat zaměstnance šťastnými, jak zajistit, aby je jejich práce bavila a naplňovala.

V první části bakalářské práce na téma Motivace a sebevzdělávání členů ve svépomocné organizaci Mlýn se věnujeme především teoretické problematice vzdělávání a motivace ke vzdělávání. Teoretickou část této bakalářské práce doplňuje rovněž pochopení charakteru neziskových organizací a nenásilné představení svépomocné organizace Mlýnek. Tato organizace je poutavá tím, že funguje na základě motivovaných členů a dobrovolníků, kteří učí a pomáhají ostatním členům.

Bakalářská práce je koncipována tak, aby představila základní pojmy týkající se motivace a vzdělávání. Danou problematikou se zabývají neziskové organizace, pro které je spokojenost a pracovitost lidského kapitálu zásadní právě kvůli nedostatku finančních prostředků. Opíráme se o názory světoznámých neziskových organizací, které vyzdvihují činnost dobrovolníků a stejně tak můžeme sledovat četné diskuse mezi laiky i odborníky na danou problematiku.

Na teoretickou část této bakalářské práce přirozeně navazuje výzkum kvalitativního charakteru, který je zpracován formou polo-strukturovaných rozhovorů a doplněn vlastními názory a doporučením pro zlepšení.

1 VÝZNAM A FUNKCE NEZISKOVÉ ORGANIZACE

Neziskové organizace jsou takové organizace, jejichž prioritou není vytváření zisku. V případě, že mají zisk z nějaké své činnosti, měl by být vložen zpět do provozu instituce (Neziskovky.cz, 2014).

Obecně neexistuje žádná přesná definice neziskové organizace, můžeme ji ale charakterizovat jako organizaci charakteru právnické osoby, která nebyla zřízena nebo založena za účelem podnikání (Rektořík, 2010, s. 39).

Od ledna 2014 vstoupila v platnost velká rekodifikace soukromého práva, jejíž součástí je i nový Občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích nahrazující dosavadní Obchodní zákoník. Změny, které tato rekodifikace přinesla, se dotýkají i neziskových organizací. Aktuálně existují tedy v České republice následující typy neziskových organizací:

- spolky,
- obecně prospěšné společnosti,
- ústavy,
- nadace,
- nadační fondy,
- evidované právnické osoby.

Spolky musí mít právní formu zapsaný spolek (zkratka z. S.) a nahrazují dříve nejrozšířenější formu neziskových organizací občanská sdružení. Mimo jiné byl zrušen zákon 227/1997 o nadacích a nadačních fondech. Ty se nyní stávají podmnožinou tzv. fundace.

1.1 Stručná historie neziskového sektoru v českých zemích

Počátky historie této problematiky můžeme datovat do 18. století, kdy probíhal proces tzv. sekularizace¹. Během toho se začaly zapojovat do veřejně prospěšných činností rovněž mimocírkevní organizace. Hovoříme například o spolcích, maticích, besedách, klubek, jednotách či společenstvech. Objevovaly se rovněž organizace, dnes již zapomenuté názvy, jako fond, sdružení, hromada, sbor, komunita, syndikát či grémium. 19. století můžeme podle Boukala (2009) označit za velký rozkvět spolkové činnosti v českých zemích.

¹ Sekularizace – pojem lze chápat jako zesvětštění, laicizaci, omezování církevního vlivu.

Významným mezníkem byla léta 1938-1945 a 1948-1989. V této době je česká společnost potlačena, soukromá činnost násilně zaniká a hovoříme o útlumu. Teprve v roce 1990 byly obnoveny podmínky pro rozvoj spolkové činnosti v souvislosti s neziskovým sektorem. 27. března 1990 přijalo československé Federální shromáždění zákon č. 83/1990 Sb. „O sdružování občanů“ a zákon č. 84/1990 Sb. „O právu shromažďovacím“ a občané tak dostali volnou možnost sdružování.

1.2 Poslání a úspěch neziskové organizace

Aby nezisková organizace mohla dobře plnit svou roli, měla by mít poslání. Funkční poslání mělo být stručné, srozumitelné, jednoduché a také motivační. Současně by mělo vyjadřovat, co nezisková organizace dělá, pro koho to dělá a také kde (Šedivý, 2012).

Jako příklad můžeme uvést poslání neziskové organizace: Člověk v tísni, která se rovněž zabývá projekty vzdělávání. Jejím posláním je usilování o informovanou, otevřenou, angažovanou a zodpovědnou společnost, a to k problémům doma a v zahraničí (Člověk v tísni, 2015). Poslání neziskové organizace tvoří její základ, o který se opírá práce všech zaměstnanců a také dobrovolníků².

Poslání obvykle splňuje morální zásady a nezištný pohled organizace. Důležité je, aby každý zaměstnanec a dobrovolník toto poslání dobře pochopil. Rektorič (2010) tvrdí, že poslání by mělo být konkrétní, mělo by se stát podkladem pro stanovení konkrétních cílů, strategických plánů, dosahovaných užitků, výkonnosti a také efektivnosti organizace.

Samotný úspěch neziskové organizace se odvíjí od počáteční myšlenky někomu pomoci. Pro realizaci takového plánu je třeba vytvořit určitý strategický plán, který konkretizuje cíle a poslání neziskové organizace z časového hlediska. V rámci této strategie je nutné vytvořit prvotní formu komunikace neziskové organizace. Na jedné straně je důležité vybudovat rám vnitřní komunikace se zaměstnanci, dobrovolníky a dalšími lidmi v organizaci. Současně je třeba si nastavit i externí rámec této komunikace, který směřuje navenek, zejména k dárcům, příznivcům, mediálním pracovníkům a také dodavatelům (Šedivý, 2012). Komunikace navenek zastává důležitou roli v oblasti neziskové organiza-

² Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí ve svém dokumentu Všeobecná deklarace o dobrovolnictví (2001) schváleném v roce 2001 prohlašuje, že „Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva – touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny“.

ce. Je nutné vždy informovat zainteresované osoby o projektech a akcích, které právě probíhají. Právě příznivci a také dárci tvoří základ fungování neziskových organizací, přičemž spolu se zaměstnanci usilují o poskytování prospěšné služby.

V rámci nastavené komunikace a strategie pak nezisková organizace provozuje jednotlivé procesy, jako je marketing, lobbying, finanční řízení, fundraising, public relations, finanční řízení a vedení lidí (Šedivý, 2012). Funkce, které nezisková organizace provozuje, by měly naplňovat její poslání. Současně by měly zabezpečovat celkový proces realizace v organizaci. Výsledkem funkcí neziskové organizace jsou určité produkty či služby. Funkce jsou obvykle součástí modelu vstupů a výstupů u neziskových organizací. Vstupy představují určité vize a cíle. Prostřednictvím realizačního procesu následně vznikají výstupy v podobě užitku. Celkový proces je ovlivněn vnějším prostředím a regenerací systému (Rektořík, 2010).

1.3 Legislativa a financování neziskového sektoru

Neziskový sektor zahrnuje poměrně velký počet různých ekonomických subjektů. Ty vytvářejí výkony a řadí se tak mezi tvůrce hrubého domácího produktu České republiky. Mezi základní ekonomické ukazatele sledované v tomto sektoru patří výnosy, výdaje a počty odpracovaných dobrovolnických hodin. Výdaje z neziskového sektoru tvoří zhruba 1 % konečné spotřeby v národním hospodářství. Tyto výdaje se vyskytují primárně v oblastech bydlení, zdraví, sociální péči, kultuře atd. Problémem neziskového sektoru je i to, že dobrovolnická služba se každým rokem snižuje (Pelikánová, 2015, s. 20).

1.4 Zisk neziskové organizace

Pojem nestátní nezisková organizace není definován žádným zákonem. Přičemž zahrnuje skupinu právnických osob. Hlavní charakteristikou je, že tyto organizace nebyly založeny za účelem podnikání a tedy primárně k tvorbě zisku. Neziskové organizace však mohou vytvářet zisk. Na rozdíl od podniků ho však nerozdělují mezi své členy, ale použijí jej k provozu dané neziskové organizace. Hlavní činnost neziskové organizace je dána základajícím dokumentem, například stanovami. Na neziskové organizace se dále může vztahovat daňová povinnost. Mezi tyto daně patří zejména nepřímé daně v podobě daně z přidané hodnoty. Dále jsou to daně přímé. Příkladem přímých daní může být daň z příjmu, silniční daň, daň dědická, darovací a daň z převodu nemovitostí. Se všemi výše uvedenými typy daní se může nezisková organizace setkat (Deverová a kol. 2008, s. 131).

1.4.1 Legislativa

Se vstupem v platnost Nového občanského zákoníku se některé právnické osoby neziskových organizací přeměnily na jiné právní formy, jiné naopak zůstaly či dokonce vznikly nové. Nový občanský zákoník všechny právní formy podrobně upravuje a vymezuje jejich fungování a strukturu.

Jak bylo popsáno výše, s uvedenou přeměnou se setkala i občanská sdružení, která od roku 2014 přebírají právní formu zapsaného spolku. Do tohoto roku bylo jejich působení poměrně volné. Sdružení si sama zvolila svoji strukturu, kterou zanesla do zakládajícího dokumentu. Nový občanský zákoník však přesně vymezuje, jakým způsobem by zapsané spolky měly fungovat. Díky tomu má stát větší přehled o zapsaných spolcích, přičemž jim navíc ukládá povinnost všechny změny a zápisy hlásit příslušnému Krajské soudu, u kterého jsou nově spolky zapsány. Nový občanský zákoník na neziskové organizace uvalil mnoho povinností. Pozitivní v tomto případě je, že stát má větší kontrolu nad těmito právnickými osobami. Pokud je však nezisková organizace složena pouze z dobrovolníků, jejich čas strávený nad těmito povinnostmi může být pro jejich práci demotivující. Jak bylo uvedeno výše, počet dobrovolníků se neustále snižuje a pravděpodobně i vlivem tohoto faktoru se bude snižovat i nadále.

1.4.2 Financování

Financování neziskových organizací může probíhat prostřednictvím veřejných financí ze státního rozpočtu, dále v rámci daňového zvýhodnění, prostřednictvím příjmů z vlastní podnikatelské činnosti či například ze zahraničních zdrojů.

Hlavním zákonem, který upravuje financování nestátních neziskových organizací, je Zákon č. 21/2000 Sb., O rozpočtových pravidlech. Dle tohoto zákona může být nestátním neziskovým organizacím poskytnuta dotace. Týká se to zejména takových organizací, které se zabývají zdravotnictvím, vzděláváním, kulturními anebo sociálními službami. Zdaňování neziskových organizací je upraveno Zákonem č. 586/1992 Sb., „O dani z příjmů“. Dle tohoto zákona neziskové organizace svým způsobem ulehčují státu jeho roli a z toho důvodu se jim přiznávají některá zvýhodnění a úlevy (MFCR, 2012).

Další možností je příjem z vlastní činnosti. Ten umožňuje jakousi nezávislost na státu, avšak existují zde rozpory, aby podnikání neodrazovalo neziskovou organizaci od jejího skutečného poslání. Jednou z možností je také získávání finančních zdrojů z fondů Evrop-

ské unie anebo od dalších tuzemských nebo zahraničních dárců (Kislingerová a kol, 2005, s. 270).

1.5 Vnější a vnitřní podmínky fungování neziskových organizací

Mezi vnější podmínky neziskové organizace by patřilo dodržování legislativních podmínek a účelu neziskové organizace. Mezi vnější podmínky pak rovněž financování neziskové organizace, a to z dotací, či od soukromých dárců. Řízení neziskových organizací může být také ovlivněno marketingovými aktivitami. Mezi vnitřní podmínky by patřil dostatek členů v organizaci. Kromě dobrovolníků by organizace měla disponovat i členy, kteří zde pracují na stálý pracovní úvazek.

Dále je také důležité mít ustálenou vnitřní strukturu neziskové organizace a rozdělené role členů. Hlavní a nejdůležitější vnitřní podmínkou fungování neziskové organizace, je motivace jejích členů a ztotožnění se s posláním organizace. Motivace hraje velmi důležitou roli a v rámci neziskového sektoru by měla plynout zejména z vnitřních pohnutek zaměstnanců.

1.6 Zdroje neziskové organizace

Mezi základní podmínky fungování organizace patří zdroje. Základní zdroje využívané v organizaci jsou materiální. Příkladem může být energie, materiál, stroje, řízení atd. Další zdroje jsou již uvedené finance a lidské zdroje. Základním úkolem managementu neziskové organizace je koordinace a zajišťování výše uvedených zdrojů. Lidské zdroje jsou nadřazené zbylým dvěma zdrojům, neboť je uvádějí do pohybu. A současně tak determinují jejich využívání. Vzdělávání lidských zdrojů by mělo být zajištěno od managementu neziskové organizace (Palán, 2002, s. 112).

2 LIDSKÉ ZDROJE A VZDĚLÁVÁNÍ

Řízení lidských zdrojů je možno definovat jako strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace má. Lidé v organizaci, ať už pracují individuálně, nebo kolektivně, přispívají k dosažení cílů celé organizace. Řízení lidských zdrojů je tedy možné považovat za soubor vzájemně propojených politik, které vycházejí z určité ideologie a filozofie.

Lidské zdroje můžeme charakterizovat jako zásadní faktor pro úspěšné fungování organizací. K tomu je potřeba využít kapitál, který nám zaměstnanci nabízejí. Podle Palána (2002) stojí za úspěchem každé firmy tři základní zdroje:

- a) materiálové – kam můžeme zařadit stroje, vybavení, materiál a energie,
- b) finanční,
- c) lidské.

Nacházejí se zde čtyři aspekty, které tvoří smysluplnou verzi řízení lidských zdrojů. Prvním aspektem je zvláštní a specifická konstelace přesvědčení a předpokladů. Dále to jsou strategické podněty, které poskytují informace pro rozhodování o vedení a řízení lidí, ústřední role liniových manažerů a v neposlední řadě spoléhání se na soustavu „pák“, která se vztahuje k formování zaměstnaneckých vztahů. Obecným cílem řízení lidských zdrojů je zajistit, aby organizace byla schopná naplnit své cíle (Armstrong, 2007, s. 27).

