

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**MOTIVACE EXTERNISTŮ PRO PRÁCI VE STŘEDISKU VOLNÉHO
ČASU**

Marie Hájovská

Vychovatelství a speciální pedagogika

Olomouc 2024

vedoucí práce: Mgr. Iva Koribská, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a použila jen prameny uvedené v seznamu literatury. Souhlasím, aby tato práce byla uložena na Univerzitě Palackého v Olomouci v knihovně Pedagogické fakulty a zpřístupněna ke studijním účelům.

V Olomouci dne 17. 6. 2024

.....

Marie Hájovská

Poděkování

Na tomto místě bych v první řadě chtěla poděkovat své vedoucí práce Mgr. Ivě Koribské, Ph.D. za převzetí vedení mé práce, smysluplné vedení a její čas při psaní. Také bych ráda poděkovala všem svým respondentům za to, že se nebáli říct odpovídat pravdivě a narovinu, aby byl výzkum co nejkvalitnější. Můj dík také patří mé rodině, která mě ve studiu vždy podporovala.

Jméno a příjmení:	Marie Hájovská
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Iva Koribská, Ph.D.
Rok obhajoby:	2024

Název práce:	Motivace externistů pro práci ve Středisku volného času
Název v angličtině:	External employee's motivation for working in a leisure centre
Zvolený typ práce:	Bakalářská
Anotace práce:	<p>Tématem této bakalářské práce je analýza faktorů, které motivují externí pracovníky ve Středisku volného času, konkrétně v Domu dětí a mládeže Hlučín. V teoretické části se zaměříme na vymezení pojmů jako je motivace a její odvětví pracovní motivace, dále zařízení pro výchovu mimo vyučování, Středisko volného času, vzdělávání, konkrétně zařízení pro Další vzdělávání pedagogických pracovníků a důležité mezníky v historii. Hlavním cílem je analýza faktorů, které motivují externisty pro práci v DDM Hlučín. Dílčími cíli jsou zjistit, jakým způsobem DDM motivuje externisty; jakým způsobem sociální vztahy ovlivňují motivaci externistů a jak ovlivňuje pracovní seberealizaci motivaci pro práci v DDM Hlučín.</p> <p>Ve výzkumné části může čtenář zjistit, co konkrétně motivuje externisty pracující v konkrétně vybraném Domu dětí a mládeže, Hlučín, jakým způsobem motivuje zařízení své zaměstnance, a nahlédnout do konkrétních částí polostrukturovaných rozhovorů.</p> <p>Zvoleným výzkumným cílem je analýza faktorů motivace, které motivují externisty pro práci v DDM Hlučín.</p>
Klíčová slova:	Externista ve Středisku volného času, Dům dětí a mládeže, Středisko volného času, Další vzdělávání pedagogických pracovníků, Motivace
Anotace v angličtině:	<p>The topic of the bachelor thesis is the analysis of factors that motivate external workers at the Leisure Centre, specifically at the House of Children and Youth in Hlučín.</p> <p>In the theoretical part, we will focus on defining concepts such as motivation, as well as establishments for extracurricular education, Leisure Centers,</p>

	<p>education, specifically institutions for Further Education of Teaching Staff important milestones in history. The main objective is to analyze the factors that motivate external employees to work at DDM Hlučín. The specific objectives are to determine how DDM motivates external employees; how social relationships influence the motivation of external employees, and how professional self-fulfillment affects their motivation to work at DDM Hlučín.</p> <p>In the research part, the reader can find out what specifically motivates external workers working in the chosen House of Children and Youth in Hlučín, how this institution motivates its employees, and get insight into specific parts of semi-structured interviews.</p> <p>The chosen research goal is the analysis of motivational factors that motivate external employee to work at the House of Children and Youth in Hlučín.</p>
Klíčová slova v angličtině:	External employees in the Leisure Centre, House of Children and Youth, Leisure Centre, Further Education of Teaching Staff, Motivation
Přílohy vázané v práci:	<p>Příloha 1 – Rozhovor 1</p> <p>Příloha 2 – Rozhovor 2</p> <p>Příloha 3 – Rozhovor 3</p> <p>Příloha 4 – Rozhovor 4</p> <p>Příloha 5 – Rozhovor 5</p> <p>Příloha 6 – Rozhovor 6</p> <p>Příloha 7 - Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, část I.</p> <p>Příloha 8 - Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, část II.</p>
Rozsah práce:	76 stran včetně příloh (147 302 znaků včetně mezer)
Jazyk práce:	Čeština

Úvod

V mé bakalářské se budu zajímat motivací externistů pracujících ve Středisku volného času, konkrétně v Domě dětí a mládeže Hlučín. Jakožto externista v hlučínském DDM jsem se zajímala o seberozvoj v oboru, až pak jednou mě má koordinátorka oslovila s nabídkou vzdělávacích kurzů. Díky této nabídce jsem se rozhodla napsat tuto bakalářskou práci.

V teoretické části bude mým záměrem je zabývat se specificky Domem dětí a mládeže v Hlučíně, objasnit kdo je externista, co znamená DVPP, jakými důležitými dokumenty jsou ošetřeni a jakými zákony se v tomto případě SVČ či dané DDM řídí a dále bych ráda obsáhla téma motivace v pracovním prostředí.

Za hlavní cíl jsem si vytyčila jako cíl analýzu faktorů, motivující externisty pro práci v DDM Hlučín. Jako dílčí cíle, které bych ráda zkoumala patří: zjistit, jakým způsobem vedení DDM motivuje externisty pro práci v DDM, zjistit, jakým způsobem sociální vztahy na pracovišti ovlivňují motivaci externistů pro práci v DDM Hlučín a zjistit, jak ovlivňuje pracovní seberealizace motivaci pro práci externisty v DDM Hlučín. Výzkum, jež povedu bude probíhat kvalitativní metodou – polostrukturovaným rozhovorem s jednotlivými externisty.

Výsledkem by mělo být zjištění, co externisty na této práci motivuje, baví a díky tomu, jak nejvíce informovat zájemce o tyto pozice nebo motivovat ty stále k další spolupráci.

OBSAH

Úvod.....	6
1 ZAŘÍZENÍ PRO VÝCHOVU MIMO VYUČOVÁNÍ.....	10
1.1 Středisko volného času.....	11
1.2 Dům dětí a mládeže.....	13
2 ZAŘÍZENÍ PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ ..	14
2.1 Pedagog v zařízení DVPP	14
3 PRACOVNÍK VE VOLNOČASOVÝCH INSTITUCÍCH.....	16
3.1 Vlastnosti pedagoga volného času	16
3.2 Externí pracovník ve Středisku volného času	17
4 MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	18
4.1 Vnější a vnitřní motivace	19
4.2 Pracovní motivace	21
5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	24
5.1 Cíle a otázky výzkumného šetření	24
5.2 Výzkumný soubor	25
5.3 Výzkumná metoda.....	26
6 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	27
6.1 Stimul formou záliby a vize	27
6.2 Podmínky pro práci	29
6.3 Pokroky a s nimi spojená další pozitiva	31
6.4 Seberealizace	33
6.5 Sociální vztahy	34
6.6 Bariéry v práci	37
6.7 Spokojenost	38
7 DISKUZE.....	40
Závěr.....	44
ZDROJE.....	45
ČLÁNKY.....	48
ZDROJE OBRÁZKŮ	50

PŘÍLOHY	51
Příloha č. 1: Rozhovor 1	51
Příloha č. 2: Rozhovor 2	55
Rozhovor č. 3: Rozhovor 3	58
Příloha č. 4: Rozhovor 4	61
Příloha 5: Rozhovor 5	65
Příloha č. 6: Rozhovor 6	71
Příloha č. 7: Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, část I.	75
Příloha č. 8: Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, část II.	76

Teoretická část

1 ZAŘÍZENÍ PRO VÝCHOVU MIMO VYUČOVÁNÍ

Náš čas by se dal rozdělit do třech časových bloků. Čas pracovní, to je u žáků a studentů čas strávený ve škole, u dospělých se bavíme o času strávený výdělečnou činností. Dále čas vázaný, hovoříme o uspokojování fyziologických potřeb, a čas volný (Hájek 2004). Čas volný je doba, která nám zůstane poté, co uspokojíme naše fyziologické funkce a splníme veškeré povinnosti. Znaky volného času jsou charakterizovány tak, že jde o čas, kdy člověk dělá to, co chce, ne to, co mu je přikázáno. Dále je charakterizován odpočinkem, rekreací a zábavou, nebo také jako čas na obnovu sil, osobnostní rozvoj atd. (Kaplánek, 2017)

Institucionálně mohou volný čas zajišťovat školská výchovná zařízení pro zájmové vzdělávání. Dle Knotkové (2022) spadají do těchto zařízení školní družiny, školní kluby, domy dětí a mládeže a střediska volného času. Pávková (2008) k tomuto výčtu ještě dodává domovy mládeže dětské domovy a zájmové vzdělávání (základní umělecké školy, jazykové školy, občanská sdružení, sdružení dětí a mládeže, tělovýchovné a sportovní organizace, kulturní a osvětová zařízení, církve a náboženská společenství).

Vyhnálková (2013) rozděluje školská výchovná zařízení pro výchovu mimo vyučování následovně: **školy a školská zařízení** pro výkon ústavní či ochranné výchovy (diagnostické ústavy, výchovné ústavy, dětské domovy, dětské domovy se školou), **školská výchovná a ubytovací zařízení** (internáty, domovy mládeže a školy v přírodě) a **školská zařízení pro preventivně výchovnou péči**.

Domovy mládeže, mnohdy špatně zaměňovány za chybný pojem „intr“ nebo též „internát“, mají zaštitit ubytování studentům, kteří nemohou kvůli vzdálenosti domova dojíždět každodenně do školy. Mimo ubytování zajišťují stravování, náplň volného času i čas na přípravu k vyučování. Pávková (1999) zdůrazňuje následující: „*Vzhledem k věkovým zvláštnostem je velmi důležité respektování principu dobrovolnosti, tedy realizace zájmových činností formou nabídky s uplatněním činné motivace.*“ (Pávková, 1999). Domov je zřizován pro žáky a studenty uvedené v § 16 odst. 9 školského zákona a pro děti přípravného stupně základní školy speciální, poskytuje ubytování a výchovně vzdělávací činnost navazující na výchovně vzdělávací činnost těchto škol a školských zařízení, a zajišťuje dětem a žákům školní stravování. V dětských domovech jsou ubytovány děti od 3 do 18 let, nebo do ukončení studia, když se o ně rodina nemůže, neumí nebo nechce postarat. (vyhláška č. 108/2005 Sb., o školských výchovných a ubytovacích zařízeních a školských účelových zařízeních)

Další odvětvím školských výchovných zařízení pro výchovu mimo vyučování vymezuje Vyhnálková (2013) **nestátní neziskové organizace**, kam spadají Junák, Pionýr, Asociace turistických oddílů mládeže ČR, Zálesák, Asociace křesťanských sdružení mládeže a další. Tyto organizace nejsou zakládány za účelem zisku a jakožto poslání vnímají věnovat se dětem a mládeži. Díky občanskému zákoníku č. 89/2012 Sb. mohou tyto organizace fungovat jakožto spolky.

Posledním odvětvím jsou podle Vyhnálkové (2013) **školská zařízení pro zájmové vzdělávání**, kam spadají školní kluby, školní družiny a střediska volného času. Školní družiny a školní kluby spadají pod základní školy a jejich ředitele. Zaměřují se na práci s dětmi 1. stupně ZŠ - školní družina (dále jen ŠD), a 2. stupně ZŠ – školní klub (dále jen ŠK). Dle Pávkové (1999) neplní jen funkci výchovnou, ale také sociální a zdravotní, protože mají na starost bezpečnost dětí a péči o ně v době, kdy jsou rodiče v zaměstnání. ŠD a ŠK provázejí činnosti odpočinkové, rekreační, zájmové, sebeobslužné činnosti, příprava na vyučování a další. Střediska volného času (dále jen SVČ), pod které spadají i Domy dětí a mládeže (dále jen DDM), organizuje zájmovou činnost hned několika formami, a to pravidelnou v kroužcích, příležitostnou, soutěžemi pro talentové jedince, prázdninovými tábory, individuální prací, výchovou k dobrovolnictví apod. (Vyhnálková, 2013)

Všechna tato zařízení mají za cíl organizovat volný čas. Mají funkce volného času, které Hort Opaschowski vymezil jako rekreaci, kompenzaci, edukaci, kontemplaci, komunikaci, integraci, participaci a enkulturaci (Vážanský, 2001), zatímco Kratochvílová (2009) zaměřuje své rozdělení více pedagogicky s větším důrazem na edukaci ve volném čase a uvádí své funkce: zdravotně-hygienickou, seberealizační, formativně výchovnou, socializační a především preventivní. Důležitým pravidlem a předpokladem pro všechna zařízení pro výchovu mimo vyučování je dobrovolnost. (Bendl, 2015)

1.1 Středisko volného času

Střediska volného času (SVČ) zřizují hned několik forem zájmového vzdělávání, které realizují jako specializované, tedy pod odborným vedením. Tato střediska nemají jednotný Rámcový vzdělávací plán jako má předškolní, základní a jiné vzdělávání, řídí se školským zákonem 561/2004 Sb., dle kterého následně formují Školní vzdělávací plán. „*Střediska volného času se dále podílejí na další péči o nadané děti, žáky a studenty a ve spolupráci se školami a dalšími institucemi rovněž na organizaci soutěží a přehlídek dětí a žáků.*“ (školský zákon č. 561/2004 Sb., § 111). Ovšem významnější roli pro ně má vyhláška č. 74/2005 Sb., o zájmovém

vzdělávání. SVČ poskytují svou činnost nejen dětem a žákům, ale i studentům a dospělým osobám. (Bendl, 2015)

„Zájmové vzdělávání poskytuje účastníkům naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé oblasti. Zájmové vzdělávání se uskutečňuje ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, zejména ve střediscích volného času, školních družinách a školních klubech.“ (školský zákon č. 561/2004; § 111)

K tomu, abychom lépe pochopili dnešní fungování středisek, je potřeba podívat se na pár zásadních mezníků v historii. Bavit se budeme o evropských dějinách, kde vše začíná u činnosti církve. Církev díky svým svátkům, slavnostem, událostem a činnostem udávala chod celého kalendářního roku. Díky svému poslání se starala o školství, chudé, sirotky a zpěv. Až do poloviny 19. století můžeme toto období označit za charitativní. Důležitou součástí bylo i soutěžení mezi činností pedagogickou jezuitského řádu a pedagogickou činností Jednoty bratrské. (Knotková, 2022)

Významnou historickou událostí v dějinách volného času hrál utopistický socialismus a s ním často spojováno jméno Thomas More. V jeho knize Utopie nalezneme 6 hodinovou pracovní dobu a úvahu o využití volného času. Později, v roce 1844, vznikla první salesiánská oratoř, která byla jakýmsi prvním uceleným, řekněme střediskem. Zde probíhala výchova ve 3 pilířích – rozum, laskavost, náboženství. Ve stejném roce vzniká nejstarší a největší mládežnická organizace ve světě pod názvem YMCA (Young Men's Christian Association). YMCA vznikla v Londýně a měla za cíl působit na člověka, jeho duši, tělo i ducha. V roce 1855, opět v Londýně, vzniká organizace Křesťanské sdružení mladých žen, tzv. YWCA (Young Women's Christian Association). (Knotková, 2022)

Díky práci v továrně se sokolské hnutí snažilo o kompenzaci tělesné stránky člověka. Za zakladatele se považují Jindřich Fügner a Miroslav Tyrš. Ze prvků Sokola vzniká například i katolická organizace Orel. Píše se rok 1882 a D. C. Beard vydává první knihu ke Skautingu. V roce 1905 zřizuje organizaci „Boy Pioneers of Daniel Boone.“, Sir Robert Baden-Powel zakládá své „The Boys Scout“. (Knotková, 2022)

Po tomto vzestupu přichází roky 1938 – 1989, kdy v první řadě Němci rozpustí Junáka, a poté i Sokola. Po válce vzniká Svaz české mládeže a Svaz slovenské mládeže. Jako základní model se označuje ten v sovětském svazu. Iniciátor je zde stát a jeho ideologie. Děti zde byly vychovávány pro stát a ideologii, vše probíhalo monopolně a bez konkurence. Od roku 1952 zřizují Komunisté pionýrské domy a stanice. Školství se sjednocuje, obohacuje se o vyšší

množství škol v přírodě sjednocovat, přišla zásadní změna. Školní družiny, tedy další volnočasové středisko, v roce 1960 připadlo pod ředitele základních škol. (Knotková, 2022)

V devadesátých letech po pádu komunismu u nás se začali střediska volného času, domy dětí a mládeže a další mimoškolní zařízení vzdělávat podle západní civilizace. Otvíraly se nové obzory, renovovaly se prostory v SVČ, vznikaly nové kroužky bez závislosti na ideologii. Zařízení se musela vyrovnávat se světovými podmínkami, otevřít se novým cílovým skupinám jako sociálně handicapovaní nebo zdravotně postižení. SVČ se stala, minimálně v naší zemi, velmi významnou složkou pro volný čas. Dnes bychom mohli dokonce říct, že je to jakési dědictví, které se v rodinách předává z generace na generaci, pakliže lidem zbyde nějaký čas a budou se chtít vzdělávat nebo smysluplně využívat svůj volný čas. Především proto, že celkově, budeme-li se bavit o volném čase, má za důsledek prevenci, reedukaci i terapii. (Knotková, 2022)

1.2 Dům dětí a mládeže

Jako další často kladenou otázkou, a pro naši práci důležitým bodem, je vymezení Domu dětí a mládeže, kam spadá a jestli se jedná o stejné zařízení jako SVČ nebo ne. Bendl (2015) píše o dvou typech: Dům dětí a mládeže (DDM) a stanice zájmových činností. Rozdíl je v tom, že DDM poskytuje nejrůznější zájmové činnosti, zatímco stanice zájmových činností pouze jednu oblast zájmu, např. stanice turistů. Zřizovatelem DDM mohou být církve, obec, školský úřad, soukromý nebo jiný subjekt. (Pávková 1999) O tom, jakou nabídku svých zájmových aktivit či kroužků DDM nabídne, rozhodují následující faktory: přání a potřeby účastníků, personální a materiální podmínky (velikosti prostorů, budova, třídy, zaměstnanci a jejich vzdělání v oborech apod.). (Bendl, 2015)

Jednou z dalších činností DDM bychom mohli považovat tábory, které se uskutečňují o jarních, podzimních, a především letních prázdninách. Dále nabízejí práci s jedinci se specifickými vzdělávacími potřebami, nabídku spontánních aktivit, práci s jedinci s handicapem, věnují se osvětovým činnostem aj. (Bendl, 2015)

2 ZAŘÍZENÍ PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) představuje instituce nebo organizace, které poskytují strukturované a cílené programy profesního rozvoje pro učitele a další pedagogické profesionály. Tato zařízení mají za úkol podporovat neustálý profesní růst pedagogů a odpovídat na aktuální potřeby v oblasti vzdělávání. Mezi poskytované služby mohou patřit kurzy, semináře, workshopová setkání, online školení a další aktivity zaměřené na zdokonalování pedagogických dovedností, výukových metod, manažerských schopností a adaptačních dovedností na nový vývoj ve vzdělávání. Cílem těchto zařízení je poskytovat prostředky a podněty pro udržení a rozvoj vysoké úrovně profesní kvalifikace pedagogů, což příznivě posiluje kvalitu výuky a vzdělávání. (zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících)

Dle článku Evropské komise (2016) má DVPP v České republice stěžejní postavení v rámci profesního rozvoje pedagogů. Pedagog má právo, ale i zároveň povinnost se celoživotně vzdělávat. Důvodem je rozmanitost oborů a postupný vývoj. DVPP na základě článku plní dvě hlavní funkce: standardizační a rozvojovou. Jak jsem zmínila v předchozím textu, udržuje kvalitu a úroveň vzdělávacího systému. U pedagogů by měla vyvstat potřeba seberozvoje neboli vzdělávací potřeba, a to z důvodu zvyšování kvalifikace nejen oboru, ale i v pedagogice, psychologii, didaktice, metodice a ve specializovaných činnostech. (Evropská komise, 2016)

Každý pedagogický pracovník nárok na 12 pracovních dnů volna k samostudiu a dobu čerpání volna určuje ředitel školy. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu. Nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká. (zákon č. 563/2004 Sb. § 24, o pedagogických pracovnících)

Dle § 24 zákon ustanovuje, že ředitel školy uspořádá další školení pedagogických pracovníků v souladu s předem projednaným plánem dalšího vzdělávání, který se dohodne s odborovou organizací. Při tvorbě tohoto plánu je třeba brát v úvahu studijní zájmy každého pedagogického pracovníka, školní potřeby a rozpočet. (zákon č. 563/2004 Sb. § 24, o pedagogických pracovnících)

2.1 Pedagog v zařízení DVPP

V tomto odstavci vymežíme pedagoga, který navštěvuje DVPP, dle dílu 2 zákona o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb.: získávání odborné kvalifikace pedagogických

pracovníků, §13. Pedagog působící v instituci specializované na další vzdělávání pedagogických pracovníků získává odbornou kvalifikaci prostřednictvím absolvování akreditovaného magisterského studijního programu. Tento program by měl odpovídat charakteru vzdělávacího oboru a zahrnovat jak vysokoškolské vzdělání, tak i pedagogickou praxi nebo praxi v daném oboru, s minimální délkou 4 let. (zákon č. 563/2004 Sb. § 24, o pedagogických pracovnících)

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje zejména:

- Na vysokých školách a v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a dalších institucích, kterým Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy udělí akreditaci dle zákona
- Individuálním učením, neformálním vzděláváním a sdílením osobních zkušeností (vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků)

Aby účastníci akreditovaných kurzů mohli doložit dokončení, je potřeba Dokladu o absolvování dalšího vzdělávání. Osvědčení vydává vzdělávací instituce, která další vzdělávání uskutečňovala. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy ustanoví prostřednictvím prováděcího právního předpisu podmínky průběhu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jakým bude kurz ukončen. Ministerstvo vnitra nebo Ministerstvo obrany stanoví prostřednictvím prováděcího právního předpisu typy a kritéria dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol, které jsou v jejich působnosti. (MŠMT, 2020)

3 PRACOVNÍK VE VOLNOČASOVÝCH INSTITUCÍCH

Než se dostaneme celkově k definování externisty ve středisku volného času, je potřeba si udělat menší úvod a objasnit si, jaké vlastnosti by měl mít pracovník, pedagog a vlastně i externista ve středisku volného času. Pedagog volného času je definován v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

3.1 Vlastnosti pedagoga volného času

Je všeobecně známo, že vychovatelé jsou nedocení a mnohdy podceňováni i právě učiteli. Je ovšem pravda, že pro práci pedagoga volného času je povolání ale především poslání. Tuto práci samozřejmě nemůže dělat jen tak někdo. Ano, je rozdíl mezi učitelem na základní škole a pracovníkem ve volném času, protože zde by měl být člověk více kreativní tvořivý a, jak píše Čech (2007), i zanícený odborník.

Požadavky na osobnost pedagoga volného času rozčlenil Čech (2007) do několika kategorií:

- **Všeobecné vzdělání a kulturní rozhled**

Tím se myslí všeobecné dovednosti a schopnosti. Pedagog by neměl tzv. „usnout na vavřínech“, je potřeba dále se vzdělávat, rozvíjet, zabývat se současným světem, ale i historií, zabývat se o současné dění, kterým se zabývají děti a mládež. Např. pokud se dnešní děti zabývají pletením náramků z gumiček, měl by mít o tomto trendu vychovatel přehled. (Čech, 2007)

- **Profesně-odborná pedagogicko-psychologická a metodická připravenost**

Zde se myslí připravenost pedagoga v daném odvětví. Chceme, ať je odborníkem na výtvarnou výchovu, přírodovědné odvětví atd., ve kterém bude vzdělávat dané zájemce. (Čech, 2007)

- **Osobnostní předpoklady**

Hovoříme o dobrém vztahu k dětem, pedagogickém taktu, komunikativnosti, tvořivosti, čestnosti, spravedlnosti, cílevědomosti, spravedlnosti, optimismu, trpělivosti, důslednosti, empatii, pracovitosti, smyslu pro život atd. (Čech 2007)

Pedagog volného času má mít odbornou kvalifikaci, kterou může získat díky ukončení vysoké školy v oblasti pedagogických věd, ukončením vyššího odborného vzdělání s pedagogickým zaměřením, středním vzděláním s maturitní zkouškou opět se zaměřením pedagogickým, popř. jiným studiem pedagogiky. (zákon č. 563/2004 Sb., § 17, o pedagogických pracovnících)

3.2 Externí pracovník ve Středisku volného času

Jakékoliv uzavření pracovního poměru se řídí Zákoníkem práce. Rozdíl mezi interním a externím pracovníkem je takový, že interní zaměstnanec má uzavřenou pracovní smlouvu na Hlavní pracovní poměr (HPP), zatímco externí pracovník má uzavřenou dohodu o provedení práce (DPP) nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ). Dohoda o provedení práce je odlišná oproti DPČ v tomto (zákon č. 262/2006 Sb. § 75, § 76, zákoník práce):

Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
Přivýdělek do 300 h u jednoho zaměstnavatele.	Přivýdělek může přesáhnout 300 h u zaměstnavatele.
Od ledna 2024 má člověk na DPP nárok na dovolenou a příplatky za noční práci, víkendy a státní svátky.	Nárok na dovolenou vzniká, pokud zaměstnanec odpracuje u stejného zaměstnavatele minimálně 80 hodin za kalendářní rok.
Do výdělku 10 000 Kč za měsíc není potřeba odvádět zálohy na sociální a zdravotní pojištění. Nad 10 000,- je zaměstnavatel odvádí a vzniká nárok na nemocenskou dávku.	Sociální a zdravotní pojištění se odvádí při výdělku nad 4 000 Kč měsíčně.

Tabulka 1 Rozdíl mezi Dohodou o provedení práce a Dohodou o pracovní činnosti (vytvoreno pro účely bakalářské práce)

Externí pracovníky bychom mohli rozdělit na tzv. spolupracující externisty a externisty na DPP či DPČ. Spolupracující externisty využívají například banky a pojišťovny, které nemají například své údržbáře, tím pádem mají smlouvu třeba s externí elektrikářskou firmou. Jedná se o podnikající osoby s identifikačním číslem (IČ). (Doleželová, 2023)

Co se týče externistů na DPP či DPČ, ti mají smlouvu na konkrétní úkol. Například externisté v DDM mají povětšinou uzavřenou smlouvu na DPP a vykonávají konkrétní zájmové útvary. Každý týden dojdou a vedou v přesně danou hodinu svůj kroužek. Tito zaměstnanci jsou výhodní pro zaměstnavatele už z toho důvodu, že nemusí při nepřekročení částky 10 000,- za měsíc platit sociální a zdravotní pojištění (zákon č. 281/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

4 MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ

V první řadě je na místě definovat vůbec motivaci jako takovou, abychom dále porozuměli motivaci zaměstnanců. Slovo je odvozeno z latinského *movere* a v překladu znamená pohybovat, hýbat. Motivace je důvod, proč věci děláme. Hybná síla, jádro našeho chtění, vnitřní kompas, proces, který dává organismu energii, smysl činnosti, nástroj k uspokojení potřeby, pohon a někdy i důsledek vykonávané činnosti. Jde o určitý proces usměrňování, udržování chování. (Medlíková 2021)

Slovem motivace se obvykle označuje jak proces, tak jeho výsledek – tedy skutečnost, že se něco děje (někdo na někoho nějak působí), stejně jako fakt, že něco existuje (konkrétně onen zmíněný pozitivní přístup) (Plamínek 2015). Medlíková (2021) dále mluví o tom, že člověk s motivací si jde za svým cílem, ve své práci či studiu podává dlouhodobější a kvalitnější výkon. Tak jako všechno má i motivace nejen pozitivní, ale také negativní či nežádoucí přístup. Tato situace nastává v momentě, kdy je motivace příliš nízká („Už od pondělí slibuju manželce, že poseču trávník. Ale ono se nic nestane, udělám to jindy.“). Jakožto nežádoucí motivaci bychom mohli označit strach, bolest, úzkost... (Medlíková, 2021)

Jak píše Armstrong (2008) ve své knize *Management a leadership: „Motivování lidí je vlastně jejich uvádění do pohybu ve směru, ve kterém chcete, aby v zájmu dosažení nějakého výsledku šli. Dobře motivovaní lidé jsou ti, kteří mají jasně definované cíle, kteří podnikají kroky, od nichž očekávají splnění těchto cílů. Takoví lidé mohou být vnitřně motivovaní, motivovaní sami ze sebe, a pokud to znamená, že chtějí jít ve správném směru k dosažení toho, čeho mají dosáhnout, pak je to nejlepší podoba motivace.“* (Armstrong, 2008)

Autoři jako Bedrnová (2012) a Nakonečný (2003) se shodují, že motiv a motivace patří mezi vnitřní psychické fenomény. Motivem můžeme rozumět psychologickou příčinu nebo důvod specifického chování či jednání člověka. Motiv můžeme chápat jako v čase relativně stálou předpokládanou motivační dispozici, zatímco motivace vyjadřuje krátkodobou tendenci – proces. (Bedrnová, 2012; Nakonečný, 2003)

Tracy (2001) mluví o třech základních potřebách, které jsou důležité k udržení zaměstnanců. Je potřeba uspokojit stejně fyzické, finanční, ale i citové potřeby a těmi citovými jsou: závislost, nezávislost, a vzájemná závislost.

- Závislost souvisí s potřebou někam patřit a být součástí něčeho většího, než „já“. Lidé chtějí mít pocit bezpečí, a to jim dává například zastřešení velkou organizací, nebo

osobou, ke které vzhlíží. Uspokojování potřeby závislosti zvyšuje oddanost a loajalita zaměstnanců.

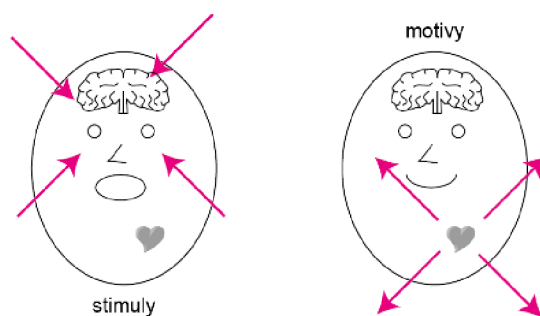
- Nezávislost se projevuje potřebou vydělit se z davu, být uznán jako důležitý a významný jedinec. Motivací je posilování pocitu osobní důležitosti.
- Vzájemná závislost je touha být součástí týmu. Zaměstnanci chtějí pracovat v dobré atmosféře a je pro ně důležitá dobrá spolupráce v týmu. (Tracy, 2001)

Mezi deset kroků k dosažení vysoké úrovně motivovanosti patří:

1. *„Dohodnout se na nenáročných, ale dosažitelných cílech.*
2. *Vyjasnit očekávání toho, jak by se lidé při vykonávání své práce měli chovat.*
3. *Poskytnout zpětnou vazbu týkající se výkonu.*
4. *Nabízet za dosahování výsledků vhodné peněžní odměny.*
5. *Nabízet také vhodné nepeněžní odměny, jako je uznání a pochvala za úspěšné výsledky.*
6. *Upozorňovat na vazbu mezi výkonem a odměnami.*
7. *Vytvářet pracovní role, které poskytují lidem pocit úspěšnosti a příležitost k využívání jejich dovedností a schopností a k samostatnému rozhodování.*
8. *Vybírat a rozvíjet vedoucí týmy, kteří budou schopni efektivně vést lidi a budou je umět motivovat.*
9. *Poskytovat lidem zkušenosti a vzdělávání, které bude rozvíjet znalosti a dovednosti potřebné ke zlepšování výkonu.*
10. *Ukazovat lidem, co musejí udělat, aby rozvíjeli svou kariéru.“ (Armstrong 2008)*

4.1 Vnější a vnitřní motivace

Medlíková (2021) rozlišuje 2 důležité formy motivace – vnější (cizí impuls) a vnitřní (vlastní chtění). K životu se nám hodí obě dvě, ale důležité je si motivaci zvnitřnit, jelikož ta vydrží déle. Plamínek (2015) tyto dva druhy označuje jakožto vnější podněty (stimuly) a vnitřní pohnutky (motivy). Stimulace má obrovskou výhodu – jak zmiňuje je jednoduchá. Dokud vyplácíme odměnu, dokud krmíme a napájíme, prostě dokud kompenzujeme nepohodlí spojené s výkonem nějakými atraktivními hodnotami, můžeme očekávat, že práce bude probíhat. V okamžiku, kdy takové hodnoty (vnější stimuly) přestaneme poskytovat, se práce zřejmě zastaví.



Obrázek 1 Rozdíl mezi stimuly a motivy (Plamínek, 2015)

Dalším dělením se zabíral Maslow, který se opírá o hierarchické rozvržení lidských potřeb. Další rozdělení můžeme vnímat jako hmotné a nehmotné či dle Herzberga a jeho dvoufaktorové teorie, kdy motivační faktory zajišťují spokojenost či nespokojenost. Druhou věcí, kterou Herzberg považuje za důležitou, je, že pokud odstraníme u zaměstnance nespokojenost, nemusí vést k rychlému nárůstu jejich motivace. Proto instituce, aby odbourali nespokojenost svých zaměstnanců, jim zvýší plat, nabídnou výhody a vytvoří příjemné pracovní prostředí nemusí se v důsledku toho všeho dostavit vyšší pracovní nasazení. Jestliže pracovníci nebudou mít motivátory, není pro ně jejich práce srdeční záležitostí, ale záležitostí výdělku. (Urban, 2017)

Vnější motivace je důležitá z toho důvodu, protože každý člověk někdy shání jen takové „pošťouchnutí“. Výhodou je rychlé zapůsobení. Nevýhodou spočívá v krátkodobosti a nemá dlouhého trvání. „Když zvednete dítěti kapesné o sto korun, první měsíc bude jásat, druhý měsíc bude rádo a třetí měsíc to bude brát jako samozřejmost.“ (Medlíková, 2021) Příklady vnějších motivátorů: kvantifikovatelné hodnocení podle známých pravidel, iniciativy v zaměstnání, zajímavé, příjemné a cílevědomé prostředí, pokroky, výsledky, motivační prostředky, vytváření sítí. Urban (2017) se zmiňuje o faktorech jako jsou pochvala, uznání a prestiž. Jestliže se zaměstnavatel zaměří na působení motivátorů, dokáže vyvolat u svých zaměstnanců vyšší pracovní nasazení a vyšší pracovní spokojenost. (Urban, 2017)

Vnitřní motivace je dlouhodobá. To, co máme zvnitřněno se stalo pro nás důležitým. Je to vnitřní pohon, který posiluje sebevědomí, pocit lidské hodnoty, vůli vydržet. Díky ní působíme na svět více autenticky a konzistentně. Mezi vnitřní potřeby Medlíková (2021) uvádí: silnou osobní vizi, vědomí dalších pozitiv a výhod a postupné odměny, zatímco Urban (2017) vysvětluje, že podle Maslowa se o vnitřních motivačních faktorech můžeme bavit při čtvrtém a pátém stupni, tedy při samostatnosti, nové schopnosti, viditelných výsledků, společenského významu, možnosti rozvíjet své schopnosti, viditelných výsledků práce, vykonávání práce, která má širší společenský smysl a význam, atd. Bělohlávek (1996) kritizuje Maslowa kvůli

komplikovanému systému a zmiňuje, že by stačily pouze dva nebo tři stupně. Dalším bodem, ke kterému přistupuje kriticky, je, že po uspokojení nižší potřeby nemusí vždy přijít vyšší potřeba. Udává příklad, kdy potřeba uznání spolupracuje se všemi ostatními potřebami. Dále říká, že v tomto případě nemůžeme hovořit o generalizaci na všechny pracovníky, protože někdo potřebuje uspokojit vyšší potřeby, aby uspokojil ty nižší. (Bělohlávek, 1996)



Obrázek 2 Maslowova pyramida (Vysekalová, 2011)

4.2 Pracovní motivace

Motivace zaměstnanců je jedním z důležitých úkolů lidí na vedoucích pozicích. Jestliže zaměstnavatel zaměstnance dobře a efektivně namotivuje, zvýší se jejich pracovní nasazení, jejich práce bude efektivnější, nebude potřeba neustálé kontroly práce ze strany zaměstnavatele apod. Proto, aby motivace byla dobře cílená a směřována, je potřeba pochopit souhrn okolností, tedy motivátory, které jsou nedílnou součástí motivace. Úkolem kupříkladu ředitele školy je umět se obklopit lidmi, kteří chtějí, mají snahu pracovat, anebo umět namotivovat a dostat z nich více, než na co si myslí, že mají. Pokud toto přežene, mohli bychom se bavit o syndromu vyhoření. Proto je na místě vědět, kde jsou hranice, co si může a nemůže dovolit. Jaká je motivovanost lidí, takové lze očekávat i jejich pracovní výsledky. (Evangelu a Fridrich, 2011)

Maslow upozorňoval na fakt, pokud chceme docílit trvalé motivace je potřeba tzv. obohacování práce (angl. *job enrichment*). Tento fakt navazuje na potřebu uplatnění a dalšího rozvoje svých schopností a souvisí s postupným zvyšováním rozhodovacích pravomocí. Pakliže zaměstnancům není zřejmý význam jejich práce je potřeba si s nimi sednout a pohovořit. Důležité je význam vysvětlit, objasnit a zdůraznit. (Urban, 2017)

S výjimkou, kdy zaměstnanec práci nemá rád, nechce jí vykonávat a chce dělat jinou práci, lze rozvíjet a podporovat pracovní motivaci u většiny pracovníků. Jedním z rozhodujících činitelů, který přispívá k pracovní motivaci, je podle Urbana (2017) i zpětná vazba, kdy zaměstnavatel zhodnotí a poukáže na pokroky vykonané za určité období.

Herzberg se v souvislosti s pracovní motivací zabývá ještě navíc hygienickými faktory, které se týkají pracovních podmínek. Předkládá tyto formy podmínek: organizace práce, vztahy na pracovišti, pracovní jistoty, výhody zaměstnanců atd. Díky jeho teorii vyplývají dvě věci, a to že nespokojeného zaměstnance je těžší a dražší namotivovat, a když uděláme z nespokojeného zaměstnance spokojeného, nemusí tato skutečnost vést k jeho motivaci. (Urban, 2017)

Mohli bychom se bavit ještě o jiném pohledu na pracovní motivaci, a to proč slábne. Urban (2017) uvádí hned 4 důvody – žádné odměny pracovníka, neúčinné nebo žádné sankce, nedůvěra zaměstnance v dosažení slíbených odměn, a pozdě přicházející odměny. Evangelu a Fridrich (2011) uvádí, že většina manažerů přichází na neustále se opakující skutečnost, kdy všechny nabyté vědomosti a pravidla ve firmě přestanou fungovat a motivace jde radikálně dolů. Nadšení a nálada, jak uvádějí se vrátili do původního stavu. Přišli s řešením. Nový způsob motivace je důležité po čase přehodnotit, zjistit vady a obnovit. Revizi, jak ji sami nazývají, je potřeba provést po 3 – 4 letech. (Evangelu a Fridrich, 2011)

Praktická část

5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Můj výzkum je formován kvalitativní metodou, tedy rozhovorem s jednotlivými externisty DDM Hlučín, kterou jsem si vybrala pro bližší šetření. Šestá kapitola je rozdělena do třech podkapitol. V té první si upřesníme výzkumné cíle a otázky. V podkapitole další se budeme zabývat sesbíranými daty z polostrukturovaných rozhovorů a v poslední podkapitole se zabývám výzkumnou metodou.

K tomu, abychom mohli náš výzkum vůbec začít, je potřeba se zmínit i o vybraném Domu dětí a mládeže Hlučín. Jedná se o zařízení, které poskytuje zájmové vzdělávání. Tyto aktivity probíhají hned v několika formách, a to příležitostných či pravidelných, formou táborů, či pobytových akcí, jako jsou jarní prázdniny strávené v budově DDM. Dále spontánní činnosti, soutěže, individuální práce. Ve velké míře spolupracuje se samotným městem a spolupřádá Masopust, Kroužkobraní, Stavení májky a jiné doprovodné akce. Nabízí kroužky pro děti – Klub maminek s dětmi, žáky ZŠ – Bastlíři, Judo i mládež a dospělí – Keramika pro mládež a dospělé. Kroužky metodicky zajišťují buď interní pracovníci, nebo ve větší míře zastoupení externisté. Dům dětí a mládeže, dříve Dům pionýrů a mládeže, působí a ovlivňuje děti, mládež a dospělé už více jak 70 let. (Město Hlučín, 2021)

5.1 Cíle a otázky výzkumného šetření

Předtím započítím samotného výzkumného šetření je potřeba stanovit hlavní a dílčí cíle. Jak se zmiňuje Strauss (1999) ve své knize *Základy kvalitativního výzkumu: „Výzkum začíná otevřeně a široce, ne však tak otevřeně, aby zahrnul veškeré možnosti, a zároveň ani příliš úzce a zaměřeně, aby se nevyloučila možnost objevu, což je prvotním účelem použití metody zakotvené v teorii.“* (Strauss, 1999)

Má práce si klade za hlavní cíl **analyzovat faktory, které motivují externisty pro práci v DDM Hlučín**. Protože zmíněné DDM hraje velkou roli pro své okolí a jejich kroužky zastřešují ve velké míře externisté, je proto důležité tyto lidi určitým způsobem motivovat.

Dílčí cíle jsou následující:

- Zjistit, jakým způsobem vedení DDM motivuje externisty pro práci v DDM
- Zjistit, jakým způsobem sociální vztahy na pracovišti ovlivňují motivaci externistů pro práci v DDM Hlučín
- Zjistit, jak ovlivňuje pracovní seberealizace motivaci pro práci externisty v DDM.

Pro to, aby byl polostrukturovaný rozhovor co nejpřínosnější, jsem si díky hlavnímu a dílčím cílům stanovila výzkumné otázky:

VO1: Jakým způsobem motivuje vedení DDM externisty pro práci v DDM?

VO2: Jakým způsobem ovlivňují sociální vztahy na pracovišti motivaci externistů pro práci v DDM Hlučín?

VO3: Jak ovlivňuje pracovní seberealizace motivaci pro práci externisty v DDM?

Oblasti rozhovorů jsou následující: motivace, seberealizace, bariéry v práci, sociální vztahy a spokojenost.

5.2 Výzkumný soubor

Mým výzkumným vzorkem je 6 externích zaměstnanců, kteří mají různou délku své praxe jako externisti v Domě dětí a mládeže Hlučín. Věk respondentů se pohybuje od 20 let do 72 let. Výzkum probíhal v únoru roku 2024. Vybrala jsem záměrně toto období, kdy jsou kroužky v polovině školního roku, aby i noví zaměstnanci měli svůj zájmový útvar již zaběhnutý. Některé z respondentů znám díky vlastnímu působení v DDM, s jinými jsem se viděla vůbec poprvé. Účastníci výzkumného šetření jsou lidé nejrůznějších povah a pracovních profesí, kteří svůj volný čas tráví v daném zájmovém zařízení.

Pro výzkum skrze polostrukturovaný rozhovor jsem měla jen jedno kritérium. Musí se jednat o současné externisty. Z důvodu zachování anonymity respondentů jsou externisté pojmenováni písmenem „E“ = externisté a označení číslem 1 – 6.

V tabulce na následující straně nalezneme zpracované údaje o respondentech výzkumu:

Respondent	Věk	Pohlaví	Délka praxe vedení zájmových útvarů v DDM Hlučín	Stav: (student/ pracující/senior)
E1	72 let	žena	4 roky	Senior
E2	35 let	žena	18 let	Pracující v oboru zdravotnictví
E3	32 let	muž	6-7 let	Pracující v technickém odvětví
E4	57 let	žena	20 let	Pracující v sociálních službách
E5	20 let	žena	5 let	Studentka pedagogické fakulty
E6	48 let	muž	10 let	Pracující v oboru elektrotechniky

Tabulka 2 Přehled respondentů

5.3 Výzkumná metoda

Pro své výzkumné šetření jsem zvolila kvalitativní výzkum, protože v šetření nebudu potřebovat kvantitu, ale kvalitu rozhovorů. Dle Thomase „*Kvalitativní výzkum neporovnává jedince a události prostřednictvím termínů míry a množství.*“ (Thomas, 2003). A metodolog Creswell definuje kvalitativní výzkum následovně: „*Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*“ (Creswell 1998 in Hendl, 2005, s. 50)

Pro výzkumné šetření byla vybrána metoda polostrukturovaného rozhovoru, a to z toho důvodu, že bylo potřeba zjistit faktory motivace, které by se mi takto rozvinout ve strukturovaném rozhovoru nepodařilo. Respondenti byly oslovováni ihned po skončení zájmového kroužku a rozhovor probíhal osobní formou ve třídách, kde byl klid. Jen dva rozhovory byly provedeny přes telefonát, a to z důvodu dojíždění a minimálních časových možností po skončení zájmového útvaru. Průběh všech rozhovorů byl zaznamenán na záznamník a později zpracován do písemné formy, přičemž byli účastníci ubezpečeni, že se jedná o anonymní rozhovory a nahrávání nebude prezentováno před vedením DDM, ale bude použito pouze pro účely této bakalářské práce.

Analýza sesbíraných dat byla provedena metodou otevřeného kódování. „*Jedná se o techniku, která byla vyvinuta v rámci analytického aparátu zakotvené teorie, avšak díky své jednoduchosti a zároveň účinnosti je používána a užívána ve velmi široké škále kvalitativních projektů.*“ (Švaříček a Šedřová, 2007). Jde o proces rozebrání textu na menší části a následné složení novým způsobem. Získané informace byly kategorizovány a následně zkoumány.

6 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V této kapitole se budeme zabývat mnou získanými výsledky z výzkumného šetření s externisty pracujícími v DDM Hlučín. Výzkumné otázky jsme si představili již v předešlé kapitole. Rozhovor poskytlo 6 externích pracovníků, kteří zde vedou své zájmové kroužky.

Jednotlivé kategorie jsem rozdělila do kategorie kódů:

1. Stimul formou záliby a vize: koníček, silná osobní vize, pokroky a výsledky, radost, nadšení
2. Podmínky pro práci: podmínky, pozitiva, specifikum, nedostatečnost prostoru, finance
3. Pokroky a s nimi spojená další pozitiva: radost, pozitiva, soutěže, posun
4. Seberealizace: vzdělání, uplatnění, zkušenost, praxe, seberozvoj
5. Sociální vztahy: pracoviště, mezilidské vztahy, rodiče, žáci, dospělí, učitelé, interní zaměstnanci
6. Bariéry v práci: překážky, finance, neznalost, vztahy, vybavení, organizační záležitosti
7. Spokojenost: komunikace, zázemí, motivace, finanční ohodnocení

6.1 Stimul formou záliby a vize

Právě první motivem je **koníček/záliba** externího pracovníka. Někteří tento motiv potvrdili hned odpovědí jednu z mých prvních otázek „Co vás přivedlo k tomu tady pracovat?“ E1 odpověděla: „*Takže pořád ještě chci jakoby být užitečná a něco výtvarného tvořit. Sice sama, maluju doma, ale pracuju ráda s lidmi.*“ načech dodala: „*Já jsem cíleně tady přišla, že tu chci dělat, když už jsem teda nastoupila do důchodu. Je to i můj koníček, protože sama má výtvarně pracuji, maluji a dělám keramiku.*“ Respondentka E2 uvedla, že se jedná o její koníček. Na otázku „Co vás motivuje pro tuto práci“ odpověděla jednoduše, ale výstižně: „*Mě to baví.*“ Respondenty E3, jež pracuje v technickém odvětví, jsem se dotazovala, s čím před sedmi lety nastupoval do této práce. Jeho odpověď byla následující: „*Protože mě začalo bavit skládání Rubikovy kostky, tak jsem to chtěl dětem předat dál, a tak nějak postupně to šlo. ... Je to pro mě velký kůň, technika, 3D tisk, cokoliv mít možnost předat dále, těm dětem, ať se nemudí.*“ Respondentka E4 svou cestu k tomuto kroužku a proč je tento kroužek, nebo dříve vedený kroužek hry na flétnu, pro ní koníčkem, popsala takto: „*Já jako dítě jsem hrála na příčnou flétnu a kreslila jsem. Občas nějaký výkres putoval na soutěž. Já jsem to měla jako zálibu, a když jsem byla v pubertě, tak na vesnici byly nejrůznější akce a karnevaly, tak jsem malovala plakáty a kulisy. Prostě koníček.*“ Respondent E6, který vede rybářský kroužek, na otázku „Co je

pro vás hlavním motivem pro práci v DDM Hlučín?” reagoval následovně: *„Ten koníček mě baví samotného. Z vlastně to mě to mě fascinuje, zajímá mě to, je to koníček jakoby, jak se říká, number 1. No a samozřejmě to chci naučit i ty děti, jo. A oni samozřejmě, je to běh na dlouhou trať, to dítě se nestane rybářem za v uvozovkách necelý rok. Protože my ten kroužek začínáme de facto začátkem října a končíme koncem května, jo, takže já máme to de fakto 1x za 14 dní. Takže, když si to člověk rozpočítá na ty hodiny, tak nemůžete prostě dneska, nebo ten rodič nemůže počítat s tím za ten v uvozovkách necelý rok udělám dítě rybářem. Protože já sám rybařím vlastně de fakto celý život a pořád se učím nových a nových věcí a pořád se něco mění a tak. I ta technika prostě to chytá kniha různé způsoby se prostě mění vylepšují, takže samozřejmě chci to naučit ty děti ale takové nějaké rozumné míře, no.”* Jakožto koníček a svůj zájem o danou oblast, kterou externisté vyučují, se v rozhovorech zmínilo 5 ze 6 respondentů. Mnozí se díky vedení kroužku ve svém oboru zájmu mohou rozvíjet.

Dalším navazujícím motivem jsem objevila **silnou osobní vizi**. Podle Medlíkové (2021) se jedná o jeden z vnitřního faktoru, které mívají dlouhodobé trvání, protože je máme zvnitřněné. Respondentka E1 mi na otázku „Je zde nějaký kroužek, který by pro Vás byl výzvou, popř. do budoucna jej chcete otevřít?” odpověděla takto: *„Viš, co já bych chtěla. Kdybych mohla kromě té keramiky, kterou tady dělám, dělat i třeba malbu nebo něco, ale jako to je tady obsazeno, takže jako jo.”* a respondentka, která vede také výtvarný obor, ale dříve vedla zájmový útvar hry na flétnu, reagovala na stejnou otázku následovně: *„Mě to taky posunuje. Tím, že já se musím předpřipravít, třeba novou techniku, musím se jí naučit. Tím se posunuji. Já dělám na chráněném bydlení a ona je dobrý sluchař s mentálním postižením v prvním stupni. Byla jsem překvapena, že flétnu tak dává. Občas si zahrajeme a já se musím přichystat, já se posunuju. Těší mě, že na obě strany to funguje.”* A externista E6 uvádí velmi podobný příklad své vnitřní vize: *„Protože já sám rybařím vlastně de fakto celý život a pořád se učím nových a nových věcí a pořád se něco mění a tak. I ta technika prostě to chytá kniha různé způsoby se prostě mění vylepšují, takže samozřejmě chci to naučit ty děti ale takové nějaké rozumné míře, no.”* Respondent E3 má silnou vizi již z dětství, kdy jej oslovil jeho vyučující a tuto vizi si donesl do tohoto kroužku: *„Já jsem to vždy chtěl dělat. Já jsem chodil na kroužek elektro od asi 4. třídy a mě vždy fascinoval ten vyučující, což byla taková vnitřní motivace a já jsem pracoval v Ostravě, když jsem sem pracoval v Ostravě ze Slovenska před sedmi lety a chtěl jsem tady něco vést. Přišel jsem, seznámil jsem se se šéfkou ... (jméno vedoucí), a potom slovo dalo slovo a už je to šestý, sedmý rok.”* Nejmladší respondentka, studentka vysoké školy, uvádí svou silnou vizi takto: *„Já jsem vždycky chtěla pracovat na táborech, protože jsem od malička jezdila*

na tábory, a tím, že bydlím kousek od Hlučína, tak jsem si říkala, že se poptám tam. ... Já jsem chtěla mít nějakou praxi, protože mi přijde, že ten titul v dnešní době není až tak moc a je lepší někde začít pracovat. Chtěla jsem být učitelkou, tak jsem věděla, že ten titul je tam potřeba, ale zároveň něco, co by mě i naplňovalo a mohla nabírat zkušenosti do budoucna.”

6.2 Podmínky pro práci

Podmínky pro práci. Prostor, vybavení a další důležité věci, které jsou důležité a mohou být pro někoho velmi důležité, pro jiné méně. Respondenti na tuto otázku odpovídali následovně: „*No podmínky jsou tady dobré. Je tady pec, bývá tady materiál.*” odpověděla na otázku „*Jak vnímáte podmínky a prostředí pro realizaci Vašeho kroužku?*” účastnice E1, která vede keramický kroužek. Respondent E3 vede technický kroužek a jeho odpověď byla takováto: „*Za mě máme tady konkrétně zázemí, v tomto kroužku a v robotice, dovoluji si tvrdit lepší než na některých středních školách. Viděl jsem, jak to mají zařízené, vybavené, a je tu toho až moc. Ale nechci se chválit, že tu toho máme až moc, protože nám na to někdo pak šáhne (smích). Myslím si, že toto je jeden z nejlépe vybavených kroužků, a to samé kluci z kroužku elektro. Bývali tu kroužek letci, ti tady byli skoro 20 let. (jméno vedoucího útvaru) tady má radioamatéry taky skoro 20 let. Letci byli nejsilnější kroužek. Dnes je to elektro. Původně jsem tady přišel vést elektro, ale to bylo obsazené, tak jsem si vymyslel kroužek a plán a fungujeme.”. Tento externista se podílel i na vybavení své třídy díky grantu, na kterém spolupracoval: „*To byl grant z EU, kde jsme byli my, Kravaře a Píšť myslím. 3 obce. Bylo to tak, že tady museli být 2 kroužky robotiky, abychom dostaly noťasy, roboty...a kopec věcí, které jsou super, ale je potřeba ty děti na to postupně připravit. To byl kroužek, který trval rok a za ten rok jsme si toho prošli dost. Myslím, že 4,5 robotů. Mazec.”. Pro účastnici E5 je důležité i její pracovní místo během kroužku, kde by si mohla vypsát třídní deník nebo si sednout. Myšleno následovně: „*Za mě tam je asi všechno. Průběžně se dokupuje. Teď se mi stalo, že tam nebyly úplně všechny barvy, ale už byly nakoupené, čekalo se až přijdou. Z toho vybavení za mě v pohodě. Akorát vím, že ze začátku jsem měla ten problém, že kroužek byl úplně plný. Teď mi teda nechodí jeden klučina, tak mám více židlí. Ale například první lekci, kdy byly všichni, tak nebyla volná židle pro mě. Tak toto. Ale bylo to i tím, že se zařizoval nový ateliér“.***

Pro každý kroužek je jeho místo specifické. Pro někoho je to tělocvična, pro jiné výtvarný ateliér, pro někoho rybářská klubovna, která by měla mít také specifické zázemí. K tomu se vyjádřil účastník rozhovoru E6: „*No, já už jsem vystřídal asi 3 učebny, protože tím, že teď v poslední době nás bývá hodně, tak to máme nějakých, já nevím, tam se to mění, protože některé*

děti nechodí na každý kroužek. Ale máme zhruba přes 20 dětí. Tak ta učebna dole ta přírodověda, kde jsme měli vlastně ty různé plakáty a takové, které trošku připomínají takovou tu rybářskou učebnu. Tak ta je pro nás bohužel malá, tak jsme to museli mít jakoby nahoře. V té třídě, že. Tam používám tu magnetickou tabuli. Můžu tam jako malovat různé takové ty věci, co já potřebuji jo k té výuce a používám i projektor. Na tu stěnu, když jí potřebuju něco ukázat jakoby třeba přes internet nebo nějaké výuková videa a tak. Sice to prostředí jakoby, když to tak řeknu, jo že to, není úplně podle mého gusta jo, když to srovnám třeba, jak to mají v Ostravě jo, že tam mají na stěnách prostě různé pruty, navijáky, staré retro věci a tak dále. Jo. Ale jasně samozřejmě chápu, že ten DDM se využívá vlastně pro veškeré kroužky a není možné, aby ta jedna učebna byla využita jen pro rybářský kroužek.“

Jednou z vlastností pedagoga volného času je flexibilita a umění řešení komplikovaných situací, které nastanou. Je důležité vědět, že i tito pedagogové - externisté si uvědomují, že DDM Hlučín není největší v porovnání například DDM Olomouc, který má budovy 3, ale dokáží kvalitně pracovat s tím, co mají. Jak má vliv prostředí na motivaci externistky E2? „Zvětšit. Dokoupit pár pomůcek, kdyby byly. Ale jinak se to dá, anebo zmenšit skupiny a udělat těch kroužků víc, ale nevím, jestli to jde finančně. Ten prostor je tady malý. Ale s menšími dětmi, když je hezky, tak chodíme ven. Tam je velká zahrada, využíváme prostor té zahrady. Dá se to využít různě, dají se tam hrát hry, vybíjená, cokoliv. Zahrada je velká a je i do kopečka.“

K podmínkám práce se přidává **i finanční ohodnocení**. Pro mnohé další to může být druh motivu k motivaci, který jsem chtěla zdůraznit ve své práci, abych zjistila, jaký na to mají respondenti názor. V rozhovorech se o nich zmínili pouze tři účastníci. Na otázku „Co je hlavním motivem pro práci zde?“ odpověděla E1 následovně: „No vlastně všechno jo ovšem nebudu zastírat, že i peníze nejsou, teda jako není to úplně doména, ale jako zadarmo bych to teda taky nedělala úplně. ...“. S respondentkou E5 jsme načaly, že má i jiné brigády, má otázka zněla proč to tak je v případě tohoto DDM. „Tak je to jistě něco navíc, je to ale za mě 4 h měsíčně. Jedná se o pár drobných na dnešní dobu, ale kdybych měla možnost tam být déle někdy, tak by to bylo fajn. Tím, že kroužek je na dvě hodiny, je potřeba se tam nějak dopravit, za to se taky musí platit. Určitě to není kvůli penězům. Tohle se nedá dělat kvůli penězům. Ani kroužky, ani tábory.“ Na další otázku „Čím podle Tebe DDM motivuje své pracovníky, například Tebe samotnou“ říká: „Asi mi vždycky na těch táborech vyhovovaly ty podmínky. Že jsem měla v ceně tu stravu, placené to bylo dobře, přesčasy mi platili. Ale poslední dobou už to tak není. Zaplatí jenom to nejnmutnější, ještě ty platy snížili. Ale že by mě vyloženě nějak motivovali, tak to spíše ne. Je to vyloženě postavené na té mojí vnitřní motivaci, vlastní.“. Ovšem dva účastníci

rozhovoru uvedli způsob, jakým by se dal problém s finančním ohodnocením vyřešit, případně zájem o to, podílet se na vyřešení tohoto problému. E4 popisuje svou náročnost práce a návrh řešení takto: „*Co se týče peněz, tak finančně je plat minimální, je to to, co se nám dá. Já si myslím, že nedomyšlené je to, kdy já jsem suplovala za kolegyni starší děti v keramice, kteří mají 9-10 let, tak ta hodina skončí a vyučující odchází. Příprava tam není tolik, jako u malých dětí. Protože my nemáme jen keramiku, ale i střihání, lepení. Člověk jim musí všechno vysvětlit. Oni po sobě neuklizejí, oni to nedovedou, to rozsypou. Jeden potřebuje na záchod, další pustit vodu, takže já pořád lítám a věnuju se dětem. Dětem, které jsou předškolní nebo v 1. třídě, potřebují pomoc. Ten čas je neoceněný. Starší děti pochopí své zadání. To finanční je minimální. Když malé děti potřebují více péče, přípravu a prostě všechno, tak já se daleko více vysílím, než když tu mám děti, které mají 9-10 let. Já šablony už doma dělám, tady nemám prostor. Doma si před-dělávám. To si myslím, že by nebylo špatné, kdyby se to zohlednilo, že ty děti jsou malé. Nebo nastavit jim hodinu na 45 min a nám zaplatit 60 min. Je spousta možností, jak by se to dalo. Ale víme, že tady nebo všude jinde to tak je. A nejde to.*”. E3 odpověděl následovně: „*Výzvou je pro mě financování externistů, aby vlastně měli ne motivaci, ale chuť něco dělat. Je to neskutečně poddimenzované. Já to беру tak, že je to na benzin a víceméně zábava. Nedá se to porovnávat s ničím.*”. Díky mému výzkumu jsem tedy zjistila, že pro většinu externistů je finanční ohodnocení zde v DDM Hlučín minimálním faktorem motivace pro práci, a jak zmínila jedna z účastnic: „*Tohle se nedá dělat kvůli penězům. Ani kroužky, ani tábory.*”

6.3 Pokroky a s nimi spojená další pozitiva

Pokroky a výsledky. Tuto část můžeme vnímat ze dvou pohledů, kdy mohou respondenty motivovat vlastní pokroky a výsledky v jejich práci, anebo pokroky a výsledky účastníků zájmového kroužku. Respondentky E1 a E3 na otázku „Jak vnímáte vy z pozice vedoucího kroužku, když to někomu jde, vypracovává se, ...?” odvětily: „*Vždycky mám z toho radost, když se uplatníme i někde v nějakých soutěžích, nebo tak no.*“ E3: „*Vnímám to jako pokrok. Určitě. A faktor motivace.*”. E4 uvedla konkrétní příklad pokroku u dětí: „*Pochválila jsem je, že chtějí pracovat, nebrblají... Dneska jsem měla 6-7 věk. Dala jsem jim zvířátko ve druhé hodině nakreslit na plátno ve škrobu namočené. Holčička, co má 6 roků, řekla, že si nakreslí kočičku. Začala kreslit a nakreslila malou kočičku. Já vždycky tvrdím, musí být celá plocha pokreslená, to zvířátko, ať jde vidět, ať to má pozadí, ať je to hezké, pestré. Ona mi nakreslila 20 cm blechu a já jsem ani nepoznala, co to je. Tak jsem řekla, že jí řekla, že takhle ne. Předkreslila jsem jí 2 obrázky, jak by to mohlo být, ať si zvolí. Ona řekla, že to nezvládne, ale já jsem jí nabídla*

pomoc a krásně to zvládla. Po dnešku už umí kočičku. Mým cílem je tedy rozvíjet kreativitu, aby děti měly, dobrý úchop, aby se naučily nové věci“. A zatímco předešlé respondentky uvádí tento faktor u dětí, pro E5 je důležitý i její pokrok: *„Já jsem chtěla mít nějakou praxi. ... Nabírání zkušeností a ta práce.“* Pro respondenta E6 je pokrokem, když vidí, že jeho práce má smysl a důkazem je už několik let plný kroužek a nápor dětí. *„Jo, a já si myslím, že tu práci dělám dobře. Kroužek funguje, děti jsou každý rok, takže myslím, že i vedení je spokojeno. Jestli vás svým kroužkem, tak asi není dále nijak mě motivovat něčím. ... My vlastně poslední léta nemáme problém s tím jakoby obsazovat, tedy vlastně kroužek spíše musíme jakoby odříkat děti nebo rodičům, že máme prostě plno každý rok.“* Pokroky a výsledky jsou známy tím, že jsou jakousi zpětnou vazbou naší práce, a proto je i tato podmínka důležitá při práci s lidmi.

Vědomí dalších výhod/pozitiv, které se dostaví spolu s naplňováním velkého cíle je opět podle Medlíkové (2021) jedním z dalších vnitřních faktorů motivace. Tato pozitiva navazují na pokroky v práci. Jedná se o malé věci, které mají spoustu velký dopadů na výhody. E2 uvádí, že pro ni je to: *„...energie těch dětí, oni toho člověka nabijí jinak, po té práci, kterou vykonávám. Tam člověk musí být, zatímco tady člověk chce být.“* Výpověď respondenta E3 jsem již zmiňovala při motivování finančním ohodnocením, nicméně kryje se to i vědomím dalších výhod, kdy pro něj je do budoucna výzvou financování právě externích pracovníků, aby vůbec měli motivaci a chuť něco dělat.

Nakonec respondentka E1, zkušená výtvarnice, paní v 72 letech a v současném důchodě, by chtěla předat své zkušenosti mladším. Podává to slovy: *„Viš, co já, když kolikrát vidím, co tady děláte v té keramice. To je šílené, jako řeknu to na rovinu. Já jsem i kolikrát říkala, že bych vám klidně i třeba udělala nějaké trošku školení. Nebo jako že to zespodu nesmí být v žádném případě naglazované, že tam nesmí být taková vrstva toho skla... Zas nechci se tvářit přechytale. Ale že to kolikrát vidím u té pece... Já třeba trvám na tom, že ty svoje výrobky budu pálit sama. Takže bych i třeba uvítala, kdybych mohla poradit těm mladším nebo méně zkušeným. Někteří nemají vůbec tucha, a já, když to tam vidím, ty tvary, a hlavně že je to tak neodborně vedené, tak mi to připadá, že to je škoda toho materiálu.“* Ptala jsem se dále, co by měl kurz keramiky obsahovat, pokud by jej vedla, tak jak? *„Spíš praxi by měl obsahovat. V té teorii vám můžu navykládat, ale to všechno se dá vyčíst. Ale ta praxe je důležitá. Že střepy musí mít stejnou sílu, jinak se to chová v peci jako granát apod.“* Pro někoho jsou budoucí pozitiva osobní, pro jiné ve spolupráci s DDM, protože k němu přirostli a tuto práci dělají z lásky k městu, instituci, lidem.

6.4 Seberealizace

Jedním z dalších faktorů je **seberealizace**. Něco, díky čemu mohou být pracovníci ve svém oboru lepší a lépe vést svěřené účastníky, děti, žáky, mládež i dospělé. Seberozvoj je pro učitele součástí procesu celoživotního vzdělávání. Něco, díky čemu „neusne na vavřínech”. Respondent E3 popsal důležitost seberozvoje takto: *„Musí se člověk pořád vzdělávat, to je to samé jako v profesním životě. Jakmile přestane, není uplatnitelný. To samé je tady. Postupně to posouváme dále. Začínali jsme s jednou tiskárnou, nyní jsou zde 4. Nějaké vzdělávání k tiskům. Nebyla tu místnost, vybavila se místnost z dalšího grantu. To jsme s Michalem vypsali grant z mé práce. Dostali jsme grant. Takže postupně. Koupily se židle a plakáty, celkem 25 000 do nového vybavení. Určitě je za mě vzdělávání super, co se týče pedagogických věcí, není problém. Já jsem tomu otevřený, v životopise se to vždy hodí.”*

Respondenti se k tomuto faktoru vyjádřili následovně. Mou první otázkou většinou bylo, zda ví, že mají nárok na vzdělávací kurzy, které by jim DDM proplatilo. E1 odpověděla: *„Ano, ale já už to nepotřebuju s mým vzděláním.”* Respondentka E2 využila kurz pedagogického minima, které DDM poskytuje, ovšem neví o další vzdělávací nabídce. Ptala jsem se, jak vnímá důležitost seberozvoje v práci v DDM? *„Myslím si, že je to důležité. Děti se za ty roky změnily. Jakože v těch sociálních vazbách a všim. Jakože poznatky takhle jsou důležité, ale na druhou stranu ta praxe člověku hodně dá, že si z toho vezme víc, než z nějakých tabulek a definicí.”* Na místě tedy bylo se ptát: *„Pokud vnímáte, že ve Vámi vedeném kroužku jsou nějaké mezery, myslíte, že by Vám je pomohla zaplnit účast na kurzu k danému tématu?”* “odpověď” byla stručná a jasná: *„Určitě by se dalo něco vymyslet, kdybych věděla o tom, že se to dá.”* Další z respondentů E3 má pedagogické minimum opět díky DDM Hlučín, ovšem na otázku, která směřovala k tomu, zda uvažoval ještě o využití vzdělávací nabídky k jeho kroužku odvětil: *„Ne, to všechno je o tom, co jsem si načel, popálil se doma sám. Myslím, že jsme měli školení k projektu k tomuto kroužku, ale to bylo víceméně seznámení s danými roboty, ale též to bylo víceméně samostudium doma. Já si to vezmu a osahám si to. Potom to dětem předvedu. ... Určitě, pokud by byla možnost, tak bych do něčeho takového šel. Protože vždy je to přece o tom, že člověk by měl vědět. Jak si lépe manažovat čas v kroužku, lépe vést děti. Nejsem pedagog vystudovaný. Jsem jen „Ing.” Já si vedu v práci jinak lidi než tady v kroužku.”*

Zatímco tito lidé by o nabídce uvažovali, externistka E4 již absolvuje kurzy, které si ovšem sama platí, protože o vzdělávací nabídce, kterou by ji DDM mohlo poskytnout, neví. *„V podstatě jsem nikdy nic takového nevyužila. Nikdy jsem se nevyptávala. Nic mi nebylo vlastně ani nabídnuto. Já jsem zas takový blázen, že já občas na něco jdu, za své, například malování*

portrétu tužkou. Teď mám něco jako Artmoment, to mi kluk koupil v Ostravě.” Nabídku by ovšem přivítala. Pokud by to mělo financovat DDM, tak ať je to pro ně užitečné, takovou, která by ji přinesla novou techniku, jak sama říká. *„Ať je to zajímavé, efektivní i pro děti. Ať z toho mají i zábavu. Třeba i ty bublinky. Já mám nějakou knížku, tak to použiju.”*. Pro respondentku E5 je vzdělávání zásadní a přesně ví, který kurz by ji byl užitečný, ovšem o nabídce také neví, pokračuje slovy: *„...jako dává to smysl, ale tím, že jsem externista, tak jsem nad něčím takovým ani neuvažovala. Tím, že se v nějakém „výtvarnu” realizuju i v rámci školy, tak jsem nad tím ani neuvažovala nikdy. Že by něco takového mohlo jít. Škoda, že se o tom nemluví, to by asi chtělo sejít se s externisty, a i se stálými zaměstnanci, aby se to na začátku roku tak nějak shromáždilo, řeklo. ... Čeho já se vždycky bojím, tak je to, že nemám žádnou přípravu, kdyby se stal nějaký úraz. Já jsem si chtěla udělat nějaký kurz, tím, že s dětmi pracuju. Pomohlo by mi, kdyby to bylo v nabídce DDM. Nevím, jestli to mají jen stálí zaměstnanci nebo i my externisti. Za mě, když se dělají tábory, tak tam bývají úrazy na výletech a tak. Ta první pomoc je důležitá. S tím jsem nebyla nikdy seznámena, podepisuje se všechno možné, ale v praxi člověk vůbec neví. A co se týče pedagogického minima. Samozřejmě, že bych řešila některé věci jinak, kdybych ho měla, ale myslím si, že i bez vzdělání jsem schopná si poradit s každou situací. Setkala jsem se s různými situacemi, pracovala jsem i mimo DDM s dětma z dětských domovů. To byla jiná zkušenost. Zakládám si spíše na zkušenostech, ale teď právě navazuju teorii na praxi, skrz studium „pajdáku”. Jsme sama zvědavá, jestli jsem řešila něco špatně, nebo jak.“*

Poslední účastník rozhovoru E6 ví o pedagogickém minimu, má jej absolvováno také přes DDM Hlučín, ovšem na otázku, zda