

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2019

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Miluše Průšová

**Přínos neziskových organizací v oblasti vzdělávání pro
rodiče samoživitele**

Praha 2019

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ivana Šánilová, PhD.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2018-2019

BACHELOR THESIS

Miluše Průšová

**The role of nonprofit organisations in providing education
to single parents**

Prague 2019

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Ivana Shánilová, PhD.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 28. 2. 2019

Miluše Průšová

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Ivaně Shánilové, PhD. za její ochotu, cenné rady a metodickou pomoc, kterou mi při vzniku práce věnovala.

Anotace

Bakalářská práce je věnována analýze vzdělávacích aktivit nabízených neziskovou organizací. Zároveň se zaměřuje na cílovou skupinu rodičů samoživitelů, která tyto aktivity využívá. Teoretická část se zabývá objasněním obecných pojmů, kterými jsou vzdělávání dospělých, motivace ke vzdělávání, bariéry formy a metody vzdělávání. Autorka se věnuje charakteristice neziskové organizace o. p. s., organizační struktuře společnosti a nabízeným vzdělávacím aktivitám. Hlavním cílem bakalářské práce je zmapování přínosu jednotlivých vzdělávacích aktivit, které jsou v organizaci nabízeny. Praktická část práce je zaměřena na mapování návštěvnosti, přínos nabízených aktivit účastníkům, jaké jsou bariéry ve vzdělávání pro účastníky a důvody jejich volby vzdělávání v neziskové organizaci.

Klíčová slova

Bariéry vzdělávání dospělých, Family Point, formy vzdělávání dospělých, metody vzdělávání dospělých, obecně prospěšná společnost, rodič samoživitel, vzdělávání dospělých.

Annotation

This bachelor thesis is dedicated to the analysis of educational activities offered by non-profit organisations. At the same time, it focuses on the target group of single parents that uses these activities. The theoretical part deals with the clarification of the general concepts, which are adult education, motivation to education, barriers to form and methods of education. The author examines characteristics of the nonprofit organisation o. p. s., organisational structure of the company and offered educational activities. The main aim of this bachelor thesis is to map out the contribution of the individual educational activities that are offered in the organisation. The practical part is focused on attendance mapping, benefits of activities offered to participants, barriers to education for the participants and the reasons for their choice of non-profit education.

Keywords

Adult education, adult learning barriers, community service, Family Point, forms of adult education, methods of adult education, single parent.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V SOUČASNOSTI.....	11
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	13
3 MOTIVACE VZDĚLÁVÁNÍ V DOSPĚLOSTI.....	15
4 ZVLÁŠTNOSTI A BARIÉRY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	18
5 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ	21
5.1 Dělení forem vzdělávání	21
6 METODY VZDĚLÁVÁNÍ	25
6.1 Charakteristika často používaných metod	26
7 PRÁVNÍ FORMY NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ.....	28
8 CHARAKTERISTIKA NEZISKOVÉ ORGANIZACE – INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ CENTRUM VYSOČINA O. P. S.....	31
8.1 Historie a vznik Informačního a poradenského centra Vysočina o. p. s.	31
8.2 Cíle a priority společnosti.....	31
8.3 Předmět činnosti společnosti	32
8.4 Organizační struktura společnosti	32
8.4.1 Správní rada	32
8.4.2 Dozorčí rada	33
8.4.3 Ředitel	34
8.4.4 Odborníci.....	34
8.4.5 Dobrovolnická služba.....	35
8.5 Cílové skupiny.....	35
8.5.1 Rodiče samoživitelé	35
8.5.2 Neformální pečovatelé	36
8.5.3 Osoby evidované na úřadu práce.....	37
8.5.4 Osoby nezaměstnaností ohrožené	37
8.5.5 Osoby ohrožené domácím násilím	37
8.5.6 Ženy vracející se po rodičovské dovolené na trh práce.....	38
8.6 Aktivity organizace	38

8.6.1	Provozování kontaktního Family Pointu	38
8.6.2	Sociálně právní poradenství	39
8.6.3	Psychologické poradenství	40
8.6.4	Externí – terénní poradenství	40
8.6.5	Motivačně orientační program	40
8.6.6	Psychoterapeutická podpora, sebepoznání a sebevzdělávací aktivity	41
8.6.7	Tréninková místa	41
PRAKTICKÁ ČÁST		43
9	REALIZOVANÉ PROJEKTY	43
10	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	44
10.1	Vymezení výzkumného cíle	44
10.2	Stanovení hypotéz	44
10.3	Výzkumný vzorek	44
10.4	Výzkumná metodika	45
10.5	Časová organizace výzkumu podle jeho fází	45
10.6	Analýza dat	45
10.6.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření	60
11	KOMPARACE VYBRANÝCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V OKOLÍ	63
11.1	Použitá metoda	63
11.2	Vyhodnocení komparace	63
ZÁVĚR		64
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		65
SEZNAM ZKRATEK		68
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ		69
SEZNAM PŘÍLOH		71

ÚVOD

Vzdělávání provází každého člověka celým jeho životem. Každý z nás se musel naučit mluvit, chodit, naučil se běžným úkonům a tyto pro nás samozřejmé dovednosti dále rozvíjel a snažil se dovést k dokonalosti.

Vzdělávání v neziskových organizacích, tedy neformální vzdělávání, je v dnešní době pokládáno za čím dál větší přirozenost. Nasvědčuje tomu rozsáhlá podpora financování vzdělávání veřejnosti v neziskových organizacích různými dotačními programy, ať už na úrovni výzev evropských sociálních fondů nebo dotací na krajských a městských úrovních.

Před několika málo lety jsem sama pracovala v neziskovém sektoru a pokládám vzdělávací aktivity a programy v těchto organizacích za důležité. V oblasti vzdělávání je jim nabídnuta jistá anonymita v podobě nezařazení kolemjdoucích do nějaké škatulky, za jakým účelem organizaci navštěvují. Mohou přitom řešit téma, které je pro ně traumatizující, zatěžující celou rodinu nebo se jdou účastnit pouze přednášky s jejich oblíbeným tématem. Ti, kteří se sami naučí docházet sebevzdělávat a vyhledají si pomoc, mají větší pocit pochopení a sounáležitosti s ostatními, sdílí své problémy, které chtějí řešit. Takovým lidem je jednoduše lehčeji pomoheno.

Cílová skupina rodičů samoživitelů byla mnou zvolena, protože jich kolem mojí osobnosti stále víc přibývá.

Neziskové organizace a jejich pružnost reagování na současnou situaci, mohou nabízet komplexní programy, které mohou využívat účastníci jak individuálně, tak ve skupinách. Odpovídají na poptávku po jednotlivých tématech, seminářích a programech zaměřených dle potřeby veřejnosti.

Takovým pružně reagujícím příkladem dobré praxe je Informační a poradenské centrum Vysočina o.p.s., které má sídlo v Havlíčkově Brodě. Ačkoliv získalo právní subjektivitu v roce 2012, jeho založení je datováno jako výstup projektu Českého svazu žen z. s. (dále jen ČSŽ) v rámci programu Phare – I kolo IS EQUAL, který byl v roce 2004 ČSŽ realizován. Původním smyslem zřízení Informačního a poradenského centra bylo pomoci členkám Českého svazu žen v Havlíčkově Brodě překonat a vyrovnat se

nezaměstnaným ženám se vzniklou situací, která spočívala v masivním propouštění a zánikem podniků v této oblasti. Členkám byly zdarma nabídnuty aktivity ve formě poradenství a programu pro nezaměstnané ženy, které měly ženám pomoci při psaní životopisů, motivačních dopisů, hledání práce, a v neposlední řadě jim podat pomocnou ruku v řešení obtížné situace ve formě psychické pomoci a podpory.

Uvedená nezisková organizace se stále vzdělávání věnuje. To je zaměřeno nejen na přípravu pro návrat do zaměstnání, posilování rodičovských kompetencí, ale rovněž na zvyšování sociálních a komunikačních dovedností, psychologie či finanční gramotnosti a vzdělávání v oblasti počítačové gramotnosti, apod.

V současné době jsou pomyslné brány Informačního a poradenského centra otevřeny široké veřejnosti a nabízí různé druhy aktivit takovým cílovým skupinám, které jsou mapovány a vyhodnocovány v této bakalářské práci, což je i jejím cílem.

Teoretická část předkládané bakalářské práce je zaměřena na popsání současné situace vzdělávání ve společnosti, bariéry, motivaci, formy a metody vzdělávání. Následující část je věnovaná charakteristice Informačního a poradenského centra Vysočina o. p. s., struktuře společnosti, vymezení cílových skupin, na které se centrum primárně v současnosti zaměřuje, dále výpisem jednotlivých aktivit.

V praktické části je popsáno, do kterých evropských projektů bylo Informační a poradenské centrum Vysočina o.p.s. zapojeno a které v rámci svého dosavadního působení realizovalo. Na základě dotazníkového šetření je dále práce zaměřena na zmapování aktivit nabízených centrem, přínosnost pro účastníky, jejich bariéry a důvody volby vzdělávání se v neziskové organizaci.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V SOUČASNOSTI

V současné době vzdělávání dospělých, jeho důležitost a hodnota v moderní společnosti roste a je jednou z uznávaných oborů především v oblasti personální politiky. Vzdělávání ovlivňuje trh práce, zejména z pohledu konkurenceschopnosti a je důležitým faktorem ekonomického růstu. (Zormanová, 2017, s. 21)

Vzdělávání je aktuálním tématem, které je nabízeno nejenom v klasických vzdělávacích institucích, ale i mimo tyto zařízení. Z tohoto důvodu sem můžeme řadit vzdělávací aktivity neorganizované povahy, kterými nazýváme samostatné učení a učení se při práci. V tomto kontextu chápeme vzdělávání jako celoživotní proces, který vede k formování postojů a osobnosti člověka, rozvíjí jeho zájmy, osvojuje dovednosti, návyky, vzorce chování a v neposlední řadě učí člověka, aby vedl kvalitní a plnohodnotný život ve společnosti. (Palán, Langer, In Zormanová, 2017, s. 21)

Současnou situaci vzdělávání popisuje Beneš (2014, s. 35) také jako součást personální politiky v organizacích, jehož hodnota a prestiž stále roste. Zároveň dodává, že se posouvá centrum vzdělávání dospělých od zájmového a všeobecného ke vzdělávání, které je zaměřeno na dosahování profesních kompetencí a kvalifikací. Podíl nestátního vzdělávání dospělých rychle roste, stává se potřebou lidí a zbožím, které má svoji nabídku, poptávku a trh.

Beneš (2008, s. 28) dále uvádí, že dříve fungující spolky a svazy, které neformální vzdělávání poskytovaly, jsou stále více nahrazovány novými sociálními hnutími, kterými jsou například ekologické, alternativní nebo feministické hnutí. Začínají se rozšiřovat více vzdělávací formy zaměřené orientované na vnitřní svět osobnosti jako sebepoznání, meditace, jóga, sebeléčení, techniky na ovládání stresů a sebepoznání. Také vzdělávání po stránce tělesné, emocionální jsou obsaženy v odborném i manažerském vzdělávání.

Tradiční organizátoři i nadále poskytují svoje aktivity, ale běžně u nich dochází ke změně metod a obsahu vzdělávání.

Všechny výše uvedené změny popisuje Beneš (2014, s. 36) jako důsledek společenského vývoje, vzhledem k transformujícím se nárokům na lidi, vzdělanostní úroveň a zaměření dnešního člověka na hodnoty. Právě z těchto důvodů vzdělávání nutně musí reagovat na poptávku potencialních účastníků a jejich požadavky. Obecně jsou lidé více kritičtí, náročnější a erudovanější.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých Beneš (2003, s. 17 – 19) neaplikuje na veškeré učení, ale učení, které je plánované, systematické a cílevědomé. Tvrdí, že vzdělávání je viděno jako systém institucí, které umožňují vzdělání a motivují k němu. Převážně je vedeno profesionály. Jedná se o cílenou pomoc ve zvládnání určitých potíží dospělému člověku, skupinám nebo organizacím pomocí učení při uspokojování svých potřeb po poznání.

Podle Mužíka (2004, s. 17) je vzdělávání měnícím se procesem, který se neustále přizpůsobuje a reaguje tak na potřeby vzdělávaného jedince. Ve vzdělávacím procesu dochází u člověka k osvojování činností a poznatků. Učením se osvojené činnosti přetváří v dovednosti, vědomosti a návyky.

Palán (2002, s. 160) označuje také vzdělávání dospělých procesem, při kterém si člověk osvojuje a upevňuje nejenom schopnosti, znalosti, dovednosti a návyky, ale i společenské formy a hodnotové postoje a chování osob, které ukončily školní vzdělání a vstupují na trh práce. Celoživotní vzdělávání označuje jako zdánlivý vrchol pyramidy, který pojímá veškeré formy vzdělání, kterými jsou vzdělávání ve školách s různými studijními obory, střední a vysoké školy. Do dalšího vzdělávání řadí občanské vzdělávání, kterým myslí rodičovství, ochranu životního prostředí nebo vedení ke zdravému životnímu stylu. V neposlední řadě rozlišuje i profesní vzdělávání, do kterého zahrnuje kvalifikační vzdělávání (udržování, zvyšování a prohlubování kvalifikace), rekvalifikační vzdělávání (motivační kurzy, cílená rekvalifikace, rekvalifikační stáže) a normativní školení (předepsaná odborná způsobilost a vzdělávání, které je právně stanoveno).

Vzdělávání dospělých je podle Mužíka (2004, s. 18) zacíleno na konkrétní požadavky a potřeby účastníků. Dospělí tak mají více možností k ovlivňování svých cílů, učebních látek, forem nebo metod výuky. Ve většině případů bývají dospělí motivováni k výuce přes okamžitý prospěch a v případě, že má téma přímou hodnotu, učí se nejlépe.

Podle Beneše (2014, s. 37) se zdůvodňuje nutnost a účel vzdělávání dospělých z několika východisek. Jako účel dalšího vzdělávání udává:

- druhou vzdělávací šanci pro osoby, které nezískali z různých důvodů vzdělání v určité etapě svého života,

- zvyšování kvalifikace a kompetencí a odborné vzdělávání,
- rozvoj schopností vykonávat sociální role v rodině, v životě, jako občan atd.,
- sociální péče, která se týká zdravotní výchovy.
- individuální rozvoj, kterým rozumíme rozvoj znalostí kulturních, všeobecných nebo ve schopnosti vhodného trávení volného času,
- ve společnosti se individuální rozvoj dále doplňuje o záměr spojit jej
- se sociálním cítěním, výchovou k občanství, solidaritou a sociální soudržností,

3 MOTIVACE VZDĚLÁVÁNÍ V DOSPĚLOSTI

Původ slova motivace najdeme v latinském slovu *maveo* a znamená „hýbám“. Podle Nekonečného (1997, s. 17 – 20) je motivace pro člověka určitým cílem, který si sám stanovil a snaží se jej dosáhnout. Jde o vnitřní potřebu, kterou vymezujeme jako souhrn všech dynamických intrapsychických sil, tedy motivů. Obvykle tyto motivy člověka aktivují ke změně dané situace a má potřebu dosáhnout něčeho pozitivního. Jedním z nejdůležitějších faktorů efektivního vzdělávání dospělých je právě motivace.

„Člověk je odpovědný za celé své bytí, které mu bylo darováno.“ (Kacetl, 2004, s. 92)

Vzdělávání dospělých můžeme pokládat za nejdelší období v životě člověka. V průběhu celého života se neustále mění požadavky na znalosti jedince, který se tímto může ocitnout pod tlakem trhu a společnosti. Vzdělávat se může každý, nicméně orientace vzdělávání je především na kvalifikační a ekonomické potřeby. Nejčastější důvodem motivace dospělého člověka ke vzdělávání je profesní růst, uspokojování svých potřeb a zájmů, ekonomicko-společenský prospěch a v neposlední řadě i očekávání, které je kladeno na jedince okolím. (Průcha, Veteška, 2012, s. 275)

Homola (1977, s. 12) označuje motivaci jako pohnutku, která směřuje k určitému chování. Motivace má široký pojem, pod kterým si můžeme představit snažení, přání, chtění, touhu, zájem, žádost, cíl atd. Ve skutečnosti motivaci u jedince lze rozpoznat ve změně chování, v účinnosti učení a zaměření se jiným směrem. Je neodlučitelnou součástí učení, která usměrňuje a aktivuje organizmus. Zároveň by měla být vyvážená, ke snížení výkonu dochází u příliš nízké nebo příliš vysoké motivaci.

Motivaci ve své knize popisuje Beneš (2014, s. 105) jako touhu po sociálním uznání a prestiži nebo ocenění od příbuzných nebo známých, radost z poznání či uplatnění naučeného při řešení problémů. Pro každou sociální vrstvu je motivace jiná. Klíčové je, že učení u dospělých jedinců probíhá za potřebou řešení konkrétního problému, nikoliv za účelem uspokojení svých kognitivních zájmů.