2.1 Lidský faktor

Nezisková organizace doslova stojí na lidech. Patří mezi ně zejména zaměstnanci, dobrovolníci a externí pracovníci. Kvalita práce neziskové organizace působí v daném sektoru služeb, kde má lidský faktor klíčový význam.

Kvalita práce neziskové organizace a tím i její úspěch a prosperita se odvíjejí od kvalitního výkonu pracovního kolektivu. Zajímavé jsou typy lidí, které nezisková organizace potřebuje. Jsou to hlavně vizionáři, kteří určují směřování dané strategie a zajišťují tvorbu nových nápadů či rozvíjení kreativity ostatních. Řadí se sem také výkonní pracovníci, kteří zaručují produkci výrobků a dalších služeb. Dále jsou to řídicí pracovníci, kteří se zabývají hlavně financemi a dalšími vedoucími procesy uvnitř organizace. V neposlední řadě to jsou lidé, kteří zajišťují zdroje. Mezi hlavní zdroje by patřilo zejména PR, fundraising a marke-

ting. Pro fungování neziskové organizace je nutné, aby zde byli zastoupeni všichni čtyři pracovníci (Šedivý, 2012, s. 44).

Lidské zdroje opravdu hrají nejdůležitější roli v neziskové organizaci. Všichni pracovníci, ať už zaměstnanci nebo dobrovolníci, tvoří stabilní základnu každé neziskové organizaci. Když je tato základna stabilní, může se nadále rozvíjet v podobě nových nápadů a získávání financí do organizace. Současně se na této základně může vystavět výkonný orgán v čele s vedoucími zaměstnanci. Tímto způsobem vzniká racionální struktura organizace, na jejímž vrcholu se nachází poslání a cíle.

2.2 Vzdělávání dospělých v neziskové organizaci

Naprosto souhlasíme s názorem Kubálka (1984, s. 11), že se vzděláváme pro svou radost, pro potěšení z duševní práce, z vlastního zrání. Chceme prostě být lepší, duševně výkonnější.

Důležitou součástí je i vzdělávání dospělých v organizaci. Vzdělávání by mělo mít celoživotní charakter a může působit i na motivaci daného zaměstnance. Pokud se zaměstnanec neustále učí novým věcem, je motivován vykonávat svoji práci a je celkově spokojen. Nemá důvod k odchodu z organizace. Tím více to platí v neziskové organizaci u zaměstnanců, ale i u dobrovolníků. Organizace svým zaměstnancům obvykle nemůže poskytnout velkou finanční odměnu, proto je důležité se zaměřit na vzdělávání a na přínos, který má práce, pro daného zaměstnance.

2.2.1 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní zaměstnání představuje zásadní změnu, která se projevuje v pojetí celého vzdělávání. Tradiční školský systém tvoří pouhý zlomek vzdělávání člověka. Člověku by v současné a moderní společnosti měla být i nadále poskytována forma vzdělávání. A to v různých stádiích jeho vývoje, v rámci přechodu mezi vzděláváním, učením a také zaměstnáváním. Jedná se o zajištění přístupu ke vzdělávání po celý život jedince. Další vzdělávání je zpravidla vázáno na profesi. Do této kategorie by patřilo další profesní vzdělávání, odborný trénink a kombinované vzdělávání (Mužík, 2012, s. 5).

2.3 Formy vzdělávání v neziskové organizaci

Forem, jakými se lze vzdělávat v neziskových organizacích, existuje několik:

1. **akreditované kurzy** – jsou ve většině případů jednodenní a dvoudenní akreditované kurzy MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí),
2. **rekvalifikační kurzy** – kurzy dlouhodobého charakteru, po jejichž úspěšném absolvování získají účastníci odborné znalosti a předpoklady pro práci se specifickou skupinou lidí v neziskové organizaci,
3. **vysokoškolské vzdělávání** – teoretické vzdělávání pro vykonávání práce v neziskové organizaci,
4. **sebevzdělávání**³ – samostatné a dobrovolné vzdělávání může probíhat mnoha způsoby. Například účastí na přednáškách, studováním literatury, online kurzy apod.,
5. **ostatní kurzy** – do dalšího vzdělávání můžeme zařadit kurzy, přednášky a projekty realizované přímo neziskovou organizací, která spolupracuje s odbornými pracovišti.

Mužik (2012) poukazuje také na investice do vzdělávání, které lze podle něj rozdělit následovně:

1. **prvotní** – jedná se o vzdělávání, které se stává pro pracovníky novinkou, vstupem do samotné problematiky a jeho znalost je zásadní pro další rozvoj,
2. **nahrazovací** – označuje obnovení již nabytých znalostí a vědomostí,
3. **rozšiřovací** – zde patří prohlubování a rozvedení schopností pracovníků.

2.4 Další formy vzdělávání dospělých v neziskové organizaci

Při vzdělávání dospělých se může uplatnit mnoho dalších forem. Za nejvýznamnější je možno považovat celkem pět základních:

1. školení,
2. trénink,
3. koučování,
4. konzultace,
5. učení se z výkonu.

³ Sebevzdělávání je podrobněji popsáno v podkapitole 2.5

2.5 Sebevzdělávání

Sebevzdělávání označuje například Palán (2002, s. 81) jako „... *vzdělávání spontánní – získávání znalostí a dovedností neformálně, z různých pramenů na základě vnitřní potřeby, většinou formované pracovní činností nebo osobnostním zaměřením (koníčky, zájmy, dispozice, okolí), kdy si jednotlivec sám stanoví cíle a způsob sebevzdělávání, sám sebe motivuje a hodnotí.*“.

Obecně můžeme sebevzdělávání popsat jako vzdělávání „sebe sama“. Toto vzdělání doplňuje touha po poznání již od dětských let. V dospělosti si jedinec sám volí učivo i metody, stanovuje si cíle a motivuje se. Sám své učení kontroluje, hodnotí jeho kvalitu a poté dělá další rozhodnutí. Sebevzdělávání ovlivňují i faktory, jako je věk, životní zkušenosti, vytrvalost anebo potřeba seberealizace⁴.

Důležitá je rovněž při sebevzdělávání dobrovolnost. Sebevzdělávání může vést k vyřešení životních či pracovních problémů. Je třeba si uvědomit, že při sebevzdělávání v dospělém věku není na dospělé nahlíženo jako na žáky, nýbrž jako partnery.

Pro pochopení sebevzdělávání si musíme umět odpovědět na zásadní otázku: proč na sobě pracovat? Podle Kubálka (1984, s. 8) musíme počítat s těmito skutečnostmi:

- co znáte, rychle zastarává – vznikají značné mezery ve vaší kvalifikaci,
- Nemůžeme počítat s tím, že – jako dosud – tyto mezery zacelíte pouze na školeních, seminářích, kursech,
- Musíte si pomoci sám, vlastním studiem doma, jen s malou pomocí zvenčí.

I přesto, že se jedná o starší publikaci, myšlenky sebevzdělávání jsou výstižně uchopeny. Kubálek ve své publikaci také vyslovil ideu, že dospělí vzdělávání spíše podceňují a hledají různé výmluvy nebo omluvy, proč se nevzdělávat. Tato situace se dle našeho názoru pozitivně změnila. I přesto se stále najdou jedinci, kteří se ohánějí argumenty, proč se nevzdělávat; např. nedostatek času, otázka věku a učení, pochybnosti o důležitosti učení atd.

⁴ Seberealizace podle Palána (2002, s. 190) označuje ... „Snahu subjektu být tím, za koho se považuje. Realizace (uskutečňování) vlastního potenciálu. Výsledkem je nalezení uspokojení v určité činnosti. Pocit všeobecné saturace vlastních potřeb, naplnění a uplatnění vlastních schopností, znalostí a dovedností“.

Můžeme se ale i dnes opřít o myšlenku Kubálka (1984, s. 11), že „... pracně nabyté znalosti je třeba **umět, chtít a moci uplatnit**. Získáváme zkušenosti, vědomosti a dovednosti nikoli samoúčelně, ale pro praxi, **pro společnost, jako příspěvek k jejímu rozvoji**“.

2.5.1 Formy sebevzdělávání

Jak bylo popsáno výše, existuje několik forem vzdělávání a dalšího vzdělávání, které lze aplikovat rovněž na sebevzdělávání. Dále lze vyzdvihnout i vzdělávání pomocí výukových programů (CD, DVD, odborná literatura) a především internetové zdroje, které nabízejí online vzdělávací kurzy a lekce. Formy sebevzdělávání ale existuje celá řada. Vždy záleží na každém jedinci, jakou formu si zvolí a jaká metoda mu vyhovuje.

2.5.1.1 Praktický příklad sebevzdělávání

Každý jedinec vyžaduje jiné podmínky pro sebevzdělávání. Představme si ženu ve věku padesát let, která nemá jazykové zkušenosti a nemá dostatek finančních prostředků pro zaplacení kurzů v jazykové škole. Její zaměstnavatel jazykové kurzy nenabízí ani finančně nedotuje.

Žena se chce naučit jazyk, protože tím zvýší svou úroveň i status na trhu práce a dočká se rovněž uznání od rodiny. Žena se chce vzdělávat, ale nemá dostatečné prostředky nebo jí chybí vhodné prostředí. Proto využije například online jazykového kurzu, který je zdarma dostupný na internetu. Tato metoda vzdělávání má obrovskou výhodu v pohodlnosti – účastník může kurz kdykoliv začít, kdykoliv ukončit, nestojí peníze a lze ho využívat z pohodlí domova.

Online výuka může rovněž probíhat formou video konferencí, diskusí s lektorem a dalšími účastníky kurzu (například přes program Skype). To zaručuje zpětnou vazbu a rozvoj jedince.

Převedeme-li příklad padesátileté ženy na neziskovou organizaci, znamená to, že žena bude neziskovou organizaci navštěvovat proto, že získá vhodné prostředí pro výuku cizího jazyka a rozšíření vědomostí. Nezisková organizace by proto měla být připravena nabídnout svým členům a návštěvníkům zajímavý, bohatý a nevšední program. Získá tím skupinu se stejnými zájmy či zaměřením, která se bude v neziskové organizaci dále rozvíjet.

Tento příklad lze aplikovat i z opačné strany, pokud chce někdo vzdělávat ostatní v neziskové organizaci. To znamená, že člověk, který umí perfektně cizí jazyk, chce učit

ostatní jedince, protože tím on sám získává nové zkušenosti s lektorstvím, zlepšuje komunikaci s lidmi a rozvíjí se. Užitek tak mají obě strany – účastník zlepšuje jazykové znalosti, lektor se učí novým dovednostem. Lektor navíc ušetří za rekvalifikační či placené kurzy, kde by získal komunikační dovednosti, lektorskou a manažerskou praxi a učí se vlastním vnímáním, pocity a nabitými zkušenostmi.

3 MOTIVACE

Definice motivace existuje celá řada. Motivaci můžeme vyjádřit jako psychologický proces, který aktivuje naše chování a dává mu účel a směr. Rovněž můžeme motivaci definovat jako hnací motor lidského chování, pocity, které nás nutí něco udělat, změnit anebo například označit motivaci jako souhrn sil, pocitů, stavů a faktorů ovlivňující naše chování a nucení něco změnit nebo udělat.

Dle Nakonečného (1992, s. 7) motivace vyjadřuje „...psychologické důvody, resp. psychologické příčiny jednání či chování vůbec. Jde tu o zvláštní druh příčinnosti, který vyjadřuje pojem motiv: konkrétním motivem se vysvětluje, proč člověk jedná, tak jak jedná, což souvisí s tendencí dosáhnout určitého cíle.“

3.1 Motivace k učení

Motivace zaměstnance k učení a k neustálému zvyšování jeho vlastního potenciálu se stává poměrně významným prvkem vzdělávacího procesu. Jsou-li zaměstnancům ujasněny základní cíle a následně je s ním dohodnut kontrakt pro danou vzdělávací akci, je třeba se v rámci jeho dalšího rozvoje zaměřit na motivaci účastníka. Dle stádia, ve kterém se jednotliví zaměstnanci nacházejí, se bude měnit jejich motivace a následně i požadavky na učení.

Je třeba zvážit způsob a strategii motivaci k těm lidem, kteří k učení nejsou zcela nakloněni. Způsob jejich dalšího vzdělávání je možné zjistit z diskusí o příkladech, které měly vliv na daného člověka, organizací interních a také externích návštěv u týmů, kterým přineslo učení úspěch. Dále například použitím článků z literatury, u kterých je poukázán na přínos učení nebo pozváním lidí, kteří v prospěšnost věří a umějí promluvit o povzbuzujících příkladech.

Motivace k učení představuje zejména ochotu jedince zdokonalit své schopnosti, znalosti a dovednosti. Je nutné říci, že ve velké míře také ovlivňuje efektivitu vzdělávání. Na motivaci působí hlavně hodnota, kterou účastníci přikládají učebním aktivitám ve vztahu ke svému současnému pracovnímu zařazení a také k budoucí kariéře. Důraz by měl být dáván i na náročnost v rámci vzdělávacích aktivit. Jsou-li úkoly příliš lehké, účastník bude postupně ztrácet zájem a také pozornost. Je-li úkol až příliš těžký, úsilí se taktéž bude postupně snižovat (Vodák a kol. 2011, s. 103).

3.2 Motivace v neziskové organizaci

V neziskové organizaci se setkáváme s menšími finančními možnostmi odměňování svých zaměstnanců a také dobrovolníků. Je třeba se zamyslet, jakým způsobem je možné motivovat zaměstnance v neziskové organizaci bez finančních prostředků. Jednou z možností je vymalovat nebo vyměnit zařízení kanceláří, například nějakou formou sponzorského daru.

V rámci toho je možné dát zaměstnancům k dispozici techniku, jako notebook domů atd. Je možné jim zařídit úpravu režimu práce. Příkladem může být kratší pracovní doba, práce z domova, hlídání dětí atd. Současně je možné dát k dispozici zaměstnancům stravenky, ovoce do kanceláře nebo jim zajistit pitný režim.

Mezilidským vztahům pomohou i kolektivní teambuildingy, neformální setkávání, oslavy narozenin a výročí. Dále to mohou být netypické rituály, soutěže atd. Důležitá je i zpětná vazba a hodnocení od nadřízeného nebo od vedoucího. V případě kladného hodnocení jsou motivačním prostředkem například veřejné pochvaly, ocenění a medializace ve firemním bulletinu. Motivaci pomohou i jasně stanovená pravidla v organizaci bez problémů s jejich interpretací. V neposlední řadě to je vzdělávání zaměstnanců (Šedivý, 2011, s. 97).

3.2.1 Motivace a dobrovolníci

Velkým problémem jsou vždy dobrovolníci v organizaci. Je velmi těžké motivovat lidi, kteří práci pro neziskovou organizaci dělají pouze ve svém volném čase bez nároku na mzdu či plat. V takovémto případě by motivace měla být součástí jeho vlastní osobnosti. I když vedoucí použije výše uvedené formy vzdělávání, zaměstnanec by měl být vnitřně motivován a najít si své vlastní poslání v dané organizaci. Dobrovolník i samotný zaměstnanec by tak měl cítit potřebu pro neziskovou organizaci pracovat.

Motivace je tedy charakterizována určitou energií, která vede lidské jednání k jistému cíli. Existuje zde však určitá proti-energie. Ta se projevuje v případě, že jedinec zvažuje, nakolik je úspěšný, aby dosáhl svého cíle. Pokud tento úspěch považuje za málo pravděpodobný, jeho motivace klesá. Do hry tak vstupují nejrůznější bariéry. Při vzdělávání dospělých je otázka podobných bariér zcela klíčová (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 129).

Motivace je založena na vnitřním psychologickém ztotožnění se pracovníka s firemními hodnotami a s jeho úkolem v organizaci. Motivační profil člověka má význam pro každé jeho jednání. Obvykle představuje relativně trvalou a dlouhodobou motivační a preferenční orientaci. Motivace tvoří součást celkového profilu osobnosti (Vochozka a kol., 2012, s. 242).

Souhlasíme rovněž s názorem Mlčáka (2012, s. 77), že „... jednou z nejvýznamnějších sociodemografických proměnných, která silně ovlivňuje dobrovolnictví, je vzdělání. V řadě výzkumů bylo průkazně doloženo, že soubory dobrovolníků vykazují vyšší úroveň vzdělání než srovnatelné soubory respondentů, které se dobrovolnictvím nezabývají. Více vzdělaní lidé se v těchto výzkumech ve srovnání s lidmi s nižším vzděláním prezentují nejen jako více informovaní o sociálních problémech společnosti, a i jako ti, kteří více empatizují s lidmi, jejichž životní podmínky jsou obtížné.“

3.3 Motivační zdroje

Mezi základní motivační zdroje by patřily potřeby, zájmy, návyky a ideály a hodnoty. Důležité je, aby měl zaměstnanec zajímavou práci, kde mohl uplatnit své schopnosti a dosáhnout tak vytyčeného cíle a výsledku či například překonat překážky. Další skupinu tvoří motivace opřená o získání finanční odměny. Dále je zde motivace, která je založena na odborné reputaci a na osobní pověsti. V neposlední řadě je možné najít motivaci, která je založena na společenském poslání (Urban, 2008, s. 52).

3.4 Zdroje motivace neziskové organizace

Neziskové organizace by se týkal zejména zdroj založený na společenském poslání. Takovéto poslání by však mělo být součástí vize každého manažera. Pokud manažerovou vizí je pouze získání zisku, obvykle se mu nepodaří svou práci zúročit natolik, jako v případě vize, která je současně založena na společnosti a její pomoci. I toho důvodu je možné dobrovolníky motivovat na základě společenského poslání neziskové organizace, ale i na individuálním poslání zaměstnance.

3.4.1 Stimulace zaměstnanců

Vedoucí organizací se v podstatě zajímají hlavně o stimulaci zaměstnanců. Cílem je vymyšlení toho, jakým způsobem působit na své zaměstnance, aby oni dělali to, co vedoucí chtějí v dostatečné kvalitě. Stimulace představuje vnější působení na člověka ovlivňující

cího jeho motivaci. Obvykle jsou lidé stimulováni četbou, lidmi, filmy a také počasím. Stimulace je záměrné sociální působení s cílem ovlivnit danou činnost člověka, změnit, či vytvořit jeho motivy, a to prostřednictvím záměrné změny uvažování.

Stimulace je součástí každého dobrého vedení a také řídicích systémů, jejichž součástí je daný jedinec. Motivace zaměstnanců představuje hlavně procesy uvnitř vědomí, které jsou ovlivňovány zájmy a potřebami člověka. Je to jakýsi souhrn vnitřních pohnutek člověka. Lidé se snaží ovlivnit jiné lidi tak, aby se chovali podle jejich potřeb (Orlita, 2015).

3.5 Postoje a vnímání

Vnímání pomáhá člověku vytvořit vlastní realitu. Obvykle se vnímají podněty z okolí, které se následně ustálí a vznikají stereotypy. Tok pocitů je možné rozdělit na ty, které přicházejí, na ty, které si lidé uvědomují a na významné a běžné události, které si lidé pamatují a odnášejí si z nich poznatky a zkušenosti. V některých pocitech je možné nalézt potěšení, v jiných naopak zklamání nebo odpor. Vnímání má poměrně úzkou souvislost s komunikací. Komunikace formuje vnímání člověka a vytváří vyhlídky do budoucna. I když jedinci někdo řekne nepodloženou informaci, povědomě se na tuto věc soustředí a připravuje se na ni.

3.5.1 Vnímání

Sociální vnímání a sebepojetí jsou spojeny. Zajímavé je, že vnímání světa závisí vždy na tom, jaké závěry člověk vyvodil z vnímání sebe sama. Člověk vnímá sebe sama jako někoho, k němuž mají ostatní lidé nějaký vztah, od něhož něco očekávají, a to ovlivňuje jeho komunikaci. Vnímání sebe sama je velmi subjektivní. Je zejména ovlivněno emocemi, a to mnohem více než logikou. Vedle subjektivity a také individuálně specifikovaných vlivů, se ve vnímání projevují vlivy kultury a daného sociálního prostředí. Sociální percepce nám říká, co vnímáme.

Jedná se zejména o vnímání lidí a také mezilidských vztahů. Při sociálním vnímání jsou navíc informace doplněny o vlastní zkušenosti v rámci vlastního očekávání. Mnohdy stačí využít pouze zlomkovité vjemy, které jsou následně doplněny o vlastní zkušenosti, představy a také rámec, který danému člověku vyhovuje. Způsob sociálního vnímání je svým způsobem naučený proces (Mikuláščík, 2010, s. 55).

Vnímání je spojeno s komunikací. Každý jedinec v neziskové organizaci vnímá věci subjektivně. Zřejmě nejhůře jakýkoli zaměstnanec, ať už neziskové organizace nebo nějakého podniku, vnímá nepodložené informace. Vedení neziskové organizace by se mělo snažit o informování svých zaměstnanců o zásadních skutečnostech, které se v organizaci odehrávají. Tímto způsobem je možné zamezit zbytečnému poplachu a tak demotivaci zaměstnanců, či znepríjemnění dané práce.

3.5.2 Postoj

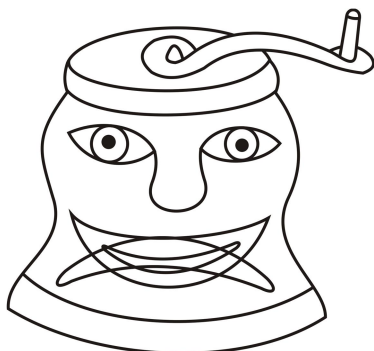
Postoj představuje naopak hodnocení lidí, objektů a také myšlenek. Postoj je v podstatě subjektivní hodnocení jakékoli entity. Vyskytuje se zde několik typů přístupů, jakým je možné vnímat postoje. Postoje mohou být naučené – to znamená, že s žádnými postoji se nerodíme. Tento přístup tvrdí, že člověk nemá žádný postoj k objektu, pokud se s daným objektem, nebo s danou informací neseťká. Dalším přístupem je, že postoje představuje hodnocení. Mít postoj tak znamená, že bylo něco kategorizováno a člověk tomu přiřadil nějakou hodnotu nebo emoci. Od tohoto okamžiku už tedy objekt není neutrální.

Dalším pojetím je, že postoj ovlivňuje naše chování. Tento přístup říká, že postoje ovlivňují naše vnímání okolního světa, ale i smýšlení o něm. Nepřímo tak ovlivňuje chování člověka. Postoje jsou však velmi důležité, neboť formují formování sociálního a také fyzického světa. Posledním přístupem je názor, že postoj má určitou valenci a intenzitu. Intenzita a valence představují dvě základní veličiny, které udávají daný postoj. Valence pak říká, jakým směrem se hodnocení ubírá, a to zejména pozitivním, nebo také negativním. Intenzita naopak říká, jak pozitivní nebo negativní tento postoj je (Galík, 2012, s. 18).

To, jaký postoj zaměstnanec k dané práci v neziskové organizaci zaujme, je zcela zásadní. Pokud si zaměstnanec z nějakého důvodu vytvořil negativní postoj k určitému úkolu, či jednorázové práci, je nutné se zajímat hlavně o příčiny. Důležité je vyptávat se a koučovat zaměstnance až na samý počátek a zjistit zárodky tohoto postoje. Nelze změnit postoj jedince, pokud argumentace vedoucího není podložena základními aspekty, které jsou spjaty s hlavním problémem a příčinou.

4 SVĚPOMOCNÁ ORGANIZACE MLÝNEK

Společnost Mlýnek vznikla oficiálně 1. 1. 2014, ale navazuje na organizaci České společnosti pro duševní zdraví, pobočka Ostrava, která fungovala 22 let. Úkolem organizace, která pomáhá duševně nemocným, je nejen nabídnout spektrum sociálních služeb, volnočasových aktivit a jiných prostředků rehabilitace, ale také odbourat bariéry v myšlení lidí a odstranit prakticky všeobecnou stigmatizaci duševně nemocných.



Obr. 1: Logo svépomocné společnosti Mlýnek

4.1 Legislativní ukotvení

Organizace Mlýnek je regulovaná vlastními stanovami a interním organizačním řádem. Neřídí se paragrafy ani právní legislativou. Nejvyšším orgánem je členská rada, která je složena z předsedy, dvou místopředsedů a dvou členů. Všichni členové vykonávají svou funkci dobrovolně bez nároku na peněžení ohodnocení a za účelem dobrovolné pomoci ostatním v organizaci.

Vklad do svépomocné společnosti je nulový. Společnost Mlýnek disponuje řídicím orgánem, kterým je zároveň rada. Existuje rovněž kontrolní orgán, jenž zastupuje člen společnosti Mlýnek. Organizace Mlýnek nemá zakládací listinu, ale řídí se listinou o jmenování.

Svépomocná organizace má i vlastní webové stránky www.klubmlynek.cz, kde mohou všichni členové i laická veřejnost čerpat základní informace, prohlédnout si již uskutečněné akce a projekty organizace včetně fotografických záznamů a poznat další cíle a projekty organizace. Rovněž zde nechybí základní kontaktní údaje. „*Dříve realizovaný, průzkum ukázal, že vlastní webové stránky provozuje jen kolem 30 % všech českých NNO*“ (Bachmann, 2013, s. 25).

4.2 Funkce a participace svépomocné organizace Mlýnek

Svépomocná organizace Mlýnek je výjimečná především tím, že sami členové si pomáhají v udržení a rozvoji. Pořádají se například pravidelné hodiny výuky anglického jazyka nebo cvičení na velkých míčích. Tyto hodiny vedou sami členové klubu.

V organizaci funguje na plný úvazek pouze sociální pracovnice. Dobrovolnictví zajišťují studenti Vyšší odborné školy sociální nebo dobrovolníci z řad členů. Studenti zde vykonávají zejména praxi.

Nejedná se o členskou organizaci, klub Mlýnek se neangažuje ve veřejných službách ani politice. V roce 2015 přišlo do klubu Mlýnek 120 lidí, z toho 38 se stalo členy. Denně se v klubu Mlýnek vystřídá průměrně 15 až 17 lidí, v případě konání oslav, plesů a akcí se najednou setká i 30 členů.

4.3 Cíle organizace

Hlavním posláním svépomocného klubu Mlýnek je, aby jeho členové trávili plnohodnotný volný čas a nenásilnou formou se začlenili zpět do normálního života a společnosti. O cílech a činnostech spolku Mlýnek informuje v měsíčníku a na internetu. Papírovou podobu měsíčníku mají k dispozici psychiatři a psychologové v Ostravě, kteří mají měsíčník k nahlédnutí jiným duševně narušeným osobám.

4.4 Financování

Svépomocná organizace Mlýnek se snaží dostat do podvědomí veřejnosti především proto, aby získala dostatečné finanční prostředky pro své fungování. Členové Mlýnku se snaží získat peníze několika způsoby. Vystupují ve sboru, vystavují obrazy z arteterapie, spolupracují s různými organizacemi, snaží se prodat výrobky z vlastní dílny apod.

Financování představuje stejně jako pro mnoho jiných neziskových organizací, nejtěžší úkol. Nejvýznamnějším donátorem klubu Mlýnek je Statutární město Ostrava.

Jak sama koordinátorka Mlýnku přiznává, setkávají se bohužel s negativními ohlasy a stigmatizací, kdy se duševně nemocní potýkají s nálepkou „špatní“ či „jiní“ a společnost je odsuzuje, nechce se angažovat do financování duševně nemocných a v neposlední řadě nejvíce o tuto problematiku žádný zájem.

4.5 SWOT Analýza

SWOT analýza je zkratkou slov **Strengths** (přednosti = silné stránky), **Weaknesses** (nedostatky = slabé stránky), **Opportunities** (příležitosti) a **Threats** (hrozby). Hlavními přednostmi tohoto typu analýzy je jednoduchost, srozumitelnost a názornost.

Po několika návštěvách neziskové organizace Mlýnek jsem na základě dostupných informací, zdrojů a faktorů sestavila graf silných a slabých stránek včetně hrozeb a příležitostí, jež se mohou stát inspirací pro svépomocnou organizaci a pomoci vylepšit její fungování. Abych mohla SWOT analýzu provést, nejprve jsem shromáždila a utřídila fakta o strategii organizace. Dále jsem zhodnotila silné a slabé stránky firmy, definovala jsem příležitosti k dalšímu rozvoji a hrozby pro tuto organizaci. Cílem SWOT analýzy tedy bylo dosáhnout společného pohledu na situaci a předejít zbytečným konfliktům.

Výstupem je graf rozdělený do 4 kvadrantů se zaznamenáním silných stránek, slabých stránek, příležitostí a hrozeb pro svépomocnou organizaci Mlýnek.

Swot analýza			
		Silné stránky	Slabé stránky
Externí	Interní	<ul style="list-style-type: none"> · Vzdělávací aktivity pro členy, jazykové vzdělávání, polybové aktivity · Paradoxně nemoc, která spojuje členy a vytváří mezi nimi pevné pouto · Bezchybné fungování rady složené z nemocných lidí · Spolupráce s psychiatry a psychology · Dobrá úroveň služeb · Kulturní akce · Výroba vlastnoručných výrobků, prodej obrazů a služeb 	<ul style="list-style-type: none"> · Malá prostorová kapacita · Nezájem ze strany veřejnosti · Finance · Paradoxně nemoc, která může kdykoliv členy rozdělit · Prostor pro zlepšení v oblasti aktivit
	Externí	<ul style="list-style-type: none"> · Granty a dotace · Další zkvalitňování služeb · Motivace klientů k příležitostné práci · Sociální politika kraje · Získání nových členů · Lepší propaganda organizace · Získání trvalých finančních prostředků 	<ul style="list-style-type: none"> · Strach veřejnosti z nemocných lidí · Nedostatek financí · Koncepce psychiatrické péče · Nejistota z fungování klubu v případě nedostatků financí

Obr. 2: SWOT analýza pro organizaci Mlýnek, autor: Jana Tarabčáková

4.6 Motivace členů

„Žádná motivace k učení není tak úspěšná jako úspěch.“ (Mužik, 1998)

Chceme-li se zabývat otázkou motivace členů (dobrovolníků) ve svépomocné organizaci neziskového charakteru, můžeme se opřít o psychologický přístup, který chápe motivy jako pohnutky, které jedince podněcují k výkonu dobrovolnických aktivit. V zahraniční literatuře se pak často hovoří o tzv. funkcionálním přístupu, který zahrnuje paletu různých motivačních konstruktů, jako jsou například postoje, hodnoty, důvody, cíle anebo plány.

Uplatňování funkcionálního přístupu prokázalo, že dobrovolnictví u lidí velmi úzce souvisí především se čtyřmi následujícími funkcemi:

- 1) **vědomostní funkce**, se týká snahy porozumět vnějšímu světu, sociálnímu prostředí a vlastní zkušenosti,
- 2) **sociálně ajustační funkce** se vztahuje k normativním situacím, v nichž se jedinci snaží jednat v souladu se sociálním očekáváním a rolemi,
- 3) **ego-defenzivní funkce** souvisí s vnitřními konflikty, které jsou vyvolány snahou chránit jedince před ohrožujícím vzhledem do vlastního já,
- 4) **hodnotově expresivní funkce** se vztahuje k hodnotám, které lidé přijímají a kterým věří. (Mlčák, 2013, s. 81).

Obecně tedy můžeme říci, že motivace členů ve svépomocné organizaci Mlýnek pramení hned z několika zásadních motivů, jimiž mohou být hodnoty, reciprocita, ocenění, porozumění, sebeúcta, reaktivita, sociální funkce, sociální interakce či kariérní vývoj.

Nejčastěji hovoříme o motivech v souvislosti s neziskovou organizací a dobrovolnickou činností, jako o práci, která nás baví, kde potkáváme nové lidi a získáváme přátele, která nám pomáhá zůstat aktivní, koresponduje s morálními principy, rozšiřuje životní zkušenosti a nabízí možnosti získat nové dovednosti.

Eger (2012) se opírá o definici Průchy, Walterové, Mareše, a označuje motivaci jako souhrn vnitřních i vnějších faktorů, které vzbužují, aktivují, dodávají energii lidskému jednání a prožívání, zaměřují toto jednání a prožívání určitým směrem a řídí jeho průběh, způsob dosahování výsledků, ovlivňují též způsob reagování jedince na jeho jednání a prožívání, jeho vztahy k ostatním lidem a ke světu. Podle něj patří k základním zdrojům motivace potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a hodnotové orientace a také ideály.

4.7 Sebevzdělávání členů

Sebevzdělávání členů neziskové organizace Mlýnek probíhá několika dostupnými způsoby. Podle vlastních slov členů se jedná především o internetové zdroje, knižní zdroje a společné terapie, které vede odborný pracovník. Pravděpodobně je tomu tak z toho důvodu, že duševně nemocní lidé se nedokáží ztotožnit se současnou společností a nedokáží se vzdělávat v prostředí mezi jinými (zdravými) účastníky. Proto volí spíše individuální formy sebevzdělávání. Důležité je uvědomění si potřeby vzdělávání a je třeba zdůraznit, že každý jedinec ve svépomocné organizaci Mlýnek vnímá sebevzdělávání zcela odlišně a věnuje mu jinou hodnotu i časovou jednotku.

I přesto je důležité podpořit jejich snahu ve vzdělávání různými formami. Jak bylo popsáno výše, ve většině případů se jedná o členy klubu Mlýnek bez zaměstnání nebo vyššího příjmu. To zapříčiňuje i fakt, že možnosti jejich sebevzdělávání jsou omezené, nemohou si například dovolit placené kurzy. Zajímavá je také skutečnost, že hned v několika případech se jedná o jedince s vysokoškolským titulem, které jejich nemoc zcela zlomila a podlehli ji.

Už Jan Ámos Komenský propagoval myšlenku *škola hrou*, jejíž prvky dodnes symbolizují sebevzdělávání. Sebevzdělávání je oproti povinnému školskému vzdělávání dobrovolné a probíhá celý život, mnohdy nevědomky. I členové svépomocné organizace se učí pracovat s informacemi, hledat nové data z různých zdrojů, vytvářet vlastní projekty apod. Učení může být přirozené, chceme-li dosáhnout něčeho a máme-li nějaký cíl.

Jako formu sebevzdělávání členů klubu Mlýnek můžeme vnímat i jejich dobrovolnou účast na kulturních, sportovních a zdravotních akcích, ať už se jedná o pravidelné návštěvy nabízených kurzů v rámci organizace nebo projekty pro podporu zdraví ve spolupráci s hlavními donátory této svépomocné neziskové organizace.

Prusáková (2005) se na sebevzdělávání dívá jako na součást sebevýchovy. Lze konstatovat, že sebevzdělávání je efektivní, protože lidé jsou individuálně motivováni a tím pádem se více naučí, protože vzdělávání probíhá v souladu s jejich potřebami, nikoliv jako při formální vzdělávání podle předem dané osnovy. Efektivní je sebevzdělávání také proto, že je určitým osvobozením od vnějších vlivů. Při sebevzdělávání jedinci přebírají zodpovědnost za své vlastní učení, sami si nastavují tempo učení a volí si čas na učení. Sebevzděláváním můžeme rovněž rozšířit své možnosti dalšího vzdělávání a uplatnění na trhu práce.

5 SHRnutí TEoretické Části

Teoretická část práce je rozdělena do čtyř základních bloků, přičemž první z nich mapuje funkční a legislativní rámec neziskových organizací v České republice. Podkapitoly rozkrývají zdroje, financování a podmínky fungování neziskových organizací.

Druhý blok je věnován vzdělávání v neziskové organizaci, ale také jeho formám a druhům. Podkapitola sebevzdělávání zahrnuje jednoduchý praktický příklad. Tento blok je velmi důležitý pro zjištění teoretických poznatků a jejich posouzení v praktické rovině této bakalářské práce.

Další oddíl teoretické části bakalářské práce se zaměřuje na motivaci, jako na důvod našeho chování. Přináší pohled na úlohu a zdroje motivace a objasňuje pojmy, které se ve vztahu k motivaci nejvíce vyskytují. Dále zmiňuje motivaci ke vzdělávání, kde nastiňuje otázku sebevzdělávání dospělých. Třetí část uzavírá přehled vybraných teorií motivace, o kterých se domnívám, že mohou částečně rozkrýt pohled na motivaci k dalšímu vzdělávání.

Poslední blok bakalářské práce v teoretické rovině se zabývá představením svépomocné organizace Mlýnek. Následuje objasnění motivace a sebevzdělávání členů této organizace a také SWOT analýza, která nám odkrývá silné a slabé stránky organizace, ale také hrozby a příležitosti pro zlepšení fungování. Tento blok je velmi důležitý rovněž pro zpracování empirické části bakalářské práce, protože nám umožňuje nahlédnout do problematiky duševně nemocných jedinců.

V teoretické části jsem čerpala z dostupné odborné literatury, internetových zdrojů a v posledním oddíle bakalářské práce jsem také využila mnoho vlastních názorů a postřehů.

Další část bakalářské práce tvoří empirická část, která obsahuje realizovanou kvalitativní sondu zaměřenou na motivaci sebevzdělávání členů neziskové organizace svépomocného charakteru. Tato organizace, náhodně pojmenována Mlým, se zabývá stejnou problematikou jako klub Mlýnek popsán v teoretické části bakalářské práce. Obě dvě organizace mají identickou filozofii v přístupu ke svým členům a totožné cíle - znovu začlenění klientů do společnosti.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

V teoretické části bakalářské práce jsme se zabývali základními pojmy jako východiskem pro přípravu empirické části bakalářské práce. Empirická část je zaměřena na realizovanou výzkumnou sondu. Rovněž můžeme říci, že empirická část přirozeně navazuje na teoretickou část této bakalářské práce, neboť využívá již zjištěných teoretických poznatků k tomu, aby bylo lépe pochopeno základních pojmů a práce s nimi byla snazší.

Prezentuje metodologii výzkumu, analýzu a interpretaci výsledků šetření a v poslední kapitole jsou uvedeny zjištěné závěry a doporučení pro praxi.

Vzhledem k povaze problému a cíli práce, tedy odpovědět na výzkumnou otázku, se jeví nejvhodnější volit kvalitativní výzkumnou metodu a strategii. Hlavním důvodem jsou omezené možnosti pro získávání dat kvantitativní metodologií a charakter cílové skupiny; jedinci s duševními poruchami. Jako metoda sběru byl zvolen polostrukturovaný rozhovor⁵.

Snažíme se postupovat dle názoru Silvermana (2005, s. 112), aby náš výběr metody zohledňoval celkovou strategii výzkumu, a uvažujeme o ní v širším, společenském kontextu. Díky kvalitativnímu výzkumu se můžeme hlouběji ponořit do zkoumané problematiky a tím získat detailní informace, které se kvantitativními metodami výzkumu obtížně podchycují.

Výsledkem tedy nejsou pouze číselné údaje, ale maximální množství informací o zkoumaném jevu v přirozeném prostředí. V metodologické části bakalářské práce pracujeme s konkrétními jedinci, nejsou předem stanoveny hypotézy a výzkumný projekt není závislý na teorii, která je již známa.

6.1 Téma a cíl výzkumu

Tématem bakalářské práce je motivace sebevzdělávání členů ve svépomocné organizaci neziskového charakteru, neboli motivační činitelé ovlivňující vzdělávání dobrovolníků, členů v organizaci. Výzkum by měl přinést zjištění, zda převažuje motivace vnějšího nebo

⁵ Polostrukturovaný rozhovor jinak označován jako hloubkový rozhovor (in-depth interview) vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek

vnitřního charakteru, na kolik ovlivňuje dobrovolnickou činnost v organizaci a zda přináší seberozvoj a sebevzdělávání účastníkům výzkumu.

Cílem bakalářské práce je tedy zodpovědět základní výzkumnou otázku: ***Jaké jsou hlavní činitele motivace sebevzdělávání členů v organizaci svépomocného charakteru?***

Hlavní (obecnější) cíl doplňují dílčí cíle, vysvětlující čeho chceme dosáhnout. Stanoveny byly celkem tři dílčí cíle:

- 1. porozumění vnímání sebevzdělávání v životě duševně nemocných jedinců ze spolku Mlýn,***
- 2. odkrytí vlivů sebevzdělávání duševně nemocných jedinců ze spolku Mlýn,***
- 3. vysvětlení zdrojů motivace k sebevzdělávání duševně nemocných jedinců ze spolku Mlýn.***

V empirické části bude používán pro sebevzdělávání jednotný termín vzdělávání. Cílem tedy není zjistit, kterým směrem se vzdělávání členů ubírá, ale především identifikovat motivační činitele k tomuto vzdělávání.

6.2 Výzkumné otázky

Jelikož je základní výzkumná otázka položená ze široka, je potřeba rozčlenit ji na dílčí výzkumné otázky. Pro tuto bakalářskou práci byly navrženy následující dílčí otázky:

- 1. Jak vnímáte sebevzdělávání ve svém životě?*
- 2. Co, nebo kdo ovlivňuje vaše sebevzdělávání?*
- 3. Z čeho čerpáte motivaci k sebevzdělávání ve svépomocné organizaci?*
- 4. Jaké bariéry podle vás omezují sebevzdělávání?*

Otázky jsou koncipovány tak, aby zobrazily aktuální situaci jednotlivých respondentů ve zkoumané oblasti. Cílovou skupina, jedinci s duševními poruchami, pochází ze stejné svépomocné organizace neziskového charakteru, kterou jsme kvůli citlivosti dat pojmenovali Mlýn. Tento spolek vykazuje stejnou činnost a zabývá se stejnou problematikou jako spolek Mlýnek detailně popsáný v teoretické části bakalářské práce⁶.

⁶ Organizace Mlýnek, z. S. je popsána na s. 28 – 32

6.3 Výběr případů

Jako zdroj dat bylo zvoleno 6 členů svépomocné organizace Mlýn, s kterými bylo provedeno interview. Výběr těchto členů se odrazil na základě doporučení následovně:

- a) všichni respondenti jsou členové stejné svépomocné organizace a to nejméně 1 rok,
- b) všichni vybraní členové svépomocné organizace přinášejí ostatním členům užitek, formou vedení kroužků, organizováním společenských kulturních akcí, sportovních aktivit atd.,
- c) zastoupena jsou obě pohlaví a všechny věkové kategorie.

Gavora (2008, s. 144) uvádí, že „... záměrný výběr je potřebný proto, aby vybrané osoby byly vhodné, tj. aby měly potřebné vědomosti a zkušenosti z daného prostředí. Jen tak mohou podat informačně bohatý a pravdivý obraz o něm“. Rovněž můžeme souhlasit s jeho názorem, že „..., rozsah výběru (počet informantů) se neurčuje statisticky jako u kvantitativního výzkumu, ale řídí se saturací. Výběr se ukončí, když výzkumník zjistí, že informace od dalších osob jsou stejné, opakují se. Další rozšiřování výběru už potom nemá cenu“.

6.4 Metody sběru dat

Nejvhodnější volbou sběru dat byl v tomto případě polostrukturovaný rozhovor. Ten má sice danou strukturu, kterou je potřeba předem připravit, tazatel se ale může odchýlit od pořadí pokládaných otázek anebo přizpůsobit změnu polostrukturovaného rozhovoru vzhledem k okolnostem, to znamená podle toho, jak celý rozhovor probíhá. Tazatel může otevřít i nový okruh otázek a témata, pokud jsou podle něj relevantní ke zvolenému tématu a problematice. Protože neexistuje žádný předpis pro vedení efektivního rozhovoru, držíme se osvědčených zásad. Švaříček (2007, s. 159) je přesvědčen, že rozhovor je nejčastěji používanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu.

6.4.1 Volba prostředí

Volba prostředí, kde bude rozhovor probíhat, byla prakticky jasná – společenská místnost svépomocné organizace, kde se všichni členové cítí příjemně. Rozhovory probíhaly v období únor až březen roku 2016 bez přítomnosti třetích osob. Vybraní respondenti byli osobně požádáni o účast v tomto výzkumu a poučeni o anonymitě a skutečnosti, že

rozhovory slouží pouze pro metodickou část této bakalářské práce. Všichni se na rozhovorech podíleli zcela dobrovolně, bez nároku na finanční odměnu.

6.4.2 Typy otázek v rozhovoru

Je třeba si uvědomit, že v kvalitativním výzkumu neexistují dobré nebo špatné odpovědi. Typy otázek nebyly koncipovány tak, aby na ně byla jednoslovná odpověď ano, ne nebo nevím, ale aby účastníkům poskytla prostor pro vyjádření jejich osobního názoru a pocitu.

Po krátkém neformálním úvodu jsem kladla otázky, které byly zaměřeny nejprve na postoj k sebevzdělávání a rozvoji, na vnímání motivace obecně a následně jsem se zaměřila na vzdělávání konkrétního informanta. Respondentům byly kladeny shodné otázky ve stejném sledu tak, aby byly srozumitelné pro každého účastníka. Průběh i délka rozhovorů se odlišovaly v závislosti na individualitě účastníka výzkumu, pohybovaly se v časovém rozmezí 30 – 50 minut. Každý rozhovor jsem zakončila dotazem, zda by chtěl informant k probíraným tématům ještě něco dodat, popřípadě má-li nějaký dotaz na mě. Samozřejmě jsou informované souhlasy participantů o poskytnutí údajů do této bakalářské práce.

Po celou dobu rozhovoru jsem se snažila udržet neutrální postoj k obsahu sdělovaných dat a pozorně naslouchat tak, aby bylo zřejmé, že o interview mám zájem. V neposlední řadě bylo důležité dodržet pozornost a citlivost k tomu, že dotazovaný jedinec s duševní poruchou může být ovlivněn kladenými otázkami. Během rozhovoru bylo rovněž podstatné kontrolovat své poznámky, jejich kvalitu a úplnost a monitorovat sama sebe. Všechny zapsané postřehy, poznámky a doplňující poznatky jsem upotřebila při následné analýze dat. Poznámky z terénu a osobní postřehy jsou ilustrovány v deníku výzkumníka.

Předem připravené jasné otázky⁷ bylo nutné v mnoha případech podrobněji vysvětlit, aby byly lépe pochopitelné pro respondenty. Důvody opakování a rozvinutí otázek přikládáme přirozené stydlivosti respondentů před otevřeným vyjádřením vlastních názorů. Seznam otázek k rozhovoru najdeme v příloze č. 1.

⁷ Jasné otázky jsou mnohými autory definovány tak, aby byly srozumitelné a jednoznačné. Během rozhovorů jsou ale mnohdy otázky upravovány tak, aby byly lépe pochopitelné pro účastníky interview.

6.4.3 Stručná charakteristika respondentů

Jak bylo výše uvedeno, z důvodu zachování anonymity nejsou použita jména informantů při analýze a následné interpretaci dat. Zvolena byla náhodně vybraná fiktivní jména. Jelikož se jedná o citlivá data, nebudou ze zmíněných důvodů a citlivé povaze dat v příloze uváděny komplexní přepisy rozhovorů.

Mezi respondenty můžeme sledovat výraznější věkové rozdíly, které ale nebrání v tomto výzkumu a nijak nezkrslují data. Všechny respondenty spojuje nemoc, se kterou společně bojují, a věk v tomto případě nehraje žádnou roli. Původně bylo provedeno sedm rozhovorů, přičemž po analýze posledního rozhovoru jsme došli k závěru, že tento rozhovor nelze využít pro výzkum, neboť obsahuje pouze jednoduché odpovědi bez potřebného obsahu.

Jméno respondenta	Věk respondenta	Délka členství v organizaci	Funkce v organizaci
<i>Emil</i>	<i>19</i>	<i>1 rok</i>	<i>Vedoucí volejbalového kroužku</i>
<i>Lucie</i>	<i>33</i>	<i>3 roky</i>	<i>Vedoucí kreativní dílny</i>
<i>Eva</i>	<i>41</i>	<i>5 let</i>	<i>Vedoucí jazykového kroužku</i>
<i>Jenda</i>	<i>48</i>	<i>7 let</i>	<i>Vedoucí šachového kroužku</i>
<i>Michal</i>	<i>54</i>	<i>2 roky</i>	<i>Vedoucí letních aktivit</i>
<i>Alena</i>	<i>62</i>	<i>4 roky</i>	<i>Vedoucí pohybového kroužku</i>

Tab. č. 1: Tabulka s přehledem údajů o respondentech, autor: Jana Tarabčáková

6.5 Zpracovávání získaných údajů

Postupovala jsem metodou otevřeného kódování, protože jak uvádí ve své publikaci autoři Švaříček, Šedřová a kol. (2007), otevřené kódování lze považovat za univerzální a velmi efektivní způsob, jak začít analýzu dat.

Šeďová dále zmiňuje (in Švaříček, Šeďová a kol., 2007, s. 211), že „... kódování obecně představuje operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a složeny novým způsobem. Při otevřeném kódování je text jako sekvence rozbit na jednotky, těmto jednotkám jsou přidělena jména a s takto nově pojmenovanými (označenými) fragmenty textu potom výzkumník dále pracuje.“

Proto byly vytvořeny kategorie, které jsou pojmenovány na základě našeho pocitu a jim přiděleny kódy. Kódy představují nejčastěji používané jevy a myšlenky participantů rozhovorů, které bylo potřeba vyzdvihnout.

7 ANALÝZA INTERPRETACE DAT

Zajištěné rozhovory jsou hotové a je potřeba je přepsat, protože jak tvrdí Švaříček (2007, s. 181), konečnými zdroji dat pro analýzu a interpretaci jsou prepisy. Při přepisu se odchylujeme od názoru Švaříčka (2014), že je doporučeno přepsat veškeré provedené rozhovory a údaje z nich, zastáváme názor Strasse, Corbinové (1999), že není nutné přepsat úplně vše. Opíráme se o tento názor zejména z toho důvodu, že dotazovaní se často odklání od položené otázky a vypráví své příběhy, které nejsou přínosem pro celkový výzkum. Jak bylo zaznamenáno výše, je potřeba brát ohled na jejich duševní nemoc, která je v určitém smyslu omezuje při vyjadřování vlastních názorů a postojů.

Během přepisů rozhovoru jsme využili vlastních poznámek, které jsme zajistili během dotazování. Jedná se především o velké množství neverbálních projevů, jako jsou dlouhé pomlky, smích účastníka, zdůrazňování výpovědí zvýšením hlasu apod.

Držíme se rad Šed'ové (in Švaříček, Šed'ová a kol., 2007, s. 208) a během analýzy a interpretace dat se snažíme pochopit status nasbíraných dat. K analýze využíváme otevřené kódování⁸, na něž navazuje axiální kódování v podobě paradigmatického modelu výzkumu.

7.1 Postoj k vzdělávání a rozvoji osobnosti

V teoretické části je zmíněno, jak důležitý je faktor vzdělávání obecně a také co přináší další vzdělávání. Například Prusáková (2005) pracuje s pojmem vzdělávání jako základním stavebním prvkem pro celou andragogiku⁹.

Členové ve svépomocné organizaci často ani netuší, že se vzdělávají, protože nad touto problematikou nepřemýšlejí do hloubky. Při pokládání otázek bylo zjištěno, že se většina z nich nad odpovědi zamýšlela a snažila se odpovědět „správně“¹⁰ tak, aby projevila zájem o další vzdělávání. Jak se tedy duševně nemocní lidé staví k dalšímu vzdělávání a

⁸ Otevřené kódování je detailněji popsáno v podkapitole 6.5 Zpracovávání získaných údajů

⁹ Andragogiku vysvětluje Palán (2002) jako Věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranně zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací.

¹⁰ Respondenti byli poučeni o tom, že neexistují správné nebo špatné odpovědi. Jedná se pouze o jejich subjektivní cítění a názor.

rozvoji osobnosti? Získané odpovědi jsem považovala za důležité pro následování ostatních otázek.

Z uvedených výpovědí respondentů vyplývá, že je jejich postoj k vzdělávání ve všech případech kladný. Můžeme si všimnout, že každý vnímá vzdělávání odlišně, všichni dotazovaní se ale v současné době vzdělávají. Z toho vyvozujeme, že všichni participující vidí v rozvoji osobnosti smysl a přínos pro jejich osobní život. Na doplňující otázku týkající se jejich předchozího (formálního) vzdělávání, odpověděla polovina respondentů tak, že vystudovala vysokou školu a polovina se vyučila na odborném učilišti. Podle rozhovorů není jejich předchozí vzdělání nijak důležité pro nynější rozvoj a stav. Pouze Lucie v rozhovoru zmiňuje nutnost vzdělání, aby byla schopna uspokojit potřeby klientů svépomocné organizace.

7.2 Postoj k sebevzdělávání

Další soubor otázek se týká jejich postoje k sebevzdělávání jako konkrétní složky vzdělávání. Významná je zejména pozitivní motivace jako předsevzetí, radost z úspěchu, vůle něco dokázat, která je umocňována pocitem vnitřního uspokojení. Prusáková (2005) pracuje s myšlenkou, že sebevzdělávání se považuje za součást sebevýchovy¹¹. Ze společenského hlediska ale nemusí být sebevýchova vždy kladná.

Vzdělávání můžeme uchopit z pohledu osobnostního, kdy jej chápeme jako součást socializace a stává se tak složkou kognitivní vybavenosti každého jedince. Rovněž jej ale můžeme vnímat z pohledu obsahového, kdy jde především o systém informací a činností. Z pohledu institucionálního pak hovoříme o vzdělávání jako o společensky organizované činnosti. Další zajímavý pohled na vzdělávání můžeme sledovat ze socio-ekonomického vnímání, kdy je vzdělání jedinci chápáno jako jedna z kategorií charakterizující společnost či populaci.

Důležitým úkolem bylo zjistit, zda se tedy dotazovaní domnívají, že se potřebují vzdělávat. Všichni se shodli na kladném přístupu a potřebě se dále sebevzdělávat jednoslovným „ano“.

¹¹ Palán (2002) definuje sebevýchovu jako snahu po změně svých psychických a povahových vlastností, tendence ke změně sama sebe. Následuje většinou po sebehodnocení a sebepoznání. Může vzniknout i jako reakce na okolí - na poznané vzory, po hodnocení ze strany okolí.

Všichni dotazovaní tedy potvrdili myšlenku potřeby se vzdělávat a všichni si bez rozdílu věku či pohlaví ve svépomocné organizaci uvědomují důležitost a nutnost dalšího vzdělávání. Můžeme tedy konstatovat, že jejich potřeba se vzdělávat vychází především z potřeb se rozvíjet a zlepšovat svůj status.

Všechny účastníky výzkumu spojuje kromě nemoci a členství ve svépomocné organizaci neziskového charakteru také lektorská činnost, neboť v klubu vedou různé kroužky. Proto bylo potřeba zjistit, zda cítí potřebu se vzdělávat právě kvůli své funkci v organizaci.

Zajímavé je, že nikdo z dotazovaných nepřipustil možnost, že by jim ve vzdělávání stály bariéry a potvrdili domněnku, že vzdělávat se lze různými způsoby. Abychom mohli pracovat s co největším zdrojem informací, další otázka týkající se vzdělávání byla směřována na typ vzdělávání, jež respondenti upřednostňují.

Dotazovaní své odpovědi formulovali tak, aby pasovaly k jejich vedoucím činnostem v neziskové organizaci. Z odpovědí jasně vyplývá, že téměř všichni se snaží své dovednosti a schopnosti nadále rozvíjet, aby přinášeli ostatním členům a návštěvníkům jejich kroužků užitek. Jediný Michal se k tématu nechtěl příliš vyjadřovat, ale i přesto jako zdroj svého vzdělávání uvedl internet, který dnes patří mezi nejvýznamnější zdroje vzdělávání veřejnosti. Mezi jeho hlavní výhody patří flexibilita a pohodlnost ve smyslu, že každý může studovat ve svém přirozeném prostředí. Ušetří tím nejen na cestovních výdajích, ale také spoustu času.

7.3 Identifikace vlivu – proč si účastníci vybrali práci v neziskové organizaci

Tato část otázek je směřována především na motivy a vlivy práce v neziskové organizaci. Předpokládáme, že účastníci šetření by navštěvovali svépomocnou organizaci i v případě, že by nevedli žádný kroužek nebo společenskou aktivitu klubu. Vzhledem k tomu, že se práce zabývá motivací dobrovolníků k vzdělávání, jsou následující otázky zaměřeny především na působení motivů. Ptáme se mimo jiné, co nebo kdo byl impulsem ke vzdělávání.

Při snaze o zodpovězení této otázky jsem vycházela ze základního rozlišení motivace, které je uvedeno v teoretické části práce.

Je zajímavé, že pět dotazovaných ze šesti potvrdilo jako jeden z vlivů duševní nemoc, se kterou bojují, nebo se v jejich okolí vyskytuje. Tyto odpovědi potvrzují teoretické poznatky zaznamenané v teoretické části bakalářské práce v kapitole věnované představení svépomocné organizace, protože nemoc je paradoxně jejich největším stmelovacím prostředkem. Abychom dokázali lépe odpovědět na dílčí výzkumnou otázku, zabývali jsme se dále motivací. Další otázka tedy měla přinést odpovědi na obecné vnímání motivace k činnosti.

Odpovědi jasně naznačují, že motivace je respondenty vnímána jako zdroj založený na společenském vnímání. Budeme-li vycházet z třídění motivů na vnější a vnitřní činitele, můžeme ze záznamu rozhovorů konstatovat, že pět respondentů vnímá motivaci spíše z pohledu vnitřního, tedy jako potřebu, pud, zájem, emoci, zvyk, postoj či hodnoty a životní plány. Pouze jeden participant vyjádřil motivaci z vnějšího pohledu, především jako odměnu.

Soubor otázek k motivaci jsme zakončili otázkami, jakou konkrétní motivaci mají dotazovaní ke svému vzdělávání a co je hlavní motivací pro dobrovolnickou činnost.

Respondenti nás svými odpověďmi přesvědčili, že jim jde především o uspokojení sociálních potřeb, tedy zlepšení společenských vztahů v interakci mezi lidmi. Významnou roli hraje i potřeba sociálního kontaktu. Jeden z účastníků doslova motivaci vidí jako zájem. Ten lze definovat jako například uvědomělé a trvalejší zaměření aktivity jedince na vybranou oblast poznávání nebo činnosti. Můžeme konstatovat, že paradoxně pomáhání stejně duševně nemocným lidem jim pomáhá zapomenout na jejich nemoc a obohacovat své vlastní já novými zkušenostmi a prohlubovat znalosti dané problematiky.

7.4 Podpora a bariéry ve vzdělávání

Další otázkou se snažíme zjistit, zda respondenti cítí podporu ve vzdělávání ve svém okolí ze strany rodiny nebo třeba přátel. Rovněž jsme se ptali na bariéry ve vzdělávání, jak je vnímají u placených nebo neplacených kurzů a kroužků v okolí jejich bydliště. Dotazovaní se jednoznačně shodli, že cítí podporu ze stran svého okolí přátel a rodiny.

Z šetření vyplývá, že bariéry jsou vnímány různě. Nejčastěji zmiňované jsou finanční bariéry, které ale podle Rabušicové (2008, s. 110) nemají reálný vliv na to, zda se jedinec do vzdělání zapojí či nikoliv. Pozoruhodná je také skutečnost, že pouze jeden z respondentů (konkrétně Michal) zmínil další situační bariéry, například nedostatek času

kvůli pracovnímu či rodinnému zaneprázdnění. Jan hovoří také o institucionálních bariérách, jako je například nedostatečná nabídka takových kurzů, které by byly zajímavé a odpovídající.

7.5 Očekávání – jaký očekáváte přínos od dalšího vzdělávání

Poslední tematický okruh otázek směřoval k zjištění, jaká jsou očekávání od vzdělávání a přínos pro dotazující. Tyto otázky chceme zodpovědět proto, že předpokládáme, že každý z dotazovaných má zcela jiné představy a očekávání od dalšího vzdělávání. Z předchozího textu vyplývá, že značnou roli hrají ostatní klienti svépomocné organizace. I ti jsou v odpovědích často zmiňováni.

Šetření je ukončeno závěrečnými otázkami, jež se týkají dalších dotazů, upřesnění informací, doplnění anebo dotazů přímo na tazatele. Všichni respondenti se jednoznačně shodují, že další otázky nemají a považují rozhovory za uzavřené. Vzor otevřeného kódování s poznámkami je pak zaznamenán v příloze na záznamovém archu. Všechny kódované rozhovory najdeme v deníku výzkumníka.

První fází analýzy je konceptualizace údajů, čímž je myšlen rozbor věty či odstavce a určení jména každé myšlenky, události nebo případu. Jinak řečeno se jedná o vyhledávání a označování určitých jevů v textu (Strauss, Corbin, 1999). Jednotlivé pasáže či výroky byly na základě podobného významu zařazeny do tematických kategorií:

Kategorie	Obsah kategorie / kódy
UČÍME SE CELÝ ŽIVOT	Vnímání vzdělávání, touha po vzdělání, sebe rozvoj, sebevzdělávání, sebe uznání, vzdělání jako součást života.
BOD ZLOMU	Vliv rodiny a okolí, otázka budoucnosti, zdroje informací, vlivy členů z organizace, minulost vs. budoucnost.
STRATEGIE ŽIVOTA	Přístupy, metody, praxe, společnost.
BARIÉRY	Pochybnosti, materiální handicap, nedůvěra v sebe sama, škola jako zbytečnost.

Tab. č. 2: Významové jednotky – určení kategorií, autor: Jana Tarabčáková

8 VÝSLEDKY ANALÝZY

Úkolem analýzy bylo najít odpovědi na dílčí otázky stanovené na začátku našeho výzkumu. Čtyřem dílčím otázkám byly přiřazeny čtyři kategorie s kódy, které označují soubor významných myšlenek, událostí nebo jevů souvisejících s danou otázkou.

1. Jak vnímáte sebevzdělávání ve svém životě?

První dílčí otázce byla přidružena kategorie UČÍME SE PO CELÝ ŽIVOT. Z výpovědí respondentů vyplývá, že vzdělávání vnímají především jako zcela **přirozenou součást života a pochopení významnosti učení**. Mezi odpověďmi se často objevuje **osobní přínos, potřeba učení, radost ze seberealizace a rozvoje osobnosti**. Můžeme tedy konstatovat, že sebevzdělávání v životě členů svépomocné organizace je vnímáno pozitivně a individuálně.

Lucie vnímá sebevzdělávání takto: „... *já díky této práci to vzdělávání a rozvíjení vnímám v rámci toho pracovního nasazení... Škola pro mě doteďka byla a je důležitá. Kdyby byla možnost a čas, tak bych se vzdělávala i nějak dál, jako institucionálně nějak...*“. Jenda se vyjádřil k otázce sebevzdělávání stručněji: „... *Ty šachy, které vedu, tak to mám vlastně vlastní studium. Říká se, že nikdo není dokonalý, tak si říkám, že ještě mám hodně dlouhou cestu...*“, což svědčí o jeho vnitřní motivaci se neustále potřebě se rozvíjet a vzdělávat dál.

2. Co, nebo kdo ovlivňuje vaše sebevzdělávání?

K druhé otázce náleží kategorie BOD ZLOMU zahrnující především vlivy. Z odpovědí tedy můžeme sledovat, že sebevzdělávání dotazovaných je ovlivněno zejména **společností ostatních členů v organizaci, rodinou a přáteli**. Všichni respondenti se shodli na tom, že největší podporu při vzdělávání vidí právě ve své rodině či partnerech. Zároveň však jejich sebevzdělávání ovlivňují **zdroje informací**, které jsou jim dostupné – v největší míře je to **internet, knihy a samotná praxe**.

V tomto směru se Alena vyjádřila: „... *no, to, že jsou ostatní spokojeni a mě to duševně uspokojuje...*“, čímž potvrdila jako hlavní vliv svého sebevzdělávání ostatní členy organizace. Michal vidí hlavní působení následovně: „... *Tak já tady tomu něco dlužím, protože jsem to bral, jakože tady tomu něco dlužím, protože oni mi tady hodně něco dali, pro mě to má nějaký obrovský přínos, a proto tady pro to dělám maximum tady. Prostě pomoci ostatním, něco jim dlužím, tak asi tak...*“. Z výpovědi lze předpokládat, že je

ovlivňován svým vlastním přesvědčením o tom, že je třeba organizaci vrátit to, že se o něj postarala a přijala ho.

3. Z čeho čerpáte motivaci k sebevzdělávání ve svépomocné organizaci?

Kategorie STRATEGIE ŽIVOTA vystihuje zdroj motivace k třetí otázce. Respondenti ve svých výpovědích nejčastěji uváděli, že čerpají motivaci z **praxe**, kterou aplikují během své činnosti vedoucího kroužku či společenské akce v organizaci. Rovněž se většina z nich vrací do minulosti a posuzuje formální vzdělávání jako vedlejší pro výkon současné práce. Jejich hlavní motivací je ale bez rozdílu **spokojenost a zdravotní stav ostatních členů**, kterým se snaží přinášet užitek.

Alena vede pohybové kroužky, na které se pečlivě připravuje, učí se nové cviky a snaží se přitáhnout na své lekce nové nadšence. Aby se sebevzdělávala, vidí motivaci především v ostatních členech a jejich uspokojení: „... *já vím, že je třeba, abychom si pomáhali a tím, že jsme všichni stejně nemocní, rozumíme si, tak akceptujeme své handicapy*“. Přiznává, že spokojenost ostatních v organizaci ji naplňuje: „... *a mě to duševně uspokojuje, uklidňuje a cítím se výrazně lépe*...“.

Emil také přiznává, že jsou jeho největším zdrojem motivace členové organizace: „... *tak to je asi u každého jiné, ale za mě teda stoprocentně je to (dlouhá pauza) vzájemná pomoc nás všech, že si rozumíme a že spolu můžeme mluvit o všem otevřeně a prostě se máme rádi jako taková rodina*...“.

4. Jaké bariéry podle vás brání vzdělávání?

Pro čtvrtou otázku věnovanou bariérám byla vytvořena stejnojmenná kategorie BARIÉRY. Z šetření vyplývá, že mezi hlavní bariéry vzdělávání řadí respondenti **materiálové handicapy** (finance) a také otázku času (**časová vytíženost**). Ve výpovědi Aleny se několikrát objevuje **bariéra pochybností v sebe sama** a tím spojené důležitosti se vzdělávat vzhledem k jejímu věku.

Materiální bariéry spatřuje Lucie: „... *V budoucnu bych se chtěla zajímat o arteterapii, no, ale z časových důvodů to tak úplně nejde no... Finanční bariéra je šílená, protože kurz arteterapie na celý rok stojí skoro třicet tisíc, což jako člověk, který pracuje v neziškové organizaci, tak si může o tomto kurzu nechat tak akorát zdát*...“. Cítíme, že chuť vzdělávat se je, ale finanční bariéra je mnohem silnější.

U Aleny a Michala pozorujeme spíše neutrální postoj, bariéry ve vzdělávání nevidí. Podle jejich projevu můžeme soudit, že se o bezplatné či placené vzdělávací akce ve svém okolí nezajímají, Michal například uvedl, že je pro něj hlavním zdrojem internet a na nic jiného nemá čas. Alena jako jediný respondent vidí bariéru ve svém věku (pochybnosti o sobě sama): „... *Musím se vzdělávat, ale já **nevím, jestli to ještě potřebuju** ve svém věku...“.*

Zcela odlišný názor má Eva. Ta nevidí bariéru v nedostatečné nabídce kurzů a vzdělávacích aktivitách, ale především v nabídce samotné, která je podle jejího mínění, určená spíše mladším občanům: „...*ne, **spíš mi vadí, že je všecko tak daleko nebo placené, tož každý nemá tolik peněz. Já mám částečný důchod, neslyším na jedno ucho tak asi těžko si můžu dovolit kupovat nějaké kurzy třeba té angličtiny v kulturáku... za tisícovky. A **spíš si myslím, je to pro ty mladé, samé na hubnutí nebo tak, ale na staré už se tak nebere, to nezajímá nikoho. Ale zase...která babka by šla vyšívat? (smích) ...*****“.

Otevřené kódování proběhlo na základě našeho subjektivního cítění a rozdělení podstatných jevů v rozhovoru. V každém rozhovoru, který prošel analýzou a interpretací, jsme byli schopni vymezit zásadní kódy, pomocí nichž jsme následně odpověděli na dílčí otázky i hlavní výzkumnou otázku popsanou na začátku empirického šetření.

8.1.1 Triangulace dat

Švaříček (2014) hovoří také o triangulaci dat, na kterou může být pohlíženo z několika různých úhlů. Hovořit můžeme o triangulaci metod, zdrojů dat, multiperspektivní triangulaci či kombinaci přístupů, kde dochází k porovnání kvalitativního a kvantitativního přístupu.

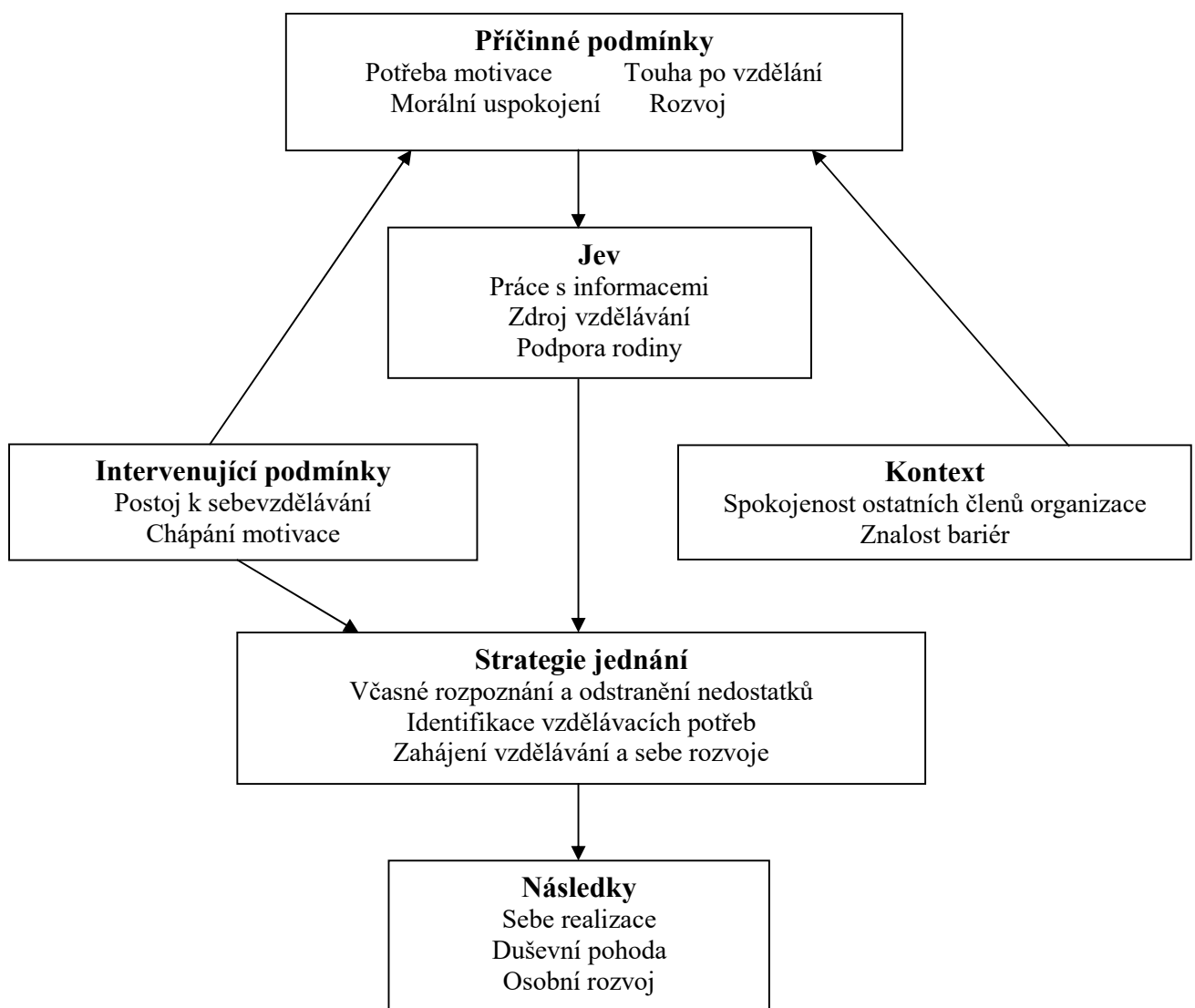
V případě našeho výzkumu jsme se drželi pouze metody kvalitativního výzkumu, neboť věříme, že by se výsledky obou metodologických přístupů shodovaly, i když Švaříček (2007, s. 202) přiznává, že se mohou objevovat i neshodné výsledky ze dvou metod.

Během našeho výzkumu ale využíváme rovněž poznatků, které nabízí nezaujatý pohled na celou organizaci, a zjišťujeme, že semknutí kolektivu a vzájemná pomoc je skutečně na prvním místě.

8.2 Paradigmatický model

Na otevřené kódování navazujeme axiálním kódováním, které vytváří spojení mezi kategoriemi a subkategoriemi. Švaříček (2007, s. 232) pokračuje v názoru Strausse, Corbinové (1999), že se za tímto účelem používá tzv. paradigmatický model, který ve zjednodušené podobě vypadá takto:

(A) PŘÍČINNÉ PODMÍNKY → (B) JEV → (C) KONTEXT → (D) INTERVENUJÍCÍ PODMÍNKY → (E) STRATEGIE JEDNÁNÍ A INTERAKCE → (F) NÁSLEDKY



Tab. č. 3: Paradigmatický model, autor: Jana Tarabčáková

Paradigmatický model je pro tuto práci velmi důležitý, neboť díky jeho použití můžeme o datech systematicky přemýšlet a vzájemně je k sobě vztahovat. Přičemž platí, že *příčinné podmínky* se vztahují k události nebo případu, který vede k výskytu nebo vzniku jevu, *jev* označuje ústřední myšlenku, událost, dění či případ. *Kontext* je soubor vlastností, které jevu náleží, tedy soubor podmínek, za nichž jsou uplatňovány strategie jednání. Na něj navazují *intervenující podmínky* ovlivňující strategie jednání (tedy čas, prostor, kultura, historie atd.) a *strategii jednání a interakce* posuzujeme z pohledu procesuálního (v pohybu a čase), záměrného (cíleného) nebo neuskutečněného. *Následky* se pak mohou stát součástí podmínek dalšího jednání.

8.3 Shrnutí výsledků

Tato část práce je věnována shrnutí výsledků provedeného kvalitativního výzkumného šetření, které bylo realizováno mezi členy svépomocné organizace neziskového charakteru a kladlo si za cíl zodpovědět otázku: *Co jsou hlavní činitelé motivace sebevzdělávání členů v organizaci svépomocného charakteru?*

Výzkumné šetření bylo rozčleněno dle dílčích otázek¹², na které jsme našli odpověď pomocí metody otevřeného kódování. Všechny rozhovory a jejich prakticky totožné a výsledky nám pouze dokázaly, že nebylo potřeba zvětšovat výzkumný vzorek. Cíl empirického šetření, tedy zodpovědět na hlavní otázku, byl úspěšně splněn.

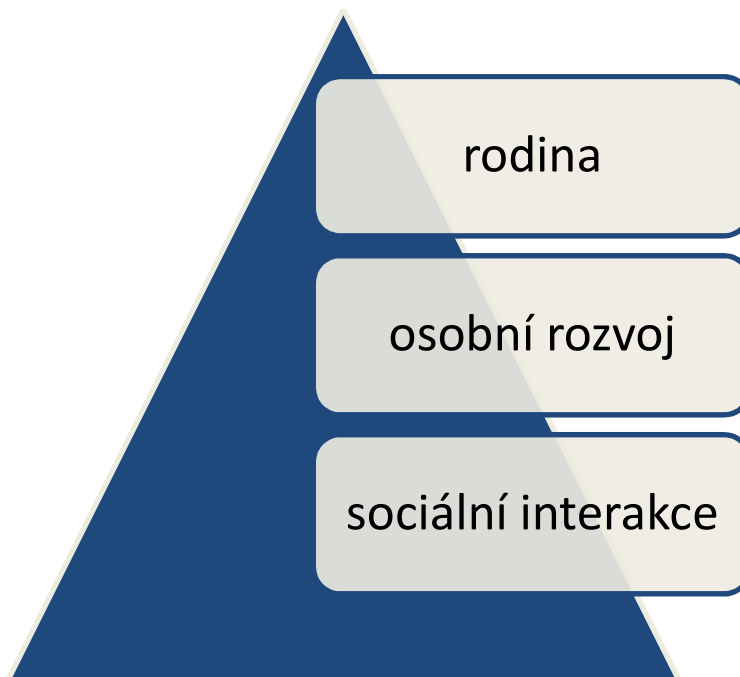
Vrátíme-li se zpět k zodpovězení dílčích otázek, získáme následující fakta, o která se lze opřít:

Sebevzdělávání je u informantů vnímáno kladně. Pozitivní přístup dokazuje i fakt, že jsou si všichni respondenti vědomi důležitosti vzdělání i v dospělém životě, kdy už neaplikují formální vzdělávání. Největší vliv na další vzdělávání respondentů mají vnitřní potřeby a touha být lepší. Motivaci čerpají informanti ze spokojenosti a dobrých vztahů s ostatními členy organizace. Díky tomu si můžeme odpovědět rovněž na hlavní výzkumnou otázku:

¹² Dílčí otázky byly zodpovězeny v kapitole 11 Výsledky analýzy

Z výzkumu vyplývá, že motivace k sebevzdělávání členů ve svépomocné organizaci neziskového charakteru závisí na těchto skutečnostech: rodina, zlepšení zdravotního stavu ostatních členů, sociální interakce a osobní rozvoj.

Budeme-li se opírat o teoretické poznatky této bakalářské práce¹³, budeme tak souhlasit s názory autorů, že je motivace členů ovlivněna postoji, hodnotami a vnitřním sebezrozvojem. Motivaci zásadně ovlivňuje **rodina**, jak z výpovědí informantů vyplývá, je ze 100 % případů podpora ze strany rodiny, přátel a blízkého okolí kladná. Dalším hlavním činitelem motivace k sebevzdělávání jsou **vnitřní pohnutky**, které si kladou za cíl zlepšit zdravotní stav ostatních členů v organizaci a rovněž zainteresování sebe sama. Můžeme říci, že podpora a spokojenost klientů (členů) organizace je zásadní pro pět informantů z šesti. To vede k sociální interakci, tedy plnění hlavního cíle svépomocné organizace pro duševně nemocné a tím je opětovné začlenění duševně nemocných zpět do společnosti. Motivace a sebevzdělávání je rovněž z velké části podmíněno osobním rozvojem, seberealizací a získáním nových zkušeností a dovedností.



Obr. č. 3: Pyramida hlavních faktorů k motivaci sebevzdělávání členů neziskové organizace, autor: Jana Tarabčáková

¹³ 4.7. Motivace členů

9 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Doporučení pro praxi je výzvou a zároveň závazkem. Jedině tak máme možnost rozvíjet a vytvářet ideální podmínky pro spokojené členy organizace, kteří se mohou vzájemně motivovat, inspirovat a podporovat v boji s nemocí.

Pokud bychom vycházeli z teoretických poznatků o svépomocné organizaci Mlýnek, které jsou blíže popsány v teoretické části bakalářské práce, můžeme doporučit následující:

Svépomocná organizace neziskového charakteru Mlýnek vyrábí v kreativní dílně ručně tvořené výrobky (často tematicky zaměřené). V rámci upevňování vztahů s jinými organizacemi může klub Mlýnek nabídnout své výrobky výměnou za aktivní podporu vzdělávání svých členů. Uvedeme-li praktický příklad, jednalo by se například o oslovení hlavního donátora, město Ostrava, které by mohlo výrobky věnovat svým zaměstnancům za dobré výsledky, k slavnostnějším příležitostem apod. Svépomocná organizace by se stala zájmem veřejnosti a zároveň by mohla na oplátku využívat bezplatně například kurzy v okolí nebo navrhnout vlastní vzdělávací program, který by zajistilo město.

Budeme-li vycházet z výzkumu z empirického šetření této práce, budeme se odrážet zejména z názorů členů svépomocné organizace stejného typu. Zde jsme šetřením zjistili, že hlavní bariérou vzdělávání je nedostatek financí, nedostatek času a pochybnosti v sebe sama. To lze změnit jednoduše – vyhledat odborníka, který by byl cenově dostupný pro organizaci a zároveň by byl schopen realizovat seminář, přednášku či školení pro členy spolku. Zásadní by v tomto případě bylo navrhnout vlastní vzdělávací program, který by měl za cíl zlepšit vnímání sebe sama. Průzkumem v organizaci by se daly zjistit i další skutečnosti – co členy zajímá, co jim chybí a v čem by se fungování klubu mohlo zlepšit.

ZÁVĚR

Snahou výše interpretovaného výzkumu mělo být rozkrytí motivace k sebevzdělávání. I přesto, že se jedná o výzkum jedinců s duševními poruchami, můžeme konstatovat, že tito lidé jsou významnými nositeli motivace pro ostatní členy i pro sebe sama.

Zajímalo nás, jak vnímají potřeby sebevzdělávání a jak intenzivně se vzdělávání věnují. Zkoumali jsme, jak identifikují potřeby vzdělávání a zda existují překážky, které mohou vzdělávání bránit.

Provedeným šetřením bylo zjištěno, že členové svépomocné organizace neziskového charakteru se vzdělávají zejména proto, aby obstáli sami před sebou, prokázali svou kvalifikaci na lektorské úrovni a zvýšili své sebepojetí. Dalším zjištěním je existence rozdílu mezi vnějšími a vnitřními motivy vykonávat lektorskou činnost a pomáhat tak ostatním.

Domníváme se, že v průběhu bakalářské práce se otevřelo několik dalších výzkumných témat. Zajímavé by například bylo výzkumné šetření s členy bez vedoucí funkce, kteří navštěvují kroužky a společenské akce chytané dotazovanými jedinci, stejně tak s jinými jedinci, kteří zastávají svoji funkci bez toho, aby se dále vzdělávali a rozvíjeli.

Výzkumné šetření s duševně nemocnými jedinci můžeme popsat jako náročné. Tito lidé mají zcela odlišné priority a žebříček hodnot, nezajímají se až v takové míře o hmotné zisky a jejich hnacím motorem k úspěchu je společnost lidí se stejnými duševními poruchami, ve které se cítí přirozeně dobře.

Celá tato bakalářská práce je koncipována tak, aby dokázala nastínit teoretické poznatky z odborné literatury a uplatnit je v praxi a tím potvrdit pravdivost jejich tvrzení. Je třeba rovněž připomenout, že lidský faktor je tím nejcennějším, co nezisková organizace má. V praktické části bakalářské práce jsme dokázali porozumět vnímání sebevzdělávání v životě duševně nemocných jedinců ze spolku Mlým, podařilo se nám odhalit vlivy sebevzdělávání duševně nemocných jedinců ze spolku Mlým a vysvětlit zdroje motivace k sebevzdělávání duševně nemocných jedinců ze zmiňovaného spolku.

Současná situace neziskových organizací v České republice vyžaduje stále nadšené a zapálené dobrovolníky, kteří jsou si vědomi toho, že jejich zkušenosti a dovednosti mohou být obrovským přínosem pro společensky vyloučené jedince nebo problematické skupiny.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. ARONOVÁ a kol. *Texty k personálnímu řízení v neziskové organizaci*. [online]. 2008, [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://texty.agnes.cz/data/text/2/2-text.pdf>.
3. BACHMANN a kol. *Sborník recenzovaných příspěvků*. [online]. 2013, [cit. 2015-12-12]. Dostupné z: http://fim.uhk.cz/hed/images/Sbornik_2013_dil_1.pdf.
4. BOUKAL, Petr a Hana VÁVROVÁ. *Ekonomika a financování neziskových organizací*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2009. 110 s. ISBN 978-80-245-1293-8.
5. ČLOVĚK V TÍSNI. *O nás*. [online]. 2015, [cit. 2015-12-20]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/cs/o-nas>.
6. DEVEROVÁ a kol. *Společenský a legislativní rámec neziskových organizací*. [online]. 2008, [cit. 2015-12-9]. Dostupné z: <http://texty.agnes.cz/data/text/4/4-text.pdf>.
7. EGER, L. *Vzdělávání dospělých a ICT*. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012. 120 s. ISBN 978-80-7211-428-3.
8. GÁLIK, S. *Psychologie přesvědčování*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. 108 s. ISBN 8024781212.
9. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 4. vyd. Bratislava: Polygrafické středisko UK, 2008. 272 s. ISBN 978-80-223-2391-8.
10. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-1.
11. KISLINGEROVÁ a kol. *Chování podniku v globalizujícím se prostředí*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2005. 422 s. ISBN 8071798479.
12. KUBÁLEK, J. *Sebevzdělávání – jak začít a jak je racionálně řídit*. 1. vyd. Praha: Práce, 1984. 69 s. 24-030-84
13. MFCR. *Neziskové organizace*. [online]. 2012, [cit. 2015-12-29]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/podpora-z-narodnich-zdroju/neziskove-organizace>.
14. MIULÁŠTÍK, M. *Komunikační dovednosti v praxi*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. 325 s. ISBN 9788024723396.
15. MLČÁK, Z a H. ZÁŠKODNÁ. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2013. 333 s. ISBN 987-80-7464-462-7.

16. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 264 s. ISBN 978-80-7357-738-4.
17. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. 272 s. ISBN 80-200-0592-7.
18. NEZISKOVKY. *O neziskových organizacích*. [online]. 2015, [cit. 2015-12-28]. Dostupné z: http://www.neziskovky.cz/clanky/511_538_540/fakta_neziskovky_v_co-to-je-neziskovy-sektor.
19. ORLITA. *Jak motivovat*. [online]. 2015, [cit. 2015-12-12]. Dostupné z: <http://www.orlita.cz/services/jak-motivovat/>.
20. PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. 282 s. ISBN 80-200-0950-7.
21. PELIKÁNOVÁ, A. *Účetnictví a daně a financování pro nestátní neziskové organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2015. 320 s. ISBN 80-247-5699-4.
22. PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 336 s. ISBN 80-247-4806-1.
23. PRUSÁKOVÁ, V. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Bratislava: Gerlach Print, spol. s.r.o., 2005. 120 s. ISBN 80-89142-05-2.
24. RABUŠICOVÁ, M. a L., RABUŠIC. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
25. REKTOŘÍK, J. *Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení*. 3. vyd. Praha: Ekopress, 2010. 188 s. ISBN 978-80-86929-54-5.
26. SILVERMAN, D. *Ako robiť kvalitatívny výskum*. 1. vyd. Bratislava: Ikar, a.s., 2005. 328 s. ISBN 80-551-0904-4.
27. STEJSKAL a kol. *Nevýdělečné organizace v teorii*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 400 s. ISBN 80-747-8801-6.
28. STRAUSS, A. a J., CORBINOVÁ. *Základy kvalitativního výzkumu*. 1. Vyd. Boskovice: Albert, 1999. 202 s. ISBN 80-85834-60.
29. ŠEDIVÝ, M. *Public relations, fundraising a lobbying pro neziskové organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. 144 s. ISBN 978-80-247-4040-9.
30. ŠEDIVÝ, M. a kol. *Úspěšná nezisková organizace*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 160 s. ISBN 978-80-247-7187-8.

31. ŠŤOVÍČKOVÁ, M. *Sociologie organizace pro neziskový sektor*. [online]. 2014, [cit. 2015-12-29]. Dostupné z: <http://moodle.fhs.cuni.cz/mod/resource/view.php?id=164007>.
32. ŠVARŤÍČEK, R. a K., ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-7367-313-0.
33. ŠVARŤÍČEK, R. a K., ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 2. vyd. Praha: Portál, 2014. 384 s. ISBN 978-80-262-0644-6.
34. URBAN J. *Jak zvládnout 10 nejobtížnějších situací manažera*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. 200 s. ISBN 978-80-247-2465-2.
35. VÍTEK P. *Systematické koučování nezaměstnaných*. [online]. 2010, [cit. 30. 12. 2015]. Dostupné z: <http://dalet.cz/Clanky/koucovani-nezam.pdf>.
36. VODÁK a kol. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
37. VOCHOZKA M. a kol. *Podniková ekonomika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. 570 s. ISBN 978-80-247-4372-1.
38. VŠE. *Institucionálně právní aspekty neziskového sektoru*. [online]. 2015, [cit. 2015-12-29]. Dostupné z: <http://kie.vse.cz/wp-content/uploads/Institucion%C3%A1ln%C4%9B-pr%C3%A1vn%C3%AD-aspekty-neziskov%C3%A9ho-sektoru.pdf>.
39. WYATT M. *Jak spravovat nestátní neziskové organizace*. [online]. 2012, [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: http://www.sdruzenivia.cz/wp-content/uploads/2012/07/marilyn_wyatt_jak_spravovat_nno.pdf.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Apod.	a podobně
Kol.	kolektiv
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
NNO	nestátní neziskové organizace
Obr. č.	obrázek číslo
Tab. č.	tabulka číslo
Tzv.	takzvaný, takzvaně

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Logo svépomocné společnosti Mlýnek.....	35
Obr. 2: SWOT analýza pro organizaci Mlýnek, autor: Jana Tarabčáková.....	39
Obr. 3: Pyramida hlavních faktorů k motivaci sebevzdělávání členů neziskové organizace, autor: Jana Tarabčáková.....	51

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tab. č. 1: Tabulka s přehledem údajů o respondentech, autor: Jana Tarabčáková.....	39
Tab. č. 2: Významové jednotky – určení kategorií, autor: Jana Tarabčáková.....	45
Tab. č. 3: Paradigmatický model, autor: Jana Tarabčáková	49

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Soubor otázek k rozhovoru

Příloha č. 2 Záznamový arch s přepisem prvního rozhovoru

PŘÍLOHA Č. 1: SOUBOR OTÁZEK K ROZHOVORU

Otázky pro všechny respondenty byly totožné, pouze občas bylo potřeba některou převést na příklad nebo vysvětlit základní pojmy. Otázky pokládané účastníkům výzkumu byly v tomto pořadí:

1. Představíte nám prosím vaši pozici v této svépomocné organizaci?
2. Jaký je váš názor na další vzdělávání a rozvoj osobnosti?
3. Jaké zkušenosti máte spojeny s předchozím vzděláváním?
4. Jaký zaujímáte ke svému sebevzdělávání postoj?
5. Domníváte se, že se potřebujete dále vzdělávat a rozvíjet?
6. Domníváte se, že je pro vás (pro vaši pozici z pohledu lektora, když vedete nějaký kroužek nebo organizujete akce) potřebné sebevzdělávání?
7. Jaký typ vzdělávání považujete za nejvhodnější pro vás a proč?
8. Co mělo vliv na váš výběr práce v neziskové organizaci?
9. Jak vnímáte obecně motivaci k nějaké činnosti?
10. Jakou máte vy motivaci ke vzdělávání (v případě, že se vzděláváte)? Co, nebo kdo vás motivuje?
11. Co považujete za hlavní motivaci dobrovolnické práce v této organizaci?
12. Podporuje vás vaše okolí ve vzdělávání?
13. Vnímáte jako bariéru nedostatečnou nabídku vzdělávacích možností, ať už bezplatných nebo placených ve vašem okolí?
14. Čím je/může být přínosné pro vás další vzdělávání? Co od něj očekáváte?
15. Máte ještě nějakou doplňující informaci k položeným otázkám?
16. Chcete se mě ještě na něco zeptat?

PŘÍLOHA Č. 2: ZÁZNAMOVÝ ARCH S PŘEPÍSEM PRVNÍHO ROZHOVORU

1. respondent; Lucie, 33 let, vedoucí kreativní dílny – soubor otázek:

1. Představíte nám prosím vaši pozici v této svépomocné organizaci?

„...Takže se jmenuji Lucie Tesarčíková, a jsem sociální pracovnice a koordinátorka projektů. Vedu kreativní dílnu s našimi klienty a pak ještě V tom období letním vedu výlety, které si oni sami nejsou schopni zorganizovat, tak vedu i tuto aktivitu...“

2. Jaký je váš názor na další vzdělávání a rozvoj osobnosti?

„...Mmmm, tak určitě, určitě je dobré se dál vzdělávat a rozvíjet osobnost. Já díky této práci to vzdělávání a rozvíjení vnímám v rámci toho pracovního nasazení. Je pravdou, že když jsem byla tři roky na mateřské (smích), tak i když jsem do Mlýnu chodila, tak mi to velmi chybělo, ale kdyby byla možnost čas a třeba i nějaké finanční prostředky, tak bych se vzdělávala i nějak dál, jako institucionálně nějak...“

3. Jaké zkušenosti máte spojeny s předchozím vzděláváním?

„...No tak ty mám z 90% teď aplikovatelné, takže takže to je mmmmm... ta průprava té školy pro mne byla a doteďka byla a je důležitá a využiju opravdu téměř sto procent toho, co jsem se naučila. Samozřejmě jsem se musela přizpůsobit té klientele, která tady je a tomu problému, který se v dané situaci řeší a někdy mě paradoxně oni sami (ostatní členové pozn.) učí něco dál takže.... Takže za to jsem strašně ráda, jak za střední školu, tak za vysokou...“

4. Jaký zaujímáte ke svému sebevzdělávání postoj?

„...Tak postoj k tomu mám určitě kladný, ale vzhledem k tomu, že už mám rodinu a nemám tolik času, tak už to tak nejde. Mám doma třeba pár knížek, které mám v plánu si přečíst (smích) a možná že mi na to zbyde čas až při nějaké další mateřské ale určitě, Pokud by to šlo, tak bych se ráda sebevzdělávala dál. No, ale z časových důvodů to tak úplně nejde no...“

5. Domníváte se, že se potřebujete dále vzdělávat a rozvíjet?

„...Jo, určitě, určitě...“

6. Domníváte se, že je pro vás (pro vaši pozici z pohledu lektora, když vedete nějaký kroužek nebo organizujete akce) potřebné sebevzdělávání?

„...To dělám prostřednictvím internetu hodně. U té kreativní dílny je to přece jenom takové víc tvořivější než přemýšlivější, ha to jsem nazvala tak zvláště... Ale jo, jo, trávím hodně času na internetu kvůli výrobkům, kvůli třeba teď recyklujeme staré věci, tak si vyhledávám, co všechno se dá vyrobit ze starých opotřebovaných věcí, obnovujeme nové věci takže, nebo ty staré v nové, takže jo, tam taky to sebevzdělávání vidím...“

7. Jaký typ vzdělávání považujete za nejvhodnější pro vás a proč?

„...No určitě sociální práci, protože to potřebuju ke své práci denodenně a možná i psychologie, něco i ze zdravotní výuky taky, a já se třeba, v budoucnu bych se chtěla zajímat o arteterapii a ergoterapii...“

8. Co mělo vliv na váš výběr práce v neziskové organizaci?

„...No to bylo spoustu faktorů, jeden z nich bylo, že jsem tady nastoupila původně jako praktikantka a zrovna odcházela sociální pracovnice, která měla syndrom vyhoření, takže jsem ji zastoupila, ale byly v tom i jiné věci a to například psychický stav eeeee...v rodině manžela (nechtělo se jí o tom moc mluvit). Chtěla jsem se té problematice více věnovat, psala jsem i práci závěrečnou na syndrom vyhoření a ta sociální pracovnice, která tady byla přede mnou, tak tím zrovna procházela, takže těch faktorů asi bylo víc...“

9. Jak vnímáte obecně motivaci k nějaké činnosti?

„...Nooo, to vnímám jako snad úplně nejdůležitější co v té práci můžu dělat, protože já motivuju klienty dennodenně, potřebuju... nebo potřebuju... Potřebujeme my všichni, aby ti klienti ty svépomocné aktivity vykonávali a byli zdraví a byli v pořádku. Takže motivace v práci je pro mě snad na prvním nebo druhém místě...“

10. Jakou máte vy motivaci ke vzdělávání (v případě, že se vzděláváte)? Co, nebo kdo vás motivuje?

„...Tak co mě asi motivuje v práci, to jsou asi přímo zase ti klienti no... Určitě... žádnou jinou motivaci no... aby byli prostě v pohodě, aby byli zdravější, aby měli ten život pohodlnější, aby měli... a vidím to na nich, takže asi to, to mě nejvíc motivuje...“

11. Co považujete za hlavní motivaci dobrovolnické práce v této organizaci?

„...asi zkušenosti, zkušenosti s duševně nemocnými lidmi, po kterých i studenti někteří a mohou i dobrovolníci, prahnou, chtějí vědět, jaký je život duševně nemocného člověka ...“

12. Podporuje vás vaše okolí ve vzdělávání?

„...Hmmmmm... (delší pauza). Jo dalo by se říct, že jo, protože než jsem šla na mateřskou, tak jsem byla přijata na Ostravskou univerzitu obor sociální práce, ale v den kdy jsem zjistila, že jsem přijatá, tak jsem ten den zjistila, že jsem těhotná (smích), takže... ale jo, manžel věděl, že budu studovat, rodina mě v tom hodně podporovala, jo...“

13. Vnímáte jako bariéru nedostatečnou nabídku vzdělávacích možností, ať už bezplatných nebo placených ve vašem okolí?

„...pro mě, určitě ano, finanční bariéra je šílená, protože kurz arteterapie na celý rok stojí skoro třicet tisíc, což jako člověk, který pracuje v neziskové organizaci, tak si může o tomto kurzu nechat tak akorát zdát a časově je hrozně náročné psát projekt na toto financování, takže od toho jsem bohužel odstoupila, ale kdyby to někdy šlo, a mě by se podařilo našetřit ty peníze (smích), tak bych si tento kurz udělala, ovšem ta částka je úplně jako fakt náročná no...treba pro mě zrovna...“

14. Čím je/může být přínosné pro vás další vzdělávání? Co od něj očekáváte?

„...tak asi možná jednodušší postupy potom v té práci, člověk už ví, co má dělat a nemusí to hledat na internetu a prahnout po těch informacích a hledat, takže asi tak ...“

15. Máte ještě nějakou doplňující informaci k položeným otázkám?

„...Já myslím, že ne...“

16. Chcete se mě ještě na něco zeptat?

(zavrtění hlavou ve smyslu ne)