Dosažené vzdělání je stále i v dnešní společnosti více či méně závislé na sociálním původu. Současná společnost a jednotlivé systémy sjednoceného školství nejsou schopny odstranit tyto sociální nerovnosti, v podstatě jde o jejich udržování a reprodukování. Nicméně dosažení vyššího vzdělání, než mají rodiče, není nijak nemožné a tato

skutečnost se zvyšuje s celkovým nárůstem vzdělanostní úrovně obyvatelstva. (Beneš, 2003, s. 80 – 83)

Beneš (2014, s. 104) uvádí, že účast na vzdělávání dospělých ovlivňují níže uvedené faktory:

- osobní charakteristika,
- životní situace,
- okolí a vztahy,
- epochální témata a výzvy,
- společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení.

Motivaci rozlišujeme podle Hayese (2003, s. 160 – 170) na vnitřní a vnější.

Vnitřní motivací rozumíme motivy, které jsou spojeny s určitou činností, radostí z činnosti či pudem zvědavosti. Od útlého věku zkoumáme, objevujeme věci nové a nepoznané. V podstatě jsme schopni říci, že vše co na člověka působí zevnitř, nazýváme jako vnitřní motivaci.

Vnější motivace jsou motivy zprostředkované. Motivace trestem, odměnou, pochvalou, perspektiva v dosažení osobní hodnoty nebo prestiže. Člověk vlastní pílí, chtěním a touhou po dosažení chtěného cíle si jde za svým.

V každé oblasti našeho života platí, že člověk je schopen překovávat překážky v případě, je-li dobře motivován. Správnou motivací tedy můžeme dosáhnout svého cíle. Pokud není motivace dostatečně silná, můžeme počítat s větší neúspěšností a selháním. Nedostatečná motivace je tedy velkou překážkou. Pro dospělého člověka je motivace studovat a zvyšovat si své vzdělání například povýšením a větším finančním ohodnocením. V dospělosti je tedy motivace velkým klíčem pro překonání překážek. (Rabušicová, 2008, s. 99 – 106)

Armstrong (In Zormanová, 2017, s. 47) vysvětluje, že lidé se motivují dle svých výsledků a osobním pocitem k dalšímu vzdělávání. Příkládají velký důraz na schopnost koncentrování se na učení a délku zapamatování si již naučené látky. V případě, že tuto předešlou zkušenost již mají, jejich motivace je díky ní větší a chtějí se více účastnit vzdělávání z důvodů těchto předešlých výsledků.

Motivace dospělého člověka k dalšímu vzdělávání se významně liší a je vázaná na věk, pohlaví, rodinný stav, počtu dětí, dosažené vzdělání, místu bydliště, socioekonomickém statusu a jeho životní fázi. U mladší generace je motivace úzce spjata

s pracovní kariérou. Pro starší generaci je vzdělávání možností efektivního trávení volného času. (Zormannová, 2017, s. 47)

Na druhé straně může nastat frustrace v případě, že dojde k neuspokojení potřeby člověka v důsledku nepřekonatelné překážky. (Nekonečný, 1997, s. 122)

4 ZVLÁŠTNOSTI A BARIÉRY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

„Člověk může dělat to, co chce, ale nemůže chtít, aby chtěl“ Artur Shopenhauer

Barták (2008, s. 17) popisuje, že při práci s dospělým jedincem a mládeží se musí jednoznačně brát v potaz rozdílnost v úrovni sociální zralosti, vytrvalosti, jejich ustálenosti ve způsobu života, v systému hodnot a reálných cílů pro praktický život. Dospělí se dále od mládeže liší svým věkem, úrovní vzdělání, vzdělávacími potřebami, druhem profese, různých motivů ke studiu, životními zkušenosti a dovednostmi, životními postoji, schopnostmi a v neposlední řadě i zdravotním stavem a časem, který mohou využít ke svému rozvoji.

U dospělého jedince musíme respektovat, že bude přijímat vědomosti na základě svých dosavadních pracovních i životních zážitků s kritikou, s ohledem na své potřeby, přání a aspirace. Jeho motivaci můžeme předpokládat i na základě faktu, že do vzdělávacího procesu vchází dle svého uvážení a dobrovolně. (Tamtéž, s. 17)

Nejenom z výše uvedeného dochází Barták (2008, s. 18) k závěrům, které jsou důležité pro práci s dospělými. Rozpoznají-li se překážky a bariéry komplikující dospělému jedinci jeho cestu za poznáním, za vzděláním a pochopíme-li příčinu, můžeme lépe tyto bariéry odstranit nebo alespoň zmírnit. Barták dále doporučuje dodržování vhodnosti a přiměřenosti vzdělávacího procesu, zohledňování uspokojování potřeb dospělého účastníka v rovině poznávací (rozvoj znalostí), emotivně-hodnotové (uznání hodnot, ideálů, přijetí vizí, norem chování a jednání) a operační (zdokonalování dovedností účastníka).

Barták (2008, s. 18 – 20) popisuje níže uvedené bariéry.

Percepční bariéry jsou takové překážky, které zabraňují jasného vnímání jádra problému. K percepční bariéře dochází v případě, nedojde-li k dobrému podání vysvětlení a vzdělávaný jedinec tak nedokáže rozklíčovat jeho podstatu. Může dojít ke dvěma podáním, příliš detailnímu nebo obecnému. (Tamtéž, s. 18 – 20)

- příliš detailní podání oslovuje pouze ty, kdo se zaměřuje na daný problém a pro ostatní může působit teoretickým dojmem,

- obecné pojetí výkladu může způsobit nezáměr a neaktivitu účastníků. Lektor neukazuje nic specifického, zajímavého a nezabývá se ničím konkrétním, čeho by účastníci mohli využít.

Bariéry kultury spočívají v tom, že člověk v průběhu života opouští dětské přirozené pudy a podřizuje se stále více hodnotícím rámcům a hraním rolí, které společnost, ve které žije, od něj očekává. (Tamtéž, s. 18 – 20)

Bariérou pracovního prostředí rozumíme negativně působící pracovní prostředí, ve kterém dochází nebo převažuje formalismus, konzervatismus, emoční sterilita, pochybování a chybí vstřícnost ke spolupráci. Právě tyto překážky neumožňují rozvíjení kreativity, hravosti a tvořivého myšlení a jednání, pro ty, kdo je přijímají. (Tamtéž, s. 18 – 20)

Intelektuální a výrazové bariéry vycházejí z nedostačujícího intelektuálního vybavení vzdělávaného jedince a špatně zvolené strategie v předávání látky lektorem. Klíčové je zvolení jednoduchých a srozumitelných neverbálních a verbálních sdělovacích nástrojů. Důležitá je také možnost zvolení názorných pomůcek, které napomáhají k lepšímu a rychlejšímu pochopení problémů. (Tamtéž, s. 18 – 20)

Za emoční bariéru můžeme pokládat obavu a strach ze selhání a pochybení. Již zavedený systém a pořádek vede k averzi ke změnám, rizikům a chaosu. Příznakem emoční bariéry je nechuť k tvoření nových nápadů a jejich netoleranci (Tamtéž, s. 18 – 20).

Rabušicová (2018, s. 105) rozděluje bariéry ve vzdělávání dospělých do níže specifikovaných skupin.

Osobní bariéry úzce podléhají osobnostnímu nastavení vzdělávaného jedince. Ten si na sebe klade překážky, kde se přesvědčuje o tom, že na to nemá nebo je na vzdělávání už starý. Za osobní bariéru můžeme pokládat např. nedostatečnou motivaci, nedostatek sebevědomí a nedůvěru v efektivnost. (Tamtéž, s. 99 – 106)

Institucionální bariérou rozumíme vlivy, které negativně působí na vzdělávání a jeho průběh. Patří sem nedostatek informací a nedostatek vzdělávacích možností. (Tamtéž, s. 99 – 106)

Situační bariéry vyplývají z okamžitého stavu, situace jedince, kterými jsou například nedostatek času, finančních prostředků ke studiu nebo upřednostnění vzdělávání před

něčím méně důležitým. Za situační bariéru pokládáme také zdravotní důvody, které mohou nastat před zahájením nebo v průběhu vzdělávání. (Tamtéž, s. 99 – 106)

5 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ

Formou vzdělávacího procesu rozumíme organizační uspořádání v průběhu výuky. Především jde o časovou dotaci vzdělávání, prostor, ve kterém vzdělávání probíhá (učebny, studovny, dílny, laboratoře apod.) a jaké jsou zvoleny didaktické pomůcky, technika. Forma nemusí být vyučovací hodina, ale v rámci širší formy tím může být soustředění nebo kurz. (Kalnický, 2007, s. 55)

Palán, Langer (2008, s. 150) se také ve své knize zabývají formami vzdělávání. Pokládají formy za jeden z důležitých prvků vzdělávání, které neustále probíhají transformací a vývojem v závislosti na módní vlivy. V současné době jde především o pojmy outdoorové tréninky nebo koučování, zároveň do pozadí přechází klasická forma, kterou je přednáška. Také oni uvádí důležitost organizačního upořádání vzdělávacího procesu, stavbu a rámec výuky. Za základ pro vzdělávání pokládají stanovení si délky trvání, dále prostředí, ve kterém výuka probíhá a zaměření vzdělávacího programu v závislosti na uspořádání vzdělávaných dospělých (jakou interakci lektor zvolí).

5.1 Dělení forem vzdělávání

Z výše uvedeného má vzdělávání probíhat organizovaně a má být pod kontrolou. Přehled organizačních forem považujeme při vzdělávání dospělých za významné a časté. Plamínek definuje šest základních forem, které se odlišují od sebe vzdáleností od reality. Jde o školení, trénink, konzultace, koučování, učení z výkonu učitele, učení z vlastního výkonu. Formy vzdělávání dále Plamínek dělí na triády, triáda s praktickou podstatou (do jaké míry jde o praktické zapojení účastníka – práce, cvičení, přemýšlení) a triáda s teoretickou podstatou, kdy je účastník pouze posluchačem, pozorovatelem nebo dotazovatelem. (Plamínek, s. 38 – 41)

Učení ve škole – je formální vzdělávání, které dodržuje hierarchickou strukturu podle postupného zrání lidské osobnosti v závislosti na věku. Na začátku to jsou jesle a mateřské školy, dále základní, střední a vysoká škola. Učení ve škole má velký vliv,

zaměřuje nevědomé učení, které je dominantní především v prvních třech letech života za učení vědomé, neverbální komunikaci za verbální a učí selektovat naši vnímavost.

Mimoškolní učení – je tvořeno ze šesti základních, níže uvedených forem.

Školení – jde o předávání teoretických znalostí. Účastníci jsou posluchači, jejich úkolem je poslouchat a mohou vznášet otázky do diskuze jen zřídka. Učitelé jsou nazýváni školiteli, lektory, přednášejícími.

Trénink – zde se získávají praktické dovednosti a dochází k nácviku určitých postupů. Trénink je vhodný pro účastníky, kteří mají praktické znalosti a situace a jsou schopny v modelových situacích využít. Tato forma vzdělávání je vhodná pro všechny vzdělávací instituce, ale podle Plamínka nemusí to být ta nejvhodnější volba. Učitelé jsou pojmenováni jako trenéři nebo lektoři.

Konzultace – lektor je označován jako konzultant, poradce, který doporučuje reálné řešení situace, je zkušený a znalý situace. Konzultace je o setkání odborníků, kteří společně dojdou k řešení, na které by samostatně nedošli. Účelem konzultace je růst osobní a profesní způsobilosti.

Koučování – tato forma vzdělávání je orientována na budoucí způsobilost, na pochopení principu, jak zvládnout situaci nebo reálnou kauzu. Pokud bychom měli srovnávat koučování se školením a tréninkem, jde o schopnost postupovat od jednoduchého k obecnému.

Učení z výkonu – jde o dvě formy provedení. První je učení z výkonu učitele, kdy vzdělávaný pozoruje výkon učitele. Druhou formou je učení z vlastního výkonu, učitel pozoruje výkon vzdělávaného (můžeme se setkat s pojmem „stínování“). Učení z výkonu učitele má svou reálnou ukázkou, následnou diskusí a doporučením blízko k poradenství. Učení z vlastního výkonu značí přítomnost učitele při reálném výkonu, po kterém následuje zpětná vazba a má blízko koučování. Oba způsoby vzdělávání jsou účinné, řeší se skutečně reálné situace a odlišnost je především aktivitě účastníků.

Zormanová (2017, s. 120 – 123) se zabývá organizačními formami výuky ve vzdělávacím subsystému vzdělávání dospělých, které jsou charakteristické především pro vysoké školy. Rozlišuje formu prezenční, distanční a kombinovaná forma vzdělávání, dále pak dálkové a externí studium.

U prezenční formy mají studenti větší možnost nabídky volitelných předmětů, které jsou otevírány pravidelně. Mohou si tak sami stanovit, kdy, jakého a v jakém pořadí se

daného předmětu zúčastní, studium si snadněji rozloží či přeruší. Zároveň se jim otevírá větší možnost účastnit se zahraničních studijních pobytů. (Zormanová, 2017, s. 120 – 123)

Distanční forma se zakládá na samostudiu a jde o vedené sebevzdělávání. Studentům jsou ve většině případů předkládány speciální tištěné učební materiály, opory ke studiu, kterými mohou být programy v sítích, audionahrávky, speciální interaktivní CD. Zároveň student může využít internetu, intranetu, emailu a telefonických rozhovorů pro vzájemnou komunikaci mezi studentem a vyučujícím. (Tamtéž, s. 120 – 123)

K hodnocení studentů dochází ve stejné formě, jako je tomu u prezenčního studia, na základě zkoušky, studenti dále mohou být testováni on-line, nebo odevzdáním úkolů a zadaných prací zasláním na email. Největší odpovědnost za průběh a výsledky studia si nese studující sám. (Tamtéž, s. 120 – 123)

Kombinovaná forma vychází ze spojení distančního a prezenčního studia. Jedná se především o typicky vysokoškolské vzdělání s využitím upravených studijních distančních materiálů. Současně je rozšířeno o prezenční výuku mezi studenty a vyučujícími. Tato forma se řídí pevně stanoveným studijním řádem, studenti si nemohou volit předměty a musí se zúčastnit všech předepsaných předmětů v semestru. Je jim přesně stanoven čas, předmět a vyučující. Zároveň nabídka volitelných předmětů je pro studenty menší. Realizace výuky kombinovaného studia bývá jednou za 14 dní, většinou o víkendech, popřípadě jednou za tři týdny až měsíc. (Zormanová, s. 120 – 123)

Kombinovanou výuku podle Zormanové (2017, s. 121) dále tvoří:

- Vstupní seminář, ve kterém dochází k seznámení studentů s látkou a informací, jakým způsobem dojde k ověření si jejich znalostí.
- Individuální studium, kde studenti mohou využít studijních textů, které jsou jim poskytnuty, nebo e-learningové výuky.
- Tréninkové kurzy a výcvikové semináře, které mají jednodenní až třídní podobu soustředění.
- Závěrečný seminář, ve kterém dochází ke shrnutí učiva a prověření znalostí.
- Závěrečné zkoušky, kde záleží na zvolené formě vyučujícího – ústní, písemné nebo praktické.

Dálkové studium je vzdělávací forma, kterou může nazvat studijním programem druhé šance. Zakládá se na samostudiu dle základního plánu společně

v kombinaci u většiny případů s povinnými konzultacemi. Délka realizace je legislativně upravena vyhláškou o středních školách. Rozsah dálkového studia je určena pro studijní obory maximálně 220 hodin ve školním roce a 160 konzultačních hodin. Studentům jsou k dispozici skripta a učebnice, které používají studenti denního studia. (Zormanová, 2017, s. 120 – 123)

Externí studium: je individuální studijní plán, který si společně sestavují student a učitel. Externí studium je využíváno u studenta, který se nemůže z objektivních důvodů účastnit žádné výše uvedené formy studia. Objektivními důvody u středoškolského studia mohou být dlouhodobá nemoc, sport na vrcholové úrovni, významná umělecká činnost a jiné důvodné okolnosti, které neumožňují klasickou denní formu. (Tamtéž, s. 120 – 123)

Individuální plán u vysokoškolského studia je řešen kombinací prezenčního a distančního studia. Studenti mohou mít větší absenci než je v obyčejném plánu studia, dále je například umožněn opožděný zápis do semestru. Objektivními důvody jsou například zdravotní důvody, těhotenství, důvod zaměstnání, sport na vrcholové úrovni nebo zahraniční studijní pobyty. (Tamtéž, s. 120 – 123)

6 METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Metoda je cesta za určitým cílem. Bez vhodných a promyšlených metod nelze vzdělávání realizovat. Metoda je promyšleným procesem, který vzdělavatel (lektor, instruktor, učitel) aplikuje. V průběhu rozvoje vzdělávání není jednotný metodický výklad, v literatuře se můžeme setkat s mnoha pojetím třídění metod (Skalka, 1989, s. 182).

Podle Kalnického (2007, s. 66) mezi obvykle uplatňované metody ve vzdělávání dospělých řadíme semináře, přednášky, kurzy, diskuse, instruktáže, praktické řešení problémů. Typickými metodami profesního vzdělávání jsou případová metoda, inscenační metoda, panelová diskuze, brainstorming, brainwriting, různé druhy her a metod na bázi sociologicko-psychologické apod.

Také Langer, Palán (2008, s. 154) popisují metodu vzdělávání jako záměrné řazení takových činností a opatření, které vedou ve vzdělávacím procesu k určitému a co nejvíce efektivnímu cíli. Jde o zvolení takových nástrojů, které se využívají ve výuce, aby došlo k předání znalostí, dovedností a postojů směrem ke studentům.

Klasifikace metod podle Mužika (In Palán, Langer, 2008, s. 154):

- Teoretické jsou založené na předání teoretických vědomostí, kterými jsou informace a znalosti a působí na rozumovou stránku studenta. Zařazené metody jsou přednáška, přednáška s diskusí a seminář.
- Teoreticko – praktické se zaměřují na rozbor problémů a jejich řešení, postoje myšlení, rozhodovací postupy. Jako metody jsou uvedeny diskusní, problémové, projektové a programová výuka.
- Praktické se orientují na dosahování a prohlubování praktických dovedností a zkušeností pro výkon faktické profese. Metodami mohou být instruktáž, koučing, mentoring, stáž a exkurze.

Klasifikace metod podle Viery Prusákové (In Palán, Langer, 2008, s. 155):

- Výkladově ilustrativní metodou je přednáška. Využívá se při předávání nových, případně složitějších informací větší počtu vzdělávaných.
- Dialogická metoda je rozhovor a diskuse. Předpokládá se větší aktivita vzdělávaných účastníků a orientuje se na rozvoj samostatného myšlení, úsudek, analýzy problémů a doporučení řešení.
- Problémové metody jsou například případové studie, brainstorming, brainwriting a hraní rolí. V současné době jde o populární metodu, která je specializovaná na interaktivní výuku, ve které účastníci pracují v menších týmech. V těchto týmech se řeší problémové příklady dle zadání, ve snaze o co nejrychlejší, nejlepší a nejefektivnější vyřešení úkolu.

6.1 Charakteristika často používaných metod

Výklad, pod jehož názvem se prezentuje přednáška, kurz, lekce, považujeme za pasivní metodu, která je však pro vzdělávání nezastupitelná. Lektor předává informace logicky tříděné a prezentuje poznatky tak, aby účastníci získali ucelený přehled o pravdivých skutečnostech. Účastníci tyto předané informace společně se svými praktickými zkušenostmi a na základě kritického přístupu zařazují do poznatkového systému a o účinnosti této metody vypovídá procento zapamatovaného výkladu. Tato metoda bývá bez zpětné vazby. (Kalnický, 2007, s. 69 – 74)

Skladba výkladu podle Kalnického (2007, s. 76):

- úvod (záměr, osnova, posílení motivace),
- jádro (informace, údaje, myšlenky a jejich rozbor),
- shrnutí (zdůvodnění myšlenek a jejich praktická aplikace),
- závěr (zobecnění, kontrola efektivnosti, zhodnocení očekávání účastníků).

Přednáška je metoda nastavená na zprostředkování teoretických znalostí a věcných informací. Jde především o jednostranné, rychle přenosné informování, které je přijímáno pasivně za nenáročných podmínek.

Seminář popisuje jako přednášku spojenou s diskusí, kde dochází ke zprostředkování znalostí. Tato metoda je náročnější na organizaci, ve které se objevují nové nápady a k diskusi jsou účastníci intenzivně vedeni.

Demonstrováním rozumíme zprostředkování znalostí a dovedností na základě názorných příkladů, aplikovaných pomocí audiovizuální techniky, počítačů, тренаžérů, kdy si mohou účastníci bez hrozby neúspěchu vyzkoušet svoje dovednosti.

Případová studie je metoda, která je zaměřena především na vzdělávání manažerů a tvůrčích pracovníků. Účastníci zde nabízejí řešení skutečné nebo fiktivní situace. Metoda je zaměřena na rozvoj analytického myšlení a je mimořádně náročná na přípravu a lektora.

Workshop je řešení praktických problémů, případových studií v širších souvislostech a v týmu.

Brainstorming řeší případové studie v týmu, kdy každý navrhne za sebe řešení, o kterém se diskutuje a hledá se optimální návrh případně optimální kombinace návrhů. Tato metoda je velice účinná, ze které ve většině případů vzejdou nové nápady a přístupy k řešení problémů. Zároveň podporuje a pomáhá ke kreativnímu myšlení.

Simulace se týká běžných situací a jde o metodu vedoucí k formování vyjednávacích a rozhodovacích schopností.

Metoda hraní rolí je zaměřená na růst a rozvíjení praktických schopností, na aktivitu a samostatnost. Cílem této metody je získání a osvojení si sociálních rolí, naučit se samostatně myslet, umět reagovat a zvládat ovládnutí svých emocí. Jde o řešení konkrétní situace, kdy účastník přebírá na sebe určitou roli a tím poznává povahu mezilidských vztahů. Metoda je náročná na organizaci a přípravu.

Výše uvedené metody jsou podle Koubka (2001, s. 250 – 258) uspořádány od pasivních znalostí směrem k aktivním dovednostem.

7 PRÁVNÍ FORMY NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

Dohnalová (2005, s. 4) definuje neziskové organizace jako prostor mezi státem, trhem, ziskovými soukromými společnostmi, státními institucemi a mezi občany, zároveň prostorem mezi společnostmi a rodinou. Neziskový prostor působí ve větší míře samostatně, bez závislosti na státu a jeho institucích.

Neziskové organizace Šilhánová, Frič (1997, s. 5) dále vymezují jako občanské organizace, které nejsou zakládány za účelem zisku a působí v takových oblastech veřejného sektoru, které jsou pro společnost, pro lidský život potřebné a nezbytné. Pro neziskové organizace rozlišují právní formy na občanská sdružení, církve, nadace a obecně prospěšné společnosti.

Použitím termínu neziskový sektor je zdůrazněn rozdíl od komerční organizace. Primárním účelem neziskové organizace není vytváření a dosažení zisku. V případě, že opravdu zisk vytvoří, není rozdělen mezi členy, manažery nebo vlastníky organizace, ale tyto finance se dále investují do společnosti, do jejich aktivit a činností (Tamtéž, s. 19).

Členění neziskových organizací je vymezeno legislativou. Nejblíže neziskové organizace definuje Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, který v §18a definuje tzv. organizaci charakteru právnické osoby, která nebyla zakládána a zřizována za účelem podnikání.

Škarabelová (2002, s. 8) použila celkový přehled členění státních a nestátních organizací podle výše uvedeného zákona:

- zájmová sdružení právnických osob, pokud tato sdružení mají právní subjektivitu,
- občanská sdružení včetně odborných organizací,
- politické strany a politická hnutí,
- registrované církve a náboženské společnosti,
- nadace, nadační fondy,
- obecně prospěšné společnosti,
- veřejné vysoké školy,
- obce,
- vyšší územní samosprávné celky,
- organizační složky státu a územních samosprávných celky,

- příspěvkové organizace,
- státní fondy,
- subjekty, o nichž tak stanoví zákon.

Následně bude pro účel bakalářské práce blíže vyspecifikována pouze forma neziskové organizace, kterou je obecně prospěšná společnost.

Obecně prospěšná společnost stále patří do systému neziskových organizací, její fungování upravoval Zákon č. 248/1995 Sb. o obecně prospěšné společnosti, který nabyl účinnost 1. 1. 1996. Zákon byl však k účinnosti nového Občanského zákoníku zrušen (k 1. 1. 2014). V případě, že nedošlo k transformaci na ústav, nadaci nebo nadační fond, řídí se tímto zákonem i nadále. Nicméně od 1. 1. 2014 nemohou Obecně prospěšné společnosti nově vznikat.

Občanský zákoník v § 3050 umožňuje obecně prospěšné společnosti transformovat na ústav, nadaci nebo nadační fond, ale nestanoví pro tuto přeměnu žádnou lhůtu ani nestanoví žádné sankce pro obecně prospěšné společnosti, které se netransformují. Občanský zákoník v § 3050 dále stanoví, že *„práva a povinnosti obecně prospěšných společností se i nadále řídí dosavadními právními předpisy“*

Pro vznik o.p.s. musel být podán návrh na zápis u příslušného Krajského úřadu podle sídla společnosti v Rejstříku obecně prospěšných společností. Návrh pojímal vždy přílohy, kterými byly zakládací listina/smlouva, čestná prohlášení členů správní rady, dozorčí rady, výpisy z trestních rejstříků členů správní a dozorčí rady, ověřené vzory osob oprávněných jednat jménem společnosti, doklady o oprávněném sídle společnosti a o splnění podmínek pro výkon činnosti. V případě, že byl vložen vklad, muselo být doloženo i prohlášení správce vkladu a posudek k ocenění nepeněžitých vkladů. (Zákon č. 248/1995 Sb. o obecně prospěšné společnosti)

Zakládací listina o.p.s. zahrnovat údaje, kterými jsou zakladatelé společnosti, název a sídlo společnosti, druh poskytovaných služeb, podmínky poskytování služeb, popřípadě doba, pro kterou je společnost zakládána, pokud není založená na dobu neurčitou, identifikace členů správní a dozorčí rady, majetkový vklad a způsob zveřejňování výroční zprávy. (Tamtéž)

Výroční zpráva, kterou obecně prospěšná společnost zhodnocuje svoji činnost za uplynulý kalendářní rok, musí obsahovat také zprávu o hospodaření organizace. (Tamtéž)

Statutárními orgány o. p. s. jsou správní a dozorčí rada. Výkonným orgánem o. p. s. je ředitel, který nemůže být ve funkci ani ve správní a dozorčí radě (Zákon č. 248/1995 Sb. o obecně prospěšné společnosti).

8 CHARAKTERISTIKA NEZISKOVÉ ORGANIZACE – INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ CENTRUM VYSOČINA O. P. S.

Výhodou neziskových organizací oproti ostatním institucím věnující se vzdělávání je, že mohou reagovat pružněji na konkrétní potřeby svých účastníků a jejich nabídka služeb vzdělávání je pestřejší. Neziskové organizace své účastníky lépe znají, více jim rozumí a zajišťují takové služby, které potřebují.

8.1 Historie a vznik Informačního a poradenského centra Vysočina o. p. s.

Jediným zakladatelem obecně prospěšné společnosti Informačního a poradenského centra Vysočina o. p. s. je nevládní nezisková organizace Český svaz žen z. s. s více jak dvacetitisícovou členskou základnou. Charakteristika organizace a vzájemná vazba mezi zakladatelem a obecně prospěšnou společností je dána dlouholetou zkušeností Českého Svazu Žen z. s. s realizací projektů, zaměřených na integraci osob ohrožených sociálním vyloučením, hledáním a odstraňováním překážek, které těmto osobám brání v uplatnění se na trhu práce. (Statut společnosti, 2013, s. 2)

Od roku 2005 byla ČSŽ provozována informační a poradenská centra, z nichž jedním bylo InPC v Havlíčkově Brodě, sloužící nejprve členské základně z Vysočiny. V souladu s Programovou orientací ČSŽ byl zpracován rozvoj centra, který se svojí činností podílí na dialogu. (Statut společnosti, 2013, s. 2)

V roce 2012 byla zakladatelem společnosti podepsána zakladatelská listina dle §4 zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech o změně a doplnění některých zákonů. Na základě této listiny byla založena o.p.s. (Tamtéž, s. 1)

8.2 Cíle a priority společnosti

Informační a poradenské centrum Vysočina o. p. s. usiluje o zlepšení podmínek života rodin, znevýhodněných, sociálně vyloučených osob. Svými aktivitami se snaží zvyšovat

rodičovské kompetence, mít preventivní vliv proti sociálnímu vyloučení pečujících rodičů a podporuje aktivní trávení volného času rodičů s dětmi. (Statut společnosti, 2013, s. 2)

Společnou vizí zakladatelů i pracovníků společnosti dále patří dodávání cílové skupině pocit zodpovědnosti a odstraňovat komunikační, psychické a emocionální bariéry, které vznikají osamělým životem nebo životními zvraty. (Tamtéž, s. 2)

Nabízené služby jsou poskytovány osobám bez rozdílu pohlaví, pleti, jazyka, rasy, víry, politické příslušnosti, náboženského vyznání, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jinému postavení. (Tamtéž, s. 3)

Informační a poradenské centrum Vysočina o. p. s. poskytuje všestrannou pomoc pro cílové skupiny, sociální poradenství a pomoc, či doprovod při jednání uživatelů s úřady a organizacemi. Zvláštní pozornost věnuje potřebám znevýhodněných osob, obzvláště těm, kteří se dostali do nepříznivé sociální situace a rozvráceným rodinám. (Tamtéž, s. 3)

8.3 Předmět činnosti společnosti

Společnost zajišťuje obecně prospěšné služby v podobě provozování Family Pointu, realizaci přednášek, odborných kurzů, besed, seminářů a jiných vzdělávacích aktivit, které jsou zaměřeny na prorodinné aktivity, zvyšování rodičovských kompetencí a slouží jako prevence před sociálním vyloučením. (Statut společnosti, 2013, s. 3)

8.4 Organizační struktura společnosti

Orgány společnosti dle zakládací listiny jsou správní rada, dozorčí rada a ředitel. Spolupracujícími osobami a zároveň externisty patří odborníci a dobrovolníci v rámci dobrovolnické služby. (Statut společnosti, 2013, s. 4)

8.4.1 Správní rada

Správní rada dbá na zachování účelu, pro který byla společnost založena, a náležité hospodaření s jejím majetkem. Členové správní rady má minimálně 3 členy, kteří jsou

jmenování a odvolávání zakladatelem. Mají tříleté funkční období a mohou být opětovně zvoleni. (Statut společnosti, 2013, s. 5)

Správní rada ze svých členů volí předsedu, který svolává a řídí schůzky správní rady. Členství ve správní radě není slučitelné s funkcí ředitele stejné o.p.s. Členství se zároveň ztrácí písemnou rezignací společnosti, odvoláním, uplynutím funkčního období nebo smrtí. O odvolání člena správní rady rozhoduje zakladatel. (Tamtéž, s. 5)

Správní rada rozhoduje o věcech svěřených jí do působnosti zákonem. Dále vytváří a schvaluje vnitřní předpisy společnosti, které nesmí být v nesouladu se zákonem, statutem společnosti a zakládací listinou. Správní rada se vyjadřuje ke změně druhu poskytování obecně prospěšných služeb při zachování účelu společnosti, pro které byla zřízena, předmět a rozsah doplňkových služeb. Dále ruší stávající nebo schvaluje zřizování nových poskytovaných služeb. (Tamtéž, s. 6)

Správní radou musí být udělen souhlas k zastavení nemovitého majetku společnosti nebo s pronájmem na dobu delší než jeden rok. (Tamtéž, s. 6)

8.4.2 Dozorčí rada

Dozorčí rada je tříčlenná, jmenuje ji zakladatel a je především kontrolním orgánem společnosti. Stejně jako u správní rady členové dozorčí rady nesmí být členy jiného orgánu společnosti, volí svého předsedu a jejich funkční období je tříleté. Pro zánik členství v dozorčí radě se podobně používají ustanovení o zániku členství ve správní radě. (Tamtéž, s. 7)

Kompetence dozorčí rady spočívají zejména v kontrole správnosti účetnictví vedeného ve společnosti, dále přezkoumává účetní uzávěrku a výroční zprávu. Stará se o to, aby společnost vystupovala vždy v rámci své činnosti v souladu s právními předpisy, zakladatelskou listinou a statutem společnosti. (Statut společnosti, 2013, s. 8)

Dozorčí rada informuje ředitele a správní radu vždy, když zjistí porušení výše uvedených předpisů. V případě zjištění pochybení navrhne dozorčí rada řediteli a správní radě lhůtu k zjednání nápravy a písemně zpracuje dané výtky. Pokud není náprava včas zjednána, je dozorčí rada povinna okamžitě informovat zakladatele o vzniklých skutečnostech. Zakladatel je oprávněn tuto situaci řešit např. odvoláním správní rady, v krajním případě pak za splněných zákonných předpokladů (např. v případě, že o.p.s.

porušuje ustanovení zákona č. 248/1995 Sb.) může podat soudu návrh na zrušení společnosti. (Tamtéž, s. 8)

Členové dozorčí rady jsou dále oprávněni účastnit se všech zasedání správní rady, pokud si přejí vyjadřovat se k jakémukoliv bodu jednání, nemají však právo hlasovat. (Tamtéž, s. 8)

8.4.3 Ředitel

Ředitel společnosti je statutárním orgánem obecně prospěšné společnosti, řídí její činnost a jedná jejím jménem. (Statut společnosti, 2013, s. 8)

Ředitele společnosti může jmenovat a odvolat pouze správní rada. Správní rada stanoví podmínky výkonu funkce, odměňování ředitele a to v rozhodnutí o jmenování do funkce ředitele. (Tamtéž, s. 8)

Svoji funkci ředitel vykonává ve smluvním poměru s péčí řádného hospodáře, který je povinen zachovat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, které by mohly způsobit společnosti škodu. Ředitel dále nesmí být členem jiných orgánů společnosti, může se účastnit zasedání správní i dozorčí rady, ale pouze s hlasem poradním. (Tamtéž, s. 9)

V případě, že dojde k dočasné nepřítomnosti ředitele, jeho práva a povinnosti přecházejí na jeho zástupce až do návratu. (Tamtéž, s. 9)

8.4.4 Odborníci

Odborníkem může být fyzická či právnická osoba, která má osobní znalosti a zkušenosti z oblasti pedagogiky, sociální práce, gerontologie, zdravotní specializace v oblasti seniorů, zdravotně znevýhodněných osob a rodinné politiky. Zároveň mají chuť spolupracovat a pomáhat tak společnosti v jejím poslání. (Statut společnosti, 2013, s. 9)

Odborníky se mohou stát i osoby, které mají expertní znalost i v jiných oblastech, které jsou pro společnost a její aktivity přínosné. Zároveň se mohou rekrutovat z řad dlouhodobě spolupracujících osob, dřívějších zaměstnanců nebo osob těšící se vysoké společenské prestiže. (Tamtéž, s. 9)

Předpokládá se spolupráce se správní radou a ředitelem společnosti, zároveň odborník může být správní radou jmenován či odvolán. (Tamtéž, s. 9)

8.4.5 Dobrovolnická služba

Dobrovolníkem se může stát právnická nebo fyzická osoba starší 15 let, která souhlasí se statutem společnosti a jejími cíli. (Statut společnosti, 2013, s. 9)

Dobrovolnická služba se řídí podmínkami dle Zákona č. 198/2001 Sb., o dobrovolnické službě. (Tamtéž, s. 9)

O přijetí dobrovolníka do společnosti rozhoduje ředitel a to na základě přihlášky. Povinnou součástí přihlášky je přiložení aktuálního výpisu z rejstříku trestů. Rozhodnutí o přijetí nebo nepřijetí nového dobrovolníka je konečné. (Tamtéž, s. 9)

Dobrovolnictví ve společnosti může být jednorázové (v rámci jedné konkrétní akce či aktivity), krátkodobé (do 3 měsíců), dlouhodobé (více jak tři měsíce, nejdéle však jeden rok). Dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby nenáleží žádná odměna. (Tamtéž, s. 9)

8.5 Cílové skupiny

8.5.1 Rodiče samoživitelé

Pro identifikaci této cílové skupiny je použito definice neúplné rodiny, která je v souladu s legislativou České republiky a zahrnuje i otce samoživitele. Dle této definice je matka samoživitelka žena, která žije bez partnera a pečuje o nezaopatřené dítě. Jde o osamělou osobu, která je definována v Zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce §350 uvedeného zákona říká, že: *„Osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s parterem.“*

Samoživitelství jako takové s sebou přináší mnoho problémů. Péče o domácnost a děti představuje pro ženy z neúplných rodin daleko větší zátěž než pro ženy, které žijí v úplné rodině. Mezi největší rizika, která ohrožují matky samoživitelky, patří zejména nedostatečné ekonomické zajištění domácnosti, sociální vyloučení, chudoba, nefunkční sladování rodinného a pracovního života. (Bohuslavová, 2006, s. 7)

Matky samoživitelky jsou všechny ženy, které společně se svými dětmi žijí ve společné domácnosti, bez partnera, z důvodu rozpadu partnerství nebo manželství.

Skupina matek samoživitelek je často chybně chápána jako homogenní skupina. (Tamtéž, s. 7)

Často řeší problém sladění soukromé a veřejné sféry, ale také velmi často čelí diskriminaci na trhu práce, která ústí v horší postavení na pracovním trhu spojeným s nízkým finančním ohodnocením, nejistými smlouvami, v krajním případě vyústí v nemožnost návratu do zaměstnání. Bývá tomu v závislosti na dalších faktorech, jako jsou například neexistence širší rodiny, nedostupnost služeb pro rodinu, špatná dopravní obslužnost a nemožnost dojíždění, omezená nebo žádná praxe v případě mladých maminek a v neposlední řadě nízké či neaktuální vzdělání. (Tamtéž, s. 7)

8.5.2 Neformální pečovatelé

Péče rodiny v rámci systému péče o osoby závislé má nezastupitelnou roli. V současné době však nastavení systému sociální péče vychází především z potřeb osob závislých na péči – tedy z potřeb seniorů a osob se zdravotním postižením. Potřeby rodinných pečujících stále zůstávají na okraji zájmu, i když se péče o stárnoucího člena rodiny nebo se zdravotním postižením dotýká nezanedbatelného počtu domácností. Přestože pečující mají velmi podobné základní potřeby a řeší stejné obecné problémy, jedná se i v tomto případě o velmi heterogenní skupinu obyvatel. (Bohuslavová, 2006, s. 8)

U dlouhodobé péče je za pečující osobu považována doba, která pečuje podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách *o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve III stupni (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), popřípadě se jedná o péči o osobu mladší 10 let, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).*

Pečující osoby jsou specifickou cílovou skupinou, neboť většinu svého času, energie i financí věnují péči o zdravotně znevýhodněného člena a často nevěnují dostatek pozornosti sami sobě ani ostatním členům rodiny. Jsou tak vystavené psychické deprivaci, ztrácí kontakty s přáteli, mají omezení možnosti trávení volného času, získávají pocit, že jsou na všechno samy, a často u nich dochází k syndromu vyhoření. Pečující osoba často odchází kvůli péči o závislého člena rodiny ze zaměstnání, a tak rodina ztrácí velkou část příjmů a ocitá se v nelehké finanční situaci. (Tamtéž, s. 8)

Péče o osobu blízkou často není pouze záležitostí několika měsíců, pečující osoba většinou setrvává mimo trh práce několik let, ztrácí tak přehled ve svém oboru a nemá možnost věnovat se dalšímu sebevzdělávání. Tím s největší pravděpodobností ztrácí i uplatnitelnost na trhu práce v budoucnu. (Bohuslavová, s. 8)

8.5.3 Osoby evidované na úřadu práce

Obecně platí, že vyčlenění dané osoby mimo běžný způsob života ve společnosti může způsobit nepříznivá sociální situace, což může být evidence na úřadu práce. Za sociální vyloučení můžeme považovat i v příčinách, jako je nižší vzdělání, diskriminace, neaktuální kvalifikace a praxe, špatné životní podmínky, nemoci a jiné životní situace, které mají negativní dopad. (Tamtéž, s. 9)

„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřad práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (§24, Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

8.5.4 Osoby nezaměstnaností ohrožené

Jedná se především o osoby s nízkou kvalifikací, starší osoby v předdůchodovém věku nebo se zdravotním postižením a sociálními handicapy jsou v současné době jednou z nejohroženějších skupin. Zaměstnavatelé mohou vnímat tuto skupinu rizikovou kvůli možné častější nepřítomnosti na pracovišti z důvodu větší návštěvnosti lékaře, ztíženého přístupu do zaměstnání, dojíždění. U těchto skupin může také předpokládat řešení požadavků na zkrácený úvazek. Tato skutečnost může ohrozit chod organizace nebo podniku, v některých případech je to i nemožné. (Bohuslavová, s. 9)

8.5.5 Osoby ohrožené domácím násilím

Osoba týraná je psychicky i fyzicky zatěžována, což se projevuje nejen na změně osobnosti člověka, pojetí okolí a reakcí na společnost jako takovou. Osoba pod dlouhodobým týráním je i sociálně znevýhodněná, velice často u ní dochází k částečnému nebo úplnému sociálnímu vyloučení ze společenského života a výrazné redukci sociálních kontaktů, popřípadě jejich naprostá ztráta (izolace). (Bohuslavová, s. 9)

Dramatické bývají i dopady na zdraví (dlouhodobá nemocnost, zranění často s trvalými následky, vážné psychické problémy), schopnost udržet si zaměstnání (většinou dochází k projevům domácího násilí v momentě, kdy se žena chce vrátit do práce např. po mateřské dovolené), příjmovou situací (není výjimečným jevem, že je týrané osobě znemožněn přístup k finančním prostředkům), v případě odchodu ženy z násilného partnerství často dochází ke ztrátě bydlení (odchod do azylových domů). Domácí násilí pak má přirozeně i dopad na děti. Oběti domácího násilí tak patří mezi osoby, které v kombinaci ještě s dalšími okolnostmi mohou být velmi ohrožené sociálním vyloučením. (Bohuslavová, s. 9)

8.5.6 Ženy vracující se po rodičovské dovolené na trh práce

Jedná se o skupinu různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, rozdílných rodinných a finančních poměrů a různého počtu dětí. Tato cílová skupina je závislá na úřadu práce, hůře se orientuje na trhu práce s ohledem na delší dobu setrvání mimo pracovní trh z důvodu péče o dítě, případně o děti. (Bohuslavová, 2006, s. 10)

Průměrná doba rodičovské dovolené jsou 3 roky. Není neobvyklé tzv. řetězení rodičovských dovolených. Za takové situace při třech dětech se doba mimo trh práce může ženě vyšplhat až na 12 let. (Tamtéž, s. 10)

8.6 Aktivity organizace

8.6.1 Provozování kontaktního Family Pointu

Informační a poradenské centrum Vysočina o. p. s. je držitelem ochranné známky Family Pointu, která vymezuje a opravňuje k používání loga. Řadí se tímto do sítě Family Pointů na Vysočině, které zaštituje Kraj Vysočina.

Kontaktní Family Point nabízí zajištění důstojné péče o dítě (možnost nakrmení, přebalení, hry a odpočinku). (Minimetodika Family Pointu 10/2014)

Provoz Family Pointu je zajištěn dvěma kontaktními pracovníci zaměstnané na poloviční úvazek. Jde o pracovnice, které jsou na rodičovské dovolené a pomalu se začleňují na trh práce. (Minimetodika Family Pointu 10/2014)

Náplň práce spočívá především v přípravě a rozesílání newsletteru, který obsahuje informace o akcích jednotlivých organizací v daném městě. Zároveň spravují webové

a facebookové stránky. Starají se o kulturu prostředí Family Pointu. Pořádají semináře a aktivity pro rodiče s dětmi. (Minimetodika Family Pointu 10/2014)

Provozní doba je každý den 8:00 – 16:00 hodin. V letních měsících je provoz dle potřeb a konání aktivit omezen.

Financování Family Pointu probíhá v rámci dotačního programu Kraje Vysočina a Informačního a poradenského centra Vysočina o. p. s..

8.6.2 Sociálně právní poradenství

Poradenství se zaměřuje na problematiku sociální a právní pomoci osobám, které se dostaly do obtížné situace a potřebují pomocnou ruku. Je poskytováno individuálně a přizpůsobeno vždy možnostem a podmínkám potřebným osobám.

Poradenství poskytují odborníci s vysokoškolským vzděláním v sociální a právní oblasti s odpovídající praxí. Poradenství je nabízeno v těchto oblastech. (Bohuslavová, 2006, s. 15)

- Sociální poradenství – informace o sociálních dávkách, pomoc při sepisování žádostí v oblasti dávek, doprovod na úřady a případně terénní forma poradenství
- Dluhové poradenství v oblasti exekuce – např. sepsání splátkového kalendáře, pomoc při vyjednávání s věřiteli, informace o osobním bankrotu, případně jako sepsání
- Poradenství v oblasti exekuce – návrh na zastavení exekuce, odklad exekuce, vyškrtnutí věcí ze soupisu exekuce apod.
- Rodinné poradenství – úprava výživného, příspěvek na výživu a úhradu některých potřeb neprovdané matce, rozvodová problematika (vyživovací povinnost mezi manželi, rozvod apod.
- Bytová problematika – nájemní smlouvy, sociální byty, práva a povinnosti nájemce
- Poradenství v pracovně právní oblasti – pracovní smlouvy, výpověď, nárok na odstupné, vymáhání dlužné mzdy apod.

Poradenství probíhá 1x týdně v prostorách Informačního a poradenského centra a je poskytováno jednak prezenčně, telefonicky a elektronicky (e-mailem).

8.6.3 Psychologické poradenství

Služby psychologa jsou nabízeny pro osoby v krizových situacích vlivem např. dlouhodobé nezaměstnanosti, domácích konfliktů (domácí násilí, rozpad manželství), vážného zdravotního onemocnění vlastního či blízké osoby.

Psychologická poradna probíhá 2 x měsíčně v prostorách centra.

8.6.4 Externí – terénní poradenství

Vzhledem k dobré spolupráci a propojenosti jsou výše uvedené poradny nabízeny v terénu v rámci Family Pointů v Jihlavě, ve Žďáře nad Sázavou a Třebíči. Zajišťuje se tímto lepší dostupnost služeb v rámci Kraje Vysočina. V těchto Family Pointech probíhají poradny 1x měsíčně.

8.6.5 Motivačně orientační program

Cílem této aktivity je motivovat účastníky k sebevzdělávání, k aktivnímu přístupu při řešení vlastní životní situace a také přispět ke zlepšení jejich interpersonálních dovedností a k celkově lepší orientaci v oblastech, které jsou pro ně problematické. Hlavním cílem je pomoci těmto osobám při návratu na trh práce. (Bohuslavová, 2006, s. 16)

Vzhledem k cílovým skupinám v neziskové organizaci je volena taková forma, aby byla pro účastníky motivační a to v pravidelné účasti. Zároveň je možná i kombinovaná možnost, která spočívá v možnosti konzultace s lektory, poradci, kteří jim pomohou při přípravě základních dokumentů. Jednotlivé bloky jsou organizovány po 5 hodinách. Na konci programu obdrží účastníci osvědčení o absolvování, což je podmíněno aktivitou, úspěšným složením závěrečného testu a účastí v podobě 75 %. (Tamtéž, s. 16)

Tematické okruhy programu:

- Komunikace: verbální, neverbální, hlas, signály osobnosti, naslouchání
- Sebe prezentace: sebedůvěra, sebevědomí, sebe prezentace
- Orientace na trhu práce: prostředí trhu práce, způsoby hledání práce, pracovní portály a práce s nimi, analýza inzerátů, odpověď na inzerát
- Orientování se v kariéře: vzdělaností a pracovní historie účastníků, psaní životopisu a motivačního dopisu, příprava na osobní pohovor

- Dovednosti při hledání zaměstnání: příprava na pracovní pohovor, vlastní osobní pohovor s personalistou a vyhodnocování pracovního pohovoru personalistou
- Pracovně právní minimum: seznámení se s platnou legislativou včetně typů a náležitostí smluv, seznámení s možnými formami výkonu práce (typy úvazků), BOZP, právní odpovědnost
- Zdravotní gramotnost: jak pečovat o závislou osobu, základy první pomoci
- Finanční gramotnost v kostce: peníze, hospodaření domácnosti, finanční trhy, práva spotřebitelů

8.6.6 Psychoterapeutická podpora, sebepoznání a sebevzdělávací aktivity

Cílem této aktivity je začít otevřeně mluvit o svých problémech a pomocí skupinové, sebepoznávací a sebevzdělávací aktivity nalézt v sobě silné stránky i možnost řešení svojí situace.

- Ženské kruhy – podpůrné skupiny: ženský kruh je bezpečné místo, kde mohou účastnice otevřeně mluvit o tom, na co jinde nemají chuť nebo odvahu se otevřít. Setkávání žen se sdílením stejných životních potíží, pomáhá ostatním ženám skrze své zkušenosti inspirovat a podat podporu – tedy mohou vstoupit do diskuze. Setkání bývá propojeno psychoterapeutickou prací, kreativními činnostmi, arteterapií apod.
- Přednášky o zdravém životním stylu a psychosomatice: na těchto přednáškách se účastnice seznámí s pravidly zdravé stravy, vhodným pohybem pro určitý typ lidí, způsoby, jak psychicky zvládnout zdravý životní styl a jaké jsou příznaky psychosomatiky – vliv stresu na nemoci těla i duše apod.
- Meditace a techniky uvolnění: řízené techniky dýchacích cest, bioenergetické pohybové meditace na soustředění pozornosti do těla a relaxační techniky na uklidnění a zpomalení.
- Sebeoznání a seberozvoj: aktivita zaměřená na osobnostní rozvoj, stanovení slabých a silných stránek, co chci, priority, osobnostní poradenství, konzultace, psychoterapeutická podpora

8.6.7 Tréninková místa

Informační a poradenské centrum umožňuje osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením pomocí tréninkových míst obnovit si nebo získat

potřebné pracovní i teoretické dovednosti a návyky, aby se mohly následně uplatnit na trhu práce.

Tréninková místa slouží k vyzkoušení si návratu do zaměstnání např. administrativní činnost a následná obsluha kancelářské techniky, plánování aktivit pro Family Point a centrum. Tréninková místa vždy nejdříve probíhají za asistence vedoucího tréninkového místa, který po skončení vypracuje výstupní hodnocení, které dále mohou účastnice využít i jako doporučení či referenci při hledání nového zaměstnání.

Tréninková místa probíhají v centru nebo Family Pointu v minimální délce 4 měsíců, maximálně však jeden rok.

PRAKTICKÁ ČÁST

9 REALIZOVANÉ PROJEKTY

Informační a poradenské centrum Vysočina o.p.s. má nemalé zkušenosti při realizaci projektů na podporu vzdělávání žen, poradenství v rodině a modelový program pro sladování profesního a rodinné života v Kraji Vysočina

Nezisková organizace má zkušenosti s řízením projektů, které byly zaměřeny na prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, vytváření podmínek pro sladování profesního a rodinného života v Kraji Vysočina spolufinancovaných z ESF/Phare, v rámci II. Kola IS EQUAL: Modelový program podpory sladování profesního a rodinného života. Dále v rámci projektu Žijeme a pracujeme na Vysočině – zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací kraj Vysočina v kontextu rodinné politiky kraje, podpořeného v rámci OPLLZ. V tomto projektu kromě jiného zbudovalo síť již výše zmiňovaných Family Pointů na Vysočině.

V současné době je v Informačním a poradenském centru Vysočina o. p. s. realizován projekt CÍL pro Vysočinu (cílevědomé investice pro lepší život), financovaný evropským sociálním fondem. Cílem projektu je prostřednictvím vzdělávacích, aktivizačních, motivačních a podpůrných aktivit přispět ke zlepšení celkové kvality života, sociálního postavení, vyřešení či nastartování řešení osobních problémů, zlepšení se v orientaci na trhu práce, získání nových kompetencí, zlepšení či vytvoření si základních pracovních návyků a dovedností.

10 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

10.1 Vymezení výzkumného cíle

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zmapovat přínos jednotlivých vzdělávacích aktivit, které jsou v neziskové organizaci nabízeny. Princip a smysl cíle spočívá v ověření, zda aktivity pro vybrané cílové skupiny jsou komplexní a vedou k jejich přímé a smysluplné pomoci. Sekundárním cílem je zmapování vzdělávání v neziskové organizaci.

10.2 Stanovení hypotéz

Hypotéza číslo 1:

V neziskové organizaci se převážně vzdělávají ženy.

Hypotéza číslo 2:

Vzdělávání v neziskové organizaci využívají účastníci kvůli nabízení aktivit zdarma.

Hypotéza číslo 3:

U rodičů samoživitelů je překážkou ve vzdělávání nedostatek času.

Hypotéza číslo 4:

Rodiče samoživitelé volí vzdělávání o víkendech.

10.3 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem následného výzkumu jsou účastníci, kteří v současné době nabízených aktivit Informačního a poradenského centra Vysočina o.p.s. využívají. Všem těmto účastníkům byl rozeslán elektronický odkaz dotazníku s prosbou o vyplnění na jejich emailové adresy, jejichž databázi výše uvedená nezisková organizace disponuje.

10.4 Výzkumná metodika

Šetření bylo provedeno za pomoci kvantitativního dotazníku, který byl zhotoven autorkou bakalářské práce. V dotazníku byly nastaveny takové otázky, aby byl naplněn cíl práce a byly známy odpovědi na stanovené hypotézy.

Sběr dat byl realizován kvantitativní formou dotazníkového šetření s využitím aplikace Survio. Dotazníky byly distribuovány v elektronické podobě na emailové adresy. Do distribuce byla zapojena koordinátorka centra.

Metoda dotazníkového šetření byla vybrána z důvodu časové nenáročnosti a mohlo tak dojít k oslovení respondentů bez znalosti jejich aktuálního místa bydliště. Počet zúčastněných respondentů bylo 52 dotazníků.

V dotazníku bylo respondentům položeno 12 otázek. Některé otázky byly položeny jako uzavřené, u kterých respondenti volili výlučně jen jednu odpověď. Další otázky byly voleny s výběrem několika odpovědí, při kterých se mapovala návštěvnost aktivit, kdy jeden účastník mohl v neziskové organizaci absolvovat i několik různých aktivit. Četnost návštěv aktivit byla také dále zjišťována výběrem několika možností. U některých otázek byla možnost zvolení odpovědi jiné, respondent tak mohl doplnit libovolnou odpověď v případě, že mu nevyhovovala žádná z navržených odpovědí. Získaná data byla zpracována do tabulek a přehledných grafů.

10.5 Časová organizace výzkumu podle jeho fází

Dotazníky byly rozeslány jednotlivým respondentům první týden v lednu 2019 a sběr dat byl ukončen 5. 2. 2019.

Vzhledem k využití databáze Informačního a poradenského centra Vysočina o. p. s. bylo možné s jistotou dotazník šířit velice efektivně, šetření probíhalo pouze mezi osobami, které jsou „klienty“ této neziskové organizace.

10.6 Analýza dat

U získaných dat autorka provedla výpočet absolutních a procentuálních četností odpovědí. Vyhodnoceny byly odpovědi nabízených možností i individuální komentáře

k otázkám, které nabízelo vyplnění formy „jiné“. Při zhodnocení výsledků autorka dodržuje pořadí kladených otázek.

Průzkumu se účastnil pouze jeden muž, což je vzhledem k vypovídajícím hodnotám zanedbatelné, byl do souhrnných odpovědí započítán. Skutečnost účasti jednoho muže je uvedena pouze u otázky č. 11 a č. 12.

U některých otázek autorka přikládá více grafů, které byly zhotoveny pomocí zadání filtru, který aplikace survio umožňuje. Filtr byl zvolen z důvodu soustředění se na odpovědi cílové skupiny rodičů samoživitelů, které jsou třeba k vyhodnocení uvedených hypotéz.

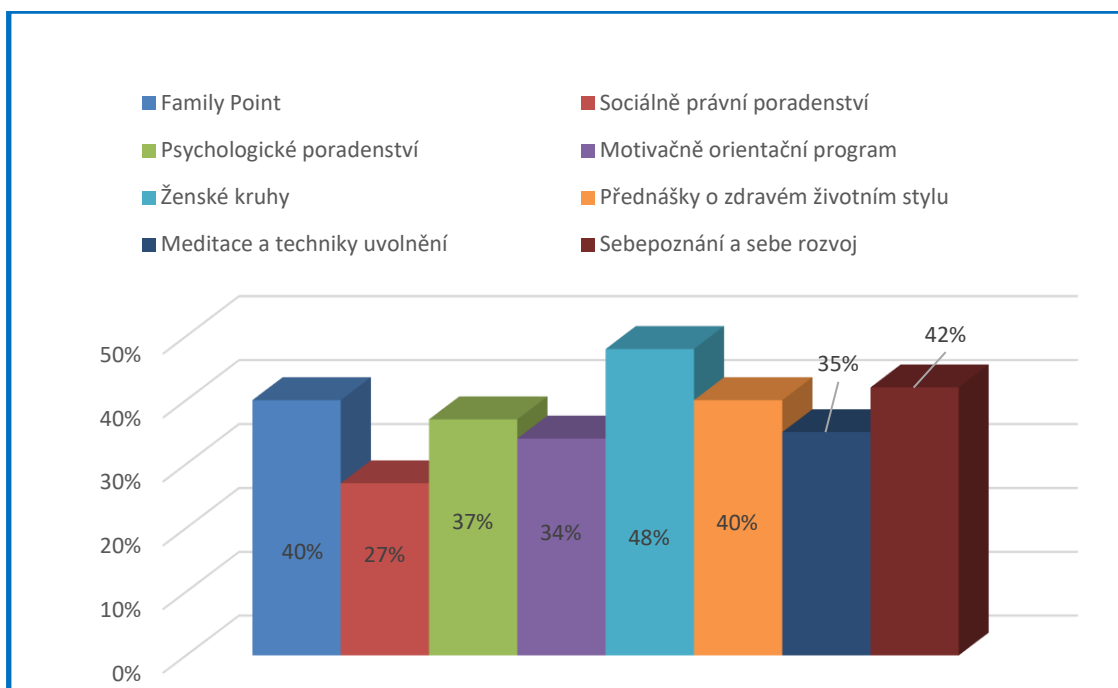
Otázka číslo 1.: Jakých aktivit jste se v Informačním a poradenském centru zúčastnil/la?

Tabulka 1: Návštěvnost nabízených aktivit

	Odpovědi	Podíl
Family Point	21	40 %
Sociálně – právní poradenství	14	27 %
Psychologické poradenství	19	37 %
Motivačně orientační program	18	34 %
Ženské kruhy	25	48 %
Přednášky o zdravém životním stylu	21	40 %
Meditace a techniky uvolnění	18	35 %
Sebepoznání a rozvoj	22	42 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 1: Účast respondentů v nabízených aktivitách



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Nejnavštěvovanější aktivita, která byla respondenty vybrána, byly ženské kruhy, o které se zajímá celých 25 respondentů, tj. 48 %. Semináře zaměřené na sebepoznání a rozvoj navštěvuje 22 respondentů, tj. 42 %. Family Point, kde můžeme předpokládat, že dochází k prvnímu kontaktu a následnému doporučení a nabízení jednotlivých aktivit navštěvuje 21 respondentů, tj. 40 %. Stejným procentuálním počtem jsou zastoupeny i přednášky o zdravém životním stylu. Početem 19 respondentů, tj. 37 % je prezentováno psychologické poradenství. 19 respondentů, tj. 37 % navštěvuje motivačně orientační kurz a seminář pod názvem meditace a techniky uvolnění. Nejméně respondenty oslovila aktivita sociálně-právního poradenství, která je zde zastoupena 14 respondenty, tj. 27 %.

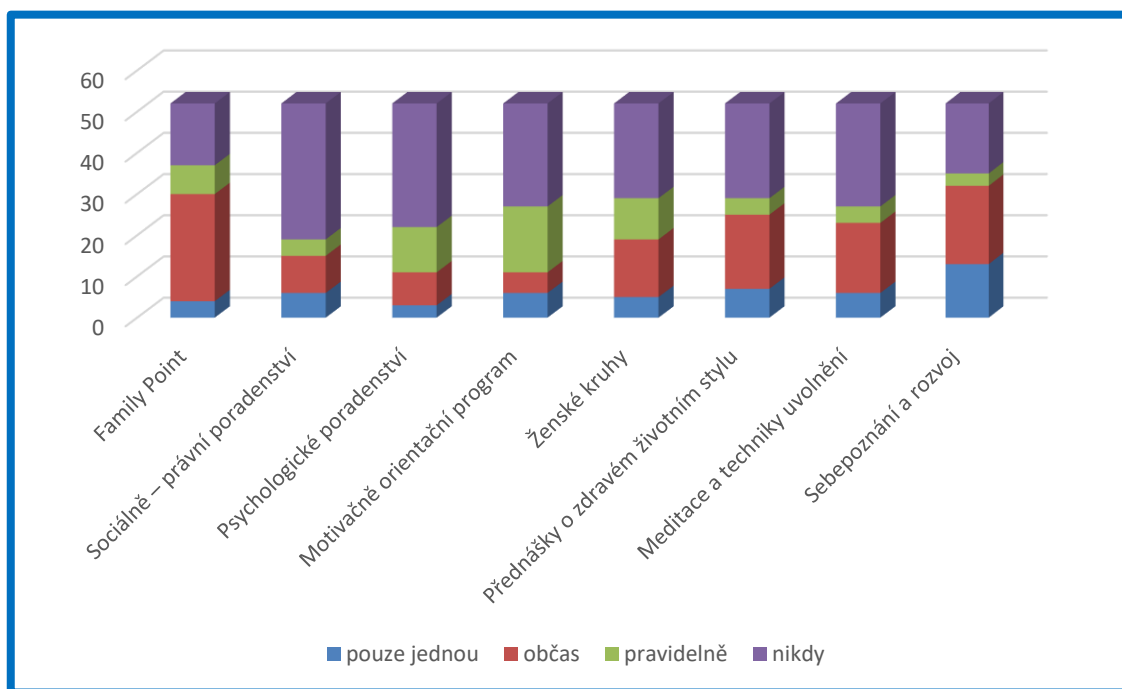
Otázka číslo 2.: Jak často navštěvujete nabízené aktivity?

Tabulka 2: Četnost návštěv nabízených aktivit

	Pouze jednou	Občas	Pravidelně	Nikdy
Family Point	4	26	7	15
Sociálně – právní poradenství	6	9	4	33
Psychologické poradenství	3	8	11	30
Motivačně orientační program	6	5	16	25
Ženské kruhy	5	14	10	23
Přednášky o zdravém životním stylu	7	18	4	23
Meditace a techniky uvolnění	6	17	4	25
Sebezpoznání a rozvoj	13	19	3	17

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 2: Četnost návštěvy respondentů v jednotlivých aktivitách



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Vzhledem k tomu, že respondenti museli u každé aktivity uvést, zda se účastnili aktivity či nikoliv, z uvedených výsledků vyplývá následující. K nejpravidelněji navštěvovaným aktivitám, celkem 16 respondentů, tj. 31 % odpovědělo motivačně orientační program, jehož absolvování je podmíněno právě pravidelností a možností neúčasti se nepřipouští nebo pouze ve výjimečných případech. Tato skutečnost je závislá na udělení osvědčení o absolvování programu. Pravidelně navštěvuje psychologické poradenství celkem 11 respondentů, tj. 21 %. Nicméně za povšimnutí stojí, že nikdy nenavštívilo 33 respondentů, tj. 57 % sociálně - právní poradenství a 30 respondentů, tj. 57 % nenavštívilo psychologické poradenství.

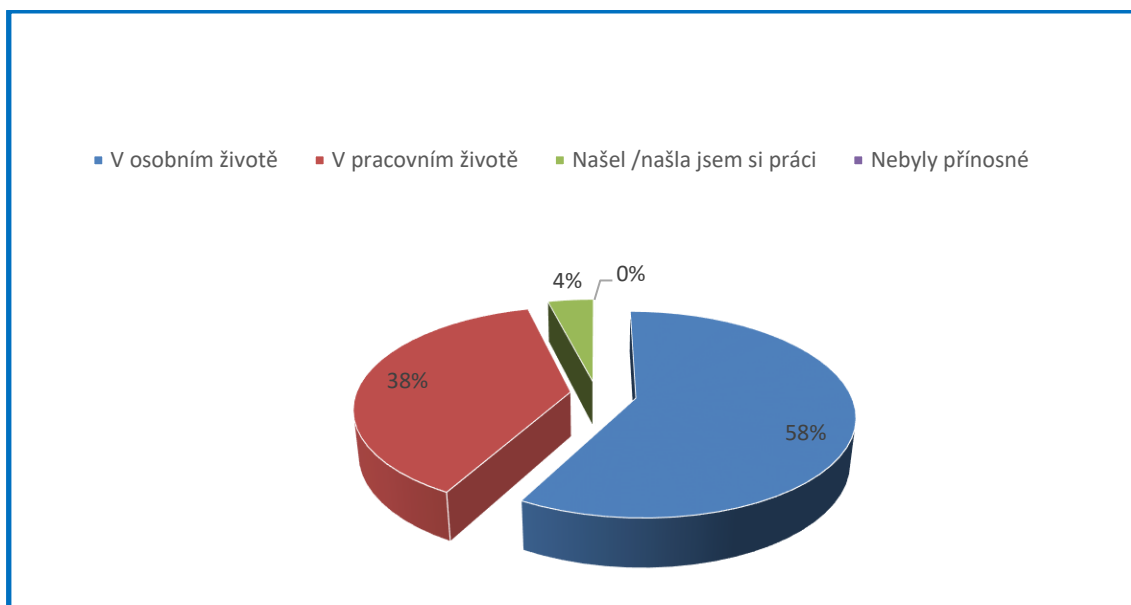
Otázka číslo 3.: Kde vidíte přínos Vámi využitých aktivit?

Tabulka 3: Přínos nabízených aktivit

	Odpovědi	Podíl
V osobním životě	30	58 %
V pracovním životě	20	38 %
Našel/ našla jsem si práci	2	4 %
Nebyly mi přínosem	0	0 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 3: Přínos nabízených aktivit



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Více jak polovina respondentů, tedy 30 osob, tj. 58 % využila využití aktivity v pracovním životě, 20 respondentů, tj. 38 % v osobním životě a 2 respondenti, tedy 4 % si myslí, že díky vzdělávacím aktivitám si našli práci. Žádný respondent nenapsal, že by poznatky z nabízených aktivit nevyužil.

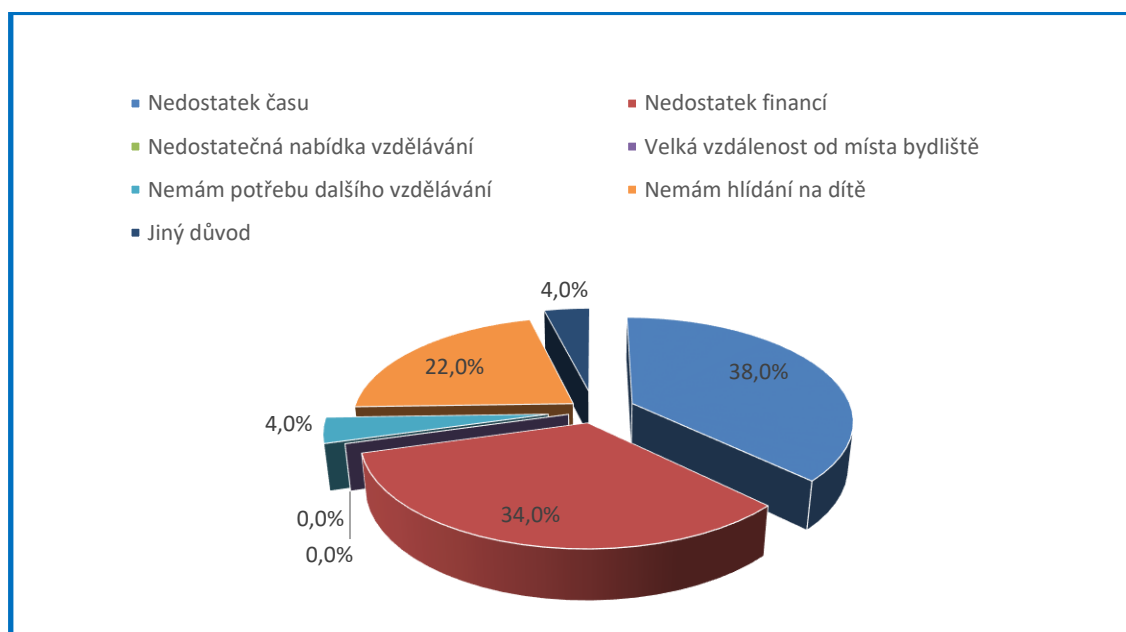
Otázka číslo 4.: Co pokládáte za největší překážku ve Vašem dalším vzdělávání?

Tabulka 4: Překážky respondentů v dalším vzdělávání

	Odpovědi	Podíl
Nedostatek času	20	38 %
Nedostatek financí	18	34 %
Nedostatečná nabídka vzdělávání	0	0 %
Velká vzdálenost od místa bydliště	1	2 %
Nemám potřebu dalšího vzdělávání	0	0 %
Nemám hlídání na dítě	11	22 %
Jiný důvod	2	4 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 4: Překážky respondentů v dalším vzdělávání



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Nejvíce respondentů pokládá za největší překážku nedostatek času, přesněji 20 osob, tj. 38 %. Následně 18 respondentů, tj. 34 % pokládá překážku ve vzdělání nedostatek

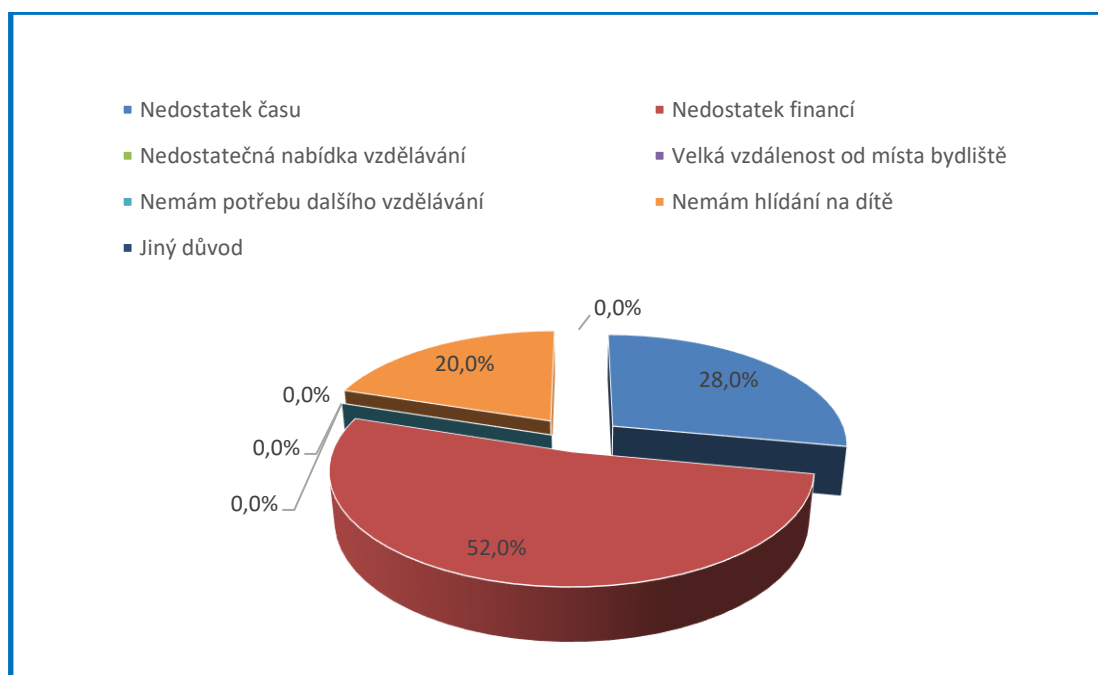
financí. 11 respondentů, tj. 22 % za překážku pokládá nemožnost zajištění si hlídání dítěte. Zanedbatelný počet, tedy 2 respondenti, tj. 4 % jako důvod jiný. Tímto důvodem byl u obou případů nevhodný čas kurzů. Potěšující je skutečnost, že žádný z respondentů nevolil možnost, že nemá potřebu dalšího vzdělávání.

Tabulka 5: Překážky ve vzdělávání u rodičů samoživitelů

	Odpovědi	Podíl
Nedostatek času	7	28 %
Nedostatek financí	13	52 %
Nedostatečná nabídka vzdělávání	0	0 %
Velká vzdálenost od místa bydliště	0	0 %
Nemám potřebu dalšího vzdělávání	0	0
Nemám hlídání na dítě	5	20 %
Jiný důvod	0	0 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 5: Překážky ve vzdělávání u rodičů samoživitelů



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Z cílové skupiny rodičů samoživitelů (25 osob) odpovědělo 13 respondentů, celých 52 %, že za překážku dalšího vzdělávání považují nedostatek financí. Nezanedbatelnou překážkou pro rodiče samoživitele je nedostatek času, což odpovědělo 7 respondentů,

tj. 28 %. Nemožnost zajištění si hlídání na dítě v době vzdělávání odpovědělo 5 respondentů, tj. 20 %.

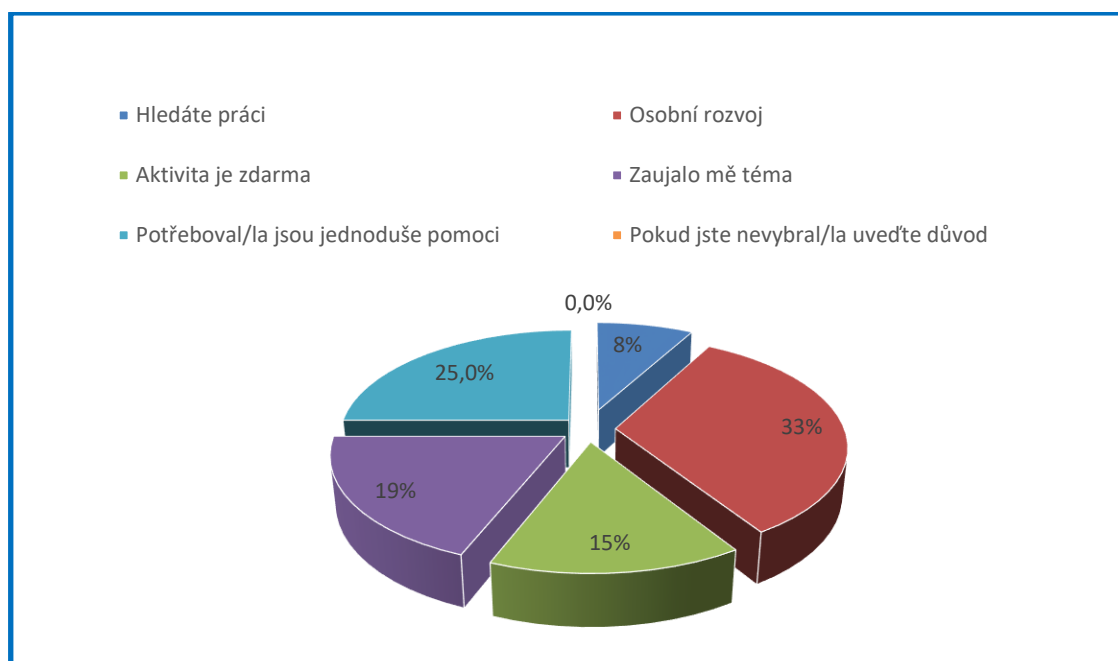
Otázka číslo 5.: Z jakého důvodu jste se rozhodli absolvovat nabízenou aktivitu?

Tabulka 6: Důvody respondentů k využití aktivit centra

	Odpovědi	Podíl
Hledáte práci	4	8 %
Osobní rozvoj	17	33 %
Aktivita je zdarma	8	15 %
Zaujalo mě téma	10	19 %
Potřeboval/la jsem jednoduše pomoci	13	25 %
Pokud jste nevybral/la, uveďte důvod	0	0 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 6: Důvody respondentů ke vzdělávání



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Z odpovědí je patrné, že 17 respondentů, tj. 33 % volí účast na nabízených aktivitách centra z důvodu osobního rozvoje. Z nutnosti potřeby pomoci v aktuální situaci volilo 13 respondentů, tj. 25 %, zaujetí tématem odpovědělo 10 osob, tj. 19 %. Volby vzdělávání z důvodu nabízení aktivity zdarma uvedlo 8 respondentů, tj. 15 %. Celkem 4 respondenti, tj. 8 % řešilo účast v jednotlivých aktivitách pomoc při hledání práce.

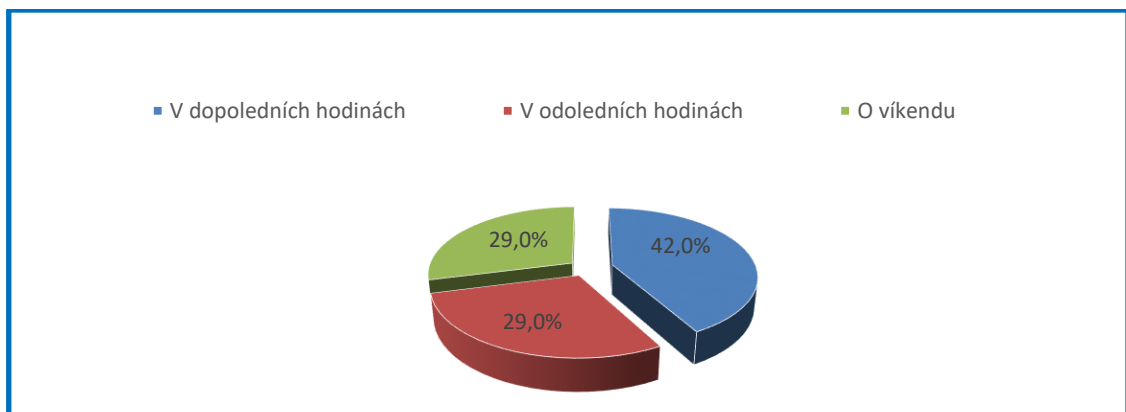
Otázka číslo 6.: Vzdělávání by Vám nejvíce vyhovovalo?

Tabulka 7: Vyhovující čas vzdělávání u respondentů

	Odpovědi	Podíl
V dopoledních hodinách	22	42 %
V odpoledních hodinách	15	29 %
O víkendu	15	29 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 7: Vyhovující čas vzdělávání



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

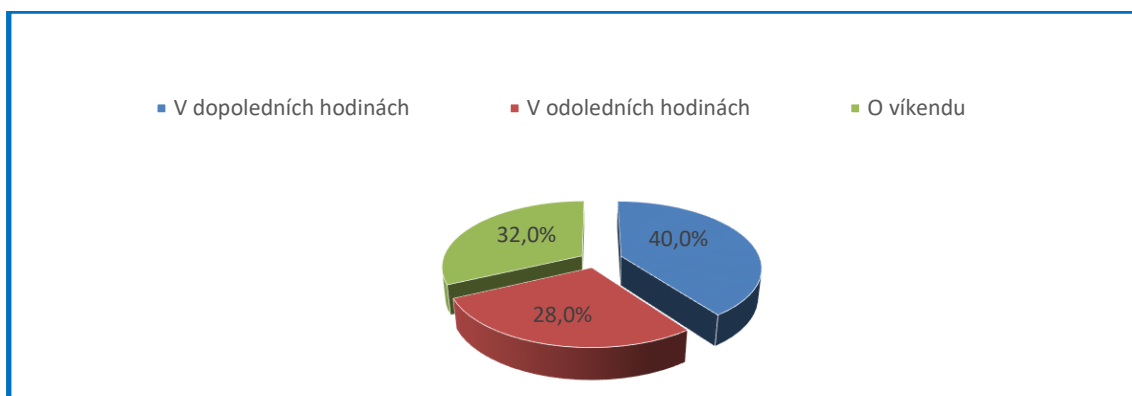
Pro 22 respondentů, tj. 42 % osob vyhovuje nabídka vzdělávacích aktivit v dopoledních hodinách. Celkem 15 osob, tj. 29 % by volilo vzdělávání v odpoledních hodinách nebo i víkendu.

Tabulka 8: Vyhovující čas vzdělávání u rodičů samoživitelů

	Odpovědi	Podíl
V dopoledních hodinách	10	40 %
V odpoledních hodinách	7	28 %
O víkendu	8	32 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 8: Vyhovující čas vzdělávání u rodičů samoživitelů



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Pro rodiče samoživitele je nejvíce vyhovující čas vzdělávání v dopoledních hodinách, což odpovědělo 10 respondentů, tj. 40 %. Vzdělávání o víkendu by volilo 8 respondentů, tj. 32 %. V odpoledních hodinách by se rádo vzdělávalo 7 respondentů, tj. 28 %.

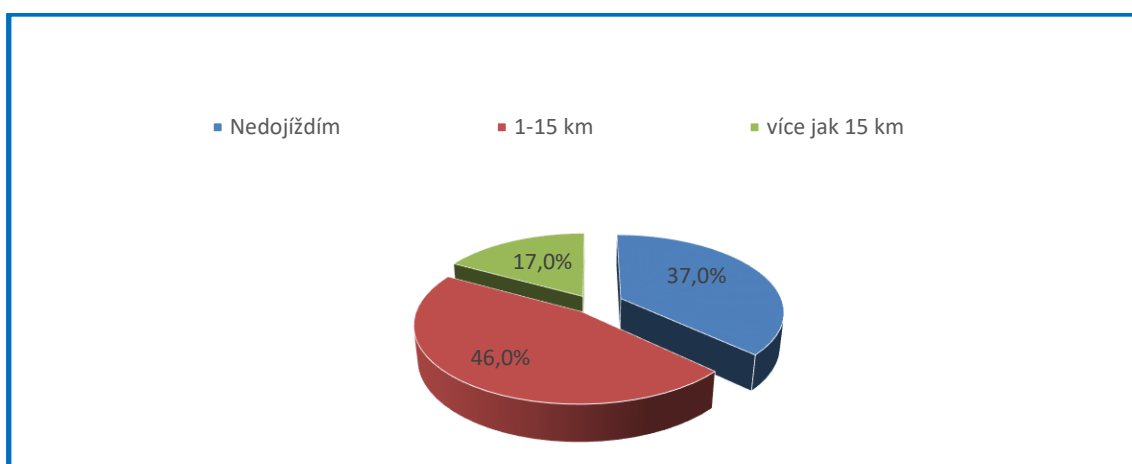
Otázka číslo 7.: Jak daleko za vzděláváním dojíždíte?

Tabulka 9: Vzdálenost dojíždění za vzděláváním

	Odpovědi	Podíl
Nedojíždím, vzdělávání mám v místě bydliště	19	37 %
1-15 km	24	46 %
Více jak 15 km	9	17 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 9: Vzdálenost dojíždění za vzděláváním



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Téměř polovina respondentů, přesněji 24, tj. 46 % uvedla, že za vzdělávání dojíždí minimálně 1 – 15 km, nezanedbatelný počet respondentů 19, tj. 37 % využívá vzdělávání v místě bydliště. Nejmenší uvedený počet 9, tj. 17 % dojíždí více jak 15 km.

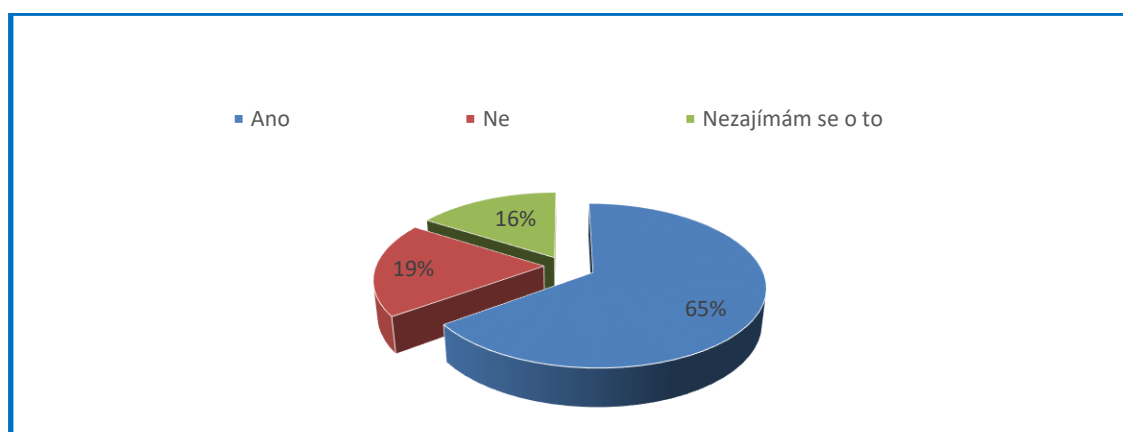
Otázka číslo 8.: Víte, zda jsou ve Vašem okolí dostupné vzdělávací aktivity pro dospělé?

Tabulka 10: Informace o jiných možnostech vzdělávání

	Odpovědi	Podíl
Ano	34	65 %
Ne	10	19 %
Nezajímám se o to	8	16 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 10: Informace o jiných možnostech vzdělávání



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Více jak polovina respondentů, přesněji 34, tj. 65 % odpověděla, že ví o vzdělávacích aktivitách v okolí, 10 respondentů z celkového počtu, tj. 19 % neví, že mohou využít i jiných organizací ke vzdělávání a 8 respondentů, tedy 16 % se o vzdělávání v jiných organizacích nezajímá.

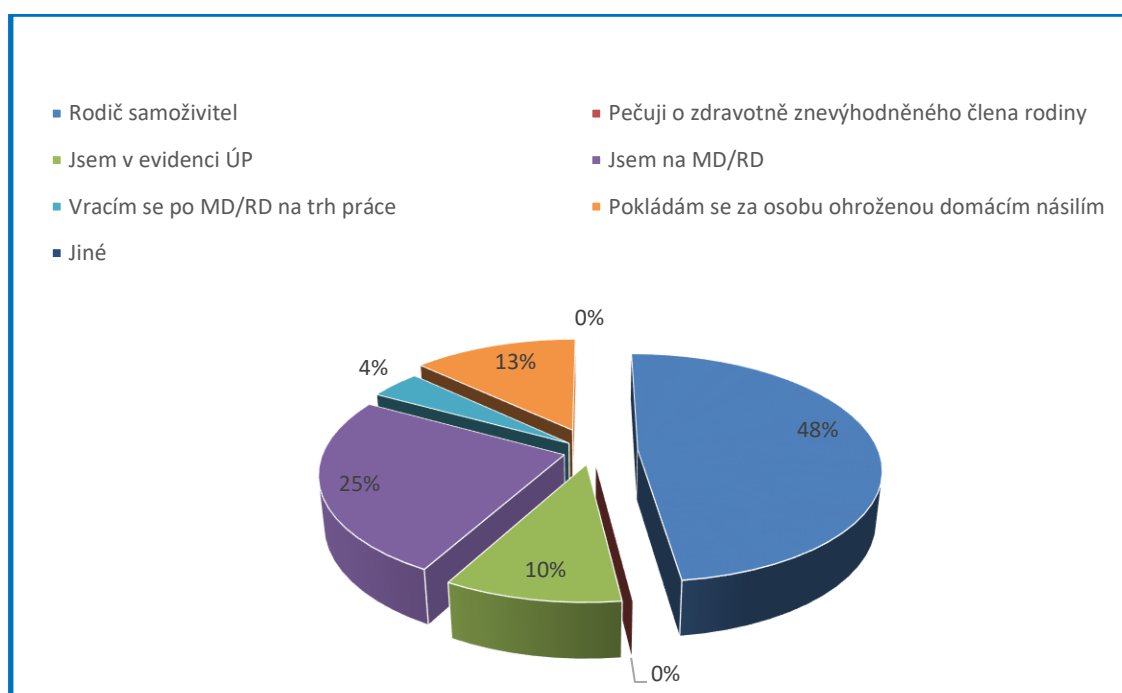
Otázka číslo 9.: Do jaké cílové skupiny se řadíte?

Tabulka 11: Zastoupení cílových skupin

	Odpovědi	Podíl
Rodič samoživitel	25	48 %
Pečuji o zdravotně znevýhodněného člena rodiny	0	0 %
Jsem v evidenci ÚP	5	10 %
Jsem na MD/RD	13	25 %
Vracím se po MD/RD na trh práce	2	4 %
Pokládám se za osobu ohroženou domácím násilím	7	13 %
Jiné	0	0 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 11: Zastoupení cílových skupin v InPC



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Největší zastoupenou cílovou skupinou, která navštěvuje a využívá vzdělávacích a podpůrných aktivit centra je rodič samoživitel, tedy 25 respondentů, tj. 48 %. Následně hojně zastoupenou cílovou skupinou jsou ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, kde tuto cílovou skupinu uvedlo 13 respondentů, tj. 25 %. Na úřadu práce je evidováno celkem 5 dotazovaných, tj. 11 %. Za nemalé číslo 7 (z pohledu závažnosti problému), tedy 13 % můžeme považovat i osoby, které se pokládají za ohrožené domácím násilím.

Celkem 2 osoby, tj. 4 % se určily za osoby pečující o zdravotně znevýhodněného člena rodiny.

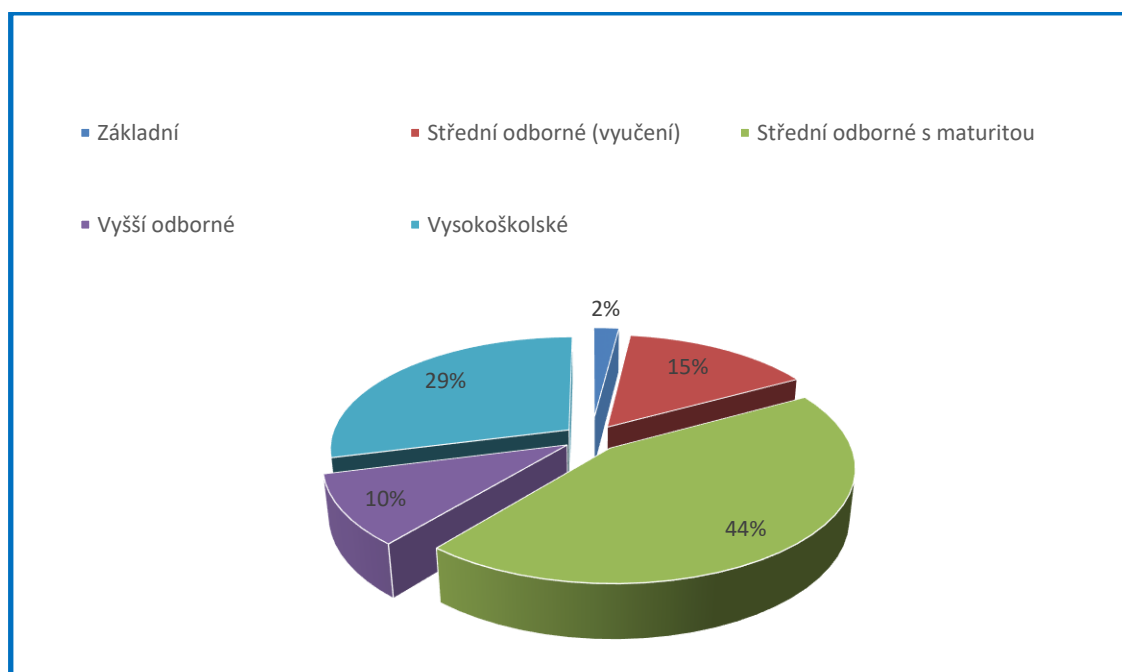
Otázka číslo 10.: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 12: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

	Odpovědi	Podíl
Základní	1	2 %
Střední odborné (vyučení)	8	15 %
Střední odborné s maturitou	23	44 %
Vyšší odborné	5	10 %
Vysokoškolské	15	29 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 12: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Zřetelně převažující vzdělání u sledovaného vzorku respondentů je ukončené střední vzdělání s maturitou, takto odpovědělo 23 osob, tj. 44 %. Poměrně výrazně je zastoupeno vzdělání vysokoškolské, které bylo viditelné u 15 respondentů, tj. 29 %. Vyučení uvedlo 8 osob, tj. 15 %. Poměrně nízkým číslem je zastoupeno vzdělání vyšší odborné, kde tak

odpovědělo pouze 5 respondentů, tj. 10 %. Pouze jeden respondent uvedl základní vzdělání, což jsou 2 %.

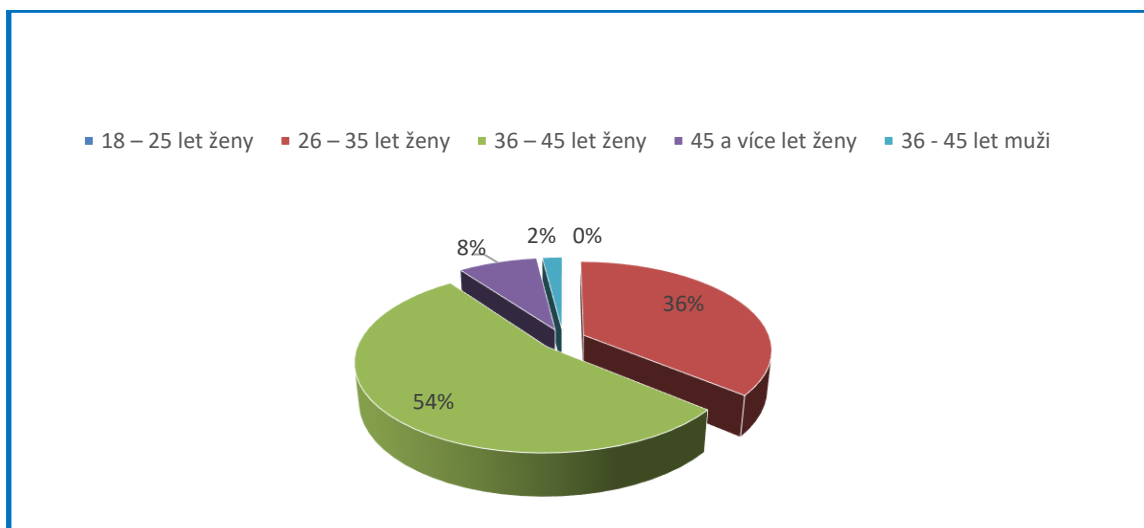
Otázka číslo 11.: Kolik Vám je let?

Tabulka 13: Rozdělení respondentů podle věku

	Odpovědi ženy	Podíl ženy	Odpovědi muži	Podíl muži
18 – 25 let	0	0 %	0	0 %
26 – 35 let	19	36 %	0	0 %
36 – 45 let	28	54 %	1	2 %
45 a více let	4	8 %	0	0 %
celkem	51	98 %	1	2 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 13: Rozdělení respondentů podle věku



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Informační a poradenské centrum Vysočina o.p.s. navštěvují převážně ženy ve věku 36 – 45 let, kterých odpovědělo 28 z celkového počtu, tedy 54 %. Další nejpočetnější kategorií je věkové rozložení 26 – 35 let, tj. 36 % a ženy nad 45 let tj. 8 % využívají aktivit centra jen výjimečně. Věková kategorie 18 – 25 let není u respondentů zastoupena

Ve výzkumném vzorku je objevil pouze jeden muž ve věku 36 – 45 let tedy 2 % z celkových odpovědí, který využil aktivit centra.

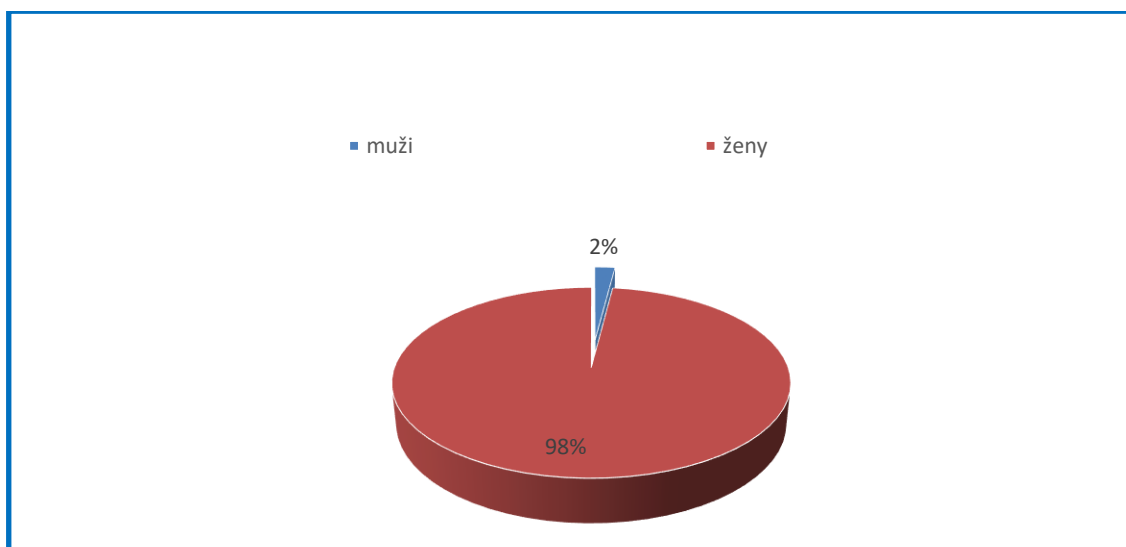
Otázka číslo 12.: Jakého jste pohlaví?

Tabulka 14: Pohlaví respondentů

	Odpovědí	Podíl
Žena	51	98 %
Muž	1	2 %
celkem	52	100 %

Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 14: Pohlaví respondentů



Zdroj: Autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Celkově výzkumný vzorek tvořilo 51 žen (98 %) a 1 muž (2 %).

10.6.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V této části bakalářské práce jsou vyhodnoceny a následně diskutovány výsledky dotazníkového šetření. V pokládání otázek v dotazníku postupovala autorka od nejsložitější otázky k nejjednodušší.

Návštěvnost jednotlivých nabízených vzdělávacích aktivit Informačního a poradenského centra Vysočina o. p. s. není z pohledu autorky práce plně využíváno. Nejvíce respondenti využívají aktivit, které se týkají sebepoznání a seberozvoje. Do těchto sebe rozvíjejících aktivit můžeme logicky zařadit také ženské kruhy, přednášky o zdravém životním stylu, meditace a techniky. Téma seberozvoje se dále prolíná v návaznosti na odpověď přínosu vzdělávacích aktivit v osobním životě. Poradenství v oblasti sociální, právní a psychologické je také využíváno pouze z části.

U další otázky se autorka zaměřila především na četnost návštěv jednotlivých aktivit. Můžeme se domnívat, že návštěvníci využívající aktivity Informačního a poradenského centra Vysočina o.p.s. si volí tyto aktivity dle svých potřeb. Family Point je brán jako kontaktní místo, které využívají především rodiče, kteří se starají o své malé dítě. Tudíž nejčastěji ho využívá cílová skupina rodič samoživitel nebo na mateřské a rodičovské dovolené. Pro cílovou skupinu osob vedených na úřadu práce se nabízí aktivita motivačně orientačního programu a to vzhledem k jeho náplni, dále sociálně-právní poradenství případně psychologické poradenství.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjištění přínosnosti vzdělávacích aktivit cílovým skupinám. Přínosnost autorka pojala v podobě využití získaných vědomostí a poznatků z aktivit v různých oblastech života respondentů. Volba důvodu může být také úzce spjata s přínosem vzdělávání. Přínos v osobním životě a důvod vzdělávání pro osobní rozvoj je nejčastěji volenou odpovědí účastníků. Velice potěšující je využití nabytých vědomostí v pracovním životě. Přínos pro účastnice programu, který je zaměřen na přípravu na trh práce a následné najít si práce, musí být nejenom pro lektory, ale i pro organizaci velice uspokojující a naplňující. Z výsledků výzkumného šetření lze říci, že aktivity nabízené Informačním a poradenským centrem Vysočina o. p. s. jsou přínosné a smysluplné.

Za největší překážku u respondentů v dalším vzdělávání je nedostatek času. Jinak tomu bylo u cílové skupiny rodičů samoživitelů, kteří volili nejčastější odpověď

nedostatek financí. Autorka si však stanovila hypotézu, že u rodičů samoživitelů je překážkou ve vzdělávání nedostatek času. Hypotéza na tomto základě nebyla potvrzena.

Důvody, které vedly respondenty k využití vzdělávacích aktivit, je několikrát zmiňovaný osobní rozvoj. Za velice potěšující autorka pokládá fakt, že osobní rozvoj společně se zaujetím o téma jsou jedny z hlavních důvodů volby vzdělávání v neziskové organizaci. Potřeba pomoci a možnost využití aktivit i povědomí veřejnosti o existenci můžeme pokládat také za velmi přínosné nejenom pro účastníky, pro okolí i organizaci. Za překážku dále respondenti vybírali nemožnost zajištění hlídání na děti. Jako doporučení pro neziskovou organizaci by autorka volila zajištění hlídání pro děti například formou založení dětské skupiny. V dnešní době je možnost čerpání z Evropských sociálních fondů, s čímž má nezisková organizace zkušenosti. Neopomenutelný je i fakt, že 4 respondenti odpověděli, že si hledají práci a následně dva z nich si práci našli. Nicméně autorka si stanovila jako hypotézu, že vzdělávání v neziskové organizaci využívají účastníci kvůli nabízení aktivit zdarma. Hypotéza na základě výzkumného šetření nebyla potvrzena.

Nejvíce vyhovuje respondentům čas vzdělávání v dopoledních hodinách. Autorka se však zaměřila na cílovou skupinu rodičů samoživitelů. Stanovila si hypotézu, že rodiče samoživitelé volí vzdělávání o víkendech. Vzhledem k vyhodnocení dotazníkového šetření rodiče samoživitelé volí raději vzdělávání v dopoledních hodinách. Hypotéza se na tomto základě nepotvrdila.

Dojíždění za vzděláním, pakliže je bráno jako překážka, není pro respondenty žádnou potíží. Do centra dojíždí účastníci i ze vzdálenosti větší jak 15 km. Z toho lze usuzovat, že s aktivitami jsou spokojeni, přestože vědí, že mají možnost vzdělávání se i v okolí.

Nejvíce zastoupenou cílovou skupinou je rodič samoživitel a žena na mateřské nebo rodičovské dovolené. Nicméně z pohledu autorky práce je velice znepokojující fakt, že sedm respondentů se pokládá za osobu ohroženou domácím násilím. I pro ně je nabídka využití individuálního psychologického poradenství společně s ženskými, kde dochází ke sdílení a podpoře, velice přínosná a nezanedbatelná.

Nejvyšší dosažené vzdělání u respondentů je střední odborné s maturitou a největším počtem věkového rozpětí je 36 – 45 let, následuje 26 – 35 let. Lze usuzovat, že v tomto věkovém rozpětí jsou ženy buď na mateřské a rodičovské dovolené nebo v pracovním

poměru. Nicméně některé možná podlely neuspokojivému trendu rozvodů nebo nesezdaných párů.

Pohlaví respondentů jsou především ženy. Autorka práci si stanovila hypotézu, že v neziskové organizaci se převážně vzdělávají ženy. Hypotéza na tomto základě byla potvrzena. Můžeme usuzovat, že návštěvnost centra převážně ženami je úzce spojena s nabídkou aktivit a témat seminářů.

11 KOMPARACE VYBRANÝCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V OKOLÍ

Záměrem komparace vybraných neziskových organizací je zjištění, zda nabízené aktivity Informačním a poradenským centrem Vysočina o. p. s. jsou ojedinělé nebo zda je mají ve své nabídce i jiné neziskové organizace.

11.1 Použitá metoda

Komparace z důvodu času byla provedena pomocí vyhledávání na webových stránkách Google a zadaného klíčového sousloví: „Aktivity pro rodiče samoživitele na Vysočině“ a „neziskové organizace v Havlíčkově Brodě“.

11.2 Vyhodnocení komparace

Aktivitami pro rodiče samoživitele se na Vysočině zabývá pouze Třebíčské centrum o. s., které s Informačním a poradenským centrem Vysočin o. p. s. úzce spolupracuje. Pravdou je, že kromě zmiňovaných aktivit, které jsou v této bakalářské práci podrobně popsány, nabízí Třebíčské centrum ještě aktivity pro děti a aktivity pro rodiče s dětmi a hlídání dětí. Nicméně vzdálenost obou center od sebe je 61 kilometrů, z čehož lze usuzovat, že dojíždění pro uvedené cílové skupiny by mohl být zásadním problémem.

V bližším okolí města Havlíčkův Brod, ve kterém sídlí Informační a poradenské centrum, není dostupná aktivita, která by nabízela kompletní „služby“ již zmiňovaným cílovým skupinám a je ojedinělé.

V okolí existují neziskové organizace, které jsou zaměřeny především na rozvoj dětí a aktivní trávení volného času pro seniory. Jedna nezisková organizace se okrajově zabývá vzděláváním v oblasti sebe rozvoje a tím je mateřské centrum Zvoneček, které ovšem nenabízí komplexní servis pro přímou pomoc a podporu dospělým.

ZÁVĚR

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část se zabývá objasněním obecných pojmů, kterými jsou vzdělávání dospělých, motivace ke vzdělávání, bariéry formy a metody vzdělávání. V této části jsou vyjmenovány právní formy neziskových organizací, z nichž je blíže specifikovaná pouze obecně prospěšná společnost, její cíle, předmět, organizační struktura, cílové skupiny, na které se centrum zaměřuje a nabízené vzdělávací aktivity.

Praktická část práce je zaměřena na mapování návštěvnosti, přínos nabízených aktivit účastníkům, jaké jsou bariéry ve vzdělávání pro účastníky a důvody volby vzdělávání v neziskové organizaci. Další část je věnována komparaci neziskových organizací v okolí.

Cílem práce bylo zmapovat přínos jednotlivých vzdělávacích aktivit, které jsou v neziskové organizaci nabízeny. Princip a smysl cíle spočíval v ověření, zda aktivity pro vybrané cílové skupiny jsou komplexní, smysluplné a jestli nabyté vědomosti a dovednosti účastníci využívají ve svém osobním a pracovním životě. Sekundárním cílem bylo zmapovat vzdělávání v neziskové organizaci. Cíl práce byl splněn.

Nabízené aktivity jsou pro účastníky přínosné jak v osobním, tak v pracovním životě. Především využívají možnosti seberozvoje a sebepoznání, což je v současné době velmi rozšířené téma.

Doporučení plynoucí pro organizaci, ve které byl průzkum prováděn, je jednoznačně zajištění hlídání pro děti účastníků po dobu přítomnosti na vzdělávacích aktivitách. Hlídání dětí by mohlo být realizováno formou dětské skupiny v prostorách Family Pointu, který je funkčně zařízen pro tuto věkovou kategorii.

Z pohledu návštěvnosti by autorka dále doporučovala věnovat se větší propagaci nabízených aktivit. K propagaci lze využít místních novin, městských listů, ale i zaměřit se na roznos letáků do neziskových organizací, informačních center nebo k lékařům.

Aktivity Informačního a poradenského centra autorka pokládá za smysluplné, komplexní a mohly by být inspirací pro jiné neziskové organizace. Pokud by bylo pomůženo pouze jednomu jedinému člověku, i to lze pokládat za úspěch, ale tato organizace má úspěchů rozhodně mnohem víc.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, M., 2003. *Andragogika – teoretické základy.*, vyd. Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, M., 2014. *Andragogika. 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

BOHUSLAVOVÁ, M. 2006. *Programová náplň Informačního a poradenského centra.* Havlíčkův Brod.

CENTRUM PRO RODINU A SOCIÁLNÍ PÉČI, 10/2014. *Minimetodika Family Pointu, vezre 1.0*

HAYES, N. 2003. *Aplikovaná psychologie.* Přeložil Dagmar BREJLOVÁ. Praha: Portál. ISBN 80-7178-807-4.

HOMOLA, M., 1977. *Motivace lidského chování. 2.* vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. Knižnice psychologické literatury

CHRŽOVÁ, J., 2012. *Notářský zápis*, Praha.

KACETL, J., 2004. *Sociální podnikání jakožto výraz pochopení odpovědnosti za svět.* In PEŠKOVÁ, J., M. PRŮKA a I. VAŇKOVÁ, ed., 2004. *Hledání souřadnic společného světa: filosofie pro každý den.* Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-91-2

KALNICKÝ, J., 2007. *Systémová andragogika.* Vyd. 2., dopl. V Ostravě: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity. ISBN 978-80-7368-489-1.

KOUBEK, J., 2001. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.* 3 vyd. Praha: Managemet Press. ISBN 80-7261-033-33

MUŽÍK, J., 2000. *Management ve vzdělávání dospělých*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-00-9.

NAKONEČNÝ, M., 1997. *Encyklopedie obecné psychologie*. Dotisk 2. vydání. Praha: Academia. ISBN 80-200-0625-7.

PALÁN, Z. a T. LANGER., 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.

PLAMÍNEK, J., 2010. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3235-0.

PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA., 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3960-1.

RABUŠICOVÁ, M. a L. RABUŠIC, ed., 2008. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.

SKALKA, J., 1989. *Základy pedagogiky dospělých: učebnice pro studenty filozofické fakulty studijního oboru 75-22-8 Výchova a vzdělávání dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. Učebnice pro vysoké školy (Státní pedagogické nakladatelství). ISBN 80-04-21636-6.

ŠKARABELOVÁ, S., 2002. *Když se řekne nezisková organizace: příručka pro zastupitele krajů, měst a obcí*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3031-3.

ŠTROSOVÁ, I. a M. PRŮŠOVÁ., 2013. *Statut obecně prospěšné společnosti Informační a poradenské centrum Vysočina o.p.s.* Havlíčkův Brod.

Seznam použitých ostatních zdrojů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Seznam použitých internetových zdrojů

BÍLÝ KRUH BEZPEČÍ. *Zákon na ochranu před domácím násilím existuje desátý rok.*

[online]. © 2007 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z:

<https://www.domacinasili.cz/aktuality/n224-zakon-na-ochranu-pred-domacim-nasilim-existuje-desaty-rok>

CITÁTY. *Citáty slavných osobností.* [online]. © [cit. 2019-01-18]. Dostupné z:

<https://citaty.net/citaty/22884-arthur-schopenhauer-clovek-muze-delat-to-co-chce-ale-nemuze-chtit-a/>

MŠMT. *Zpráva z průzkumu vzdělávání dospělých v ČR.* [online]. © 2009 [cit. 2019-02-

15]. Dostupné z:<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>

SEZNAM ZKRATEK

- InPC - Informační a poradenské centrum Vysočina o. p. s.
o. p. s. - obecně prospěšná společnost
ČSŽ - Český svaz žen
z. s. - zapsaný spolek
OPLLZ - operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Návštěvnost nabízených aktivit	46
Tabulka 2: Četnost návštěv nabízených aktivit	48
Tabulka 3: Přínos nabízených aktivit.....	49
Tabulka 4: Překážky respondentů v dalším vzdělávání.....	50
Tabulka 5: Překážky ve vzdělávání u rodičů samoživitelů.....	51
Tabulka 6: Důvody respondentů k využití aktivit centra.....	52
Tabulka 7: Vyhovující čas vzdělávání u respondentů	53
Tabulka 8: Vyhovující čas vzdělávání u rodičů samoživitelů	53
Tabulka 9: Vzdálenost dojíždění za vzděláváním	54
Tabulka 10: Informace o jiných možnostech vzdělávání	55
Tabulka 11: Zastoupení cílových skupin	56
Tabulka 12: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	57
Tabulka 13: Rozdělení respondentů podle věku.....	58
Tabulka 14: Pohlaví respondentů	59

Seznam grafů

Graf 1: Účast respondentů v nabízených aktivitách	47
Graf 2: Četnost návštěvy respondentů v jednotlivých aktivitách	48
Graf 3: Přínos nabízených aktivit	49
Graf 4: Překážky respondentů v dalším vzdělávání.....	50
Graf 5: Překážky ve vzdělávání u rodičů samoživitelů	51
Graf 6: Důvody respondentů ke vzdělávání	52
Graf 7: Vyhovující čas vzdělávání.....	53
Graf 8: Vyhovující čas vzdělávání u rodičů samoživitelů.....	54
Graf 9: Vzdálenost dojíždění za vzděláváním	54
Graf 10: Informace o jiných možnostech vzdělávání	55
Graf 11: Zastoupení cílových skupin v InPC.....	56
Graf 12: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	57

Graf 13: Rozdělení respondentů podle věku.....	58
Graf 14: Pohlaví respondentů	59

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

Zjišťování zájmu o vzdělávání v Informačním a poradenském centru Vysočina o.p.s.

Dobrý den,

věnujte, prosím, několik minut svého času vyplněním následujícího dotazníku. Vaše odpovědi budou sloužit jako podklad pro bakalářskou práci o zjištění zájmu cílových skupin o aktivity poskytované Informačním a poradenským centrem Vysočina o.p.s. Vaše odpovědi jsou anonymní.

Děkuji za vyplnění.

1. Jakých aktivit jste se v Informačním a poradenském centru zúčastnil/la?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Navštívení a využití prostor Family Pointu
- Sociálně- právního poradenství
- Psychologického poradenství
- Motivačně orientačního programu
- Ženských kruhů
- Přednášek o zdravém životním stylu
- Meditací a technik uvolnění
- Sebezpoznání a sebe rozvoje

2. Jak často navštěvujete nabízené aktivity?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	pouze jednou	občas	pravidelně	nikdy
Family Point	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sociálně-právní poradenství	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psychologické poradenství	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivačně orientační program	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženské kruhy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přednášky o zdravém životním stylu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meditace a techniky uvolnění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sebezpoznání a sebe rozvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Kde vidíte přínos Vámi využitých aktivit?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- V osobním životě
- V pracovním životě
- Našel / našla jsem si práci
- Nebyly mi přínosem

4. Co pokládáte za největší překážku ve Vašem dalším vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Nedostatek času
- Nedostatek financí
- Nedostatečná nabídka vzdělávání
- Velká vzdálenost od místa bydliště
- Nemám potřebu dalšího vzdělávání
- Nemám hlídání na dítě
- Jiný důvod, uveďte jaký?

5. Z jakého důvodu jste se rozhodli absolvovat nabízenou aktivitu v centru?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Hledáte práci
- Osobní rozvoj
- Aktivita je zdarma
- Zaujalo mě téma
- Potřeboval/la jsem jednoduše pomoci
- Pokud jste nevybral/la, uveďte důvod

6. Vzdělávání by Vám nejvíce vyhovovalo

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- V dopoledních hodinách
- V odpoledních hodinách
- O víkendu

7. Jak daleko za vzděláváním dojezdíte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Nedojezdím, vzdělání mám v místě bydliště
- 1-15 km
- více jak 15 km

8. Víte, zda jsou ve Vašem okolí dostupné vzdělávací aktivity pro dospělé?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
 Ne
 Nezajímám se o to

9. Do jaké cílové skupiny se řadíte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Rodič samoživitel
 Pečuji o zdravotně znevýhodněného člena rodiny
 Jsem v evidenci úřadu práce
 Jsem na mateřské / rodičovské dovolené
 Vracím se po mateřské / rodičovské dovolené na trh práce
 Pokládám se za osobu ohroženou domácím násilím
 Jiná...

10. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní
 Střední odborné (vyučení)
 Střední odborné s maturitou
 Vyšší odborné
 Vysokoškolské

11. Kolik Vám je let?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 18 - 25 let
 26 - 35 let
 36 - 45 let
 46 a více

12. Jste?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- muž
- žena

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Miluše Průšová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Dálkové studium

Název práce: Přínos neziskových organizací v oblasti vzdělávání pro rodiče samoživitele.

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 56

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 18

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 3

Vedoucí práce: PhDr. Ivana Shánilová, PhD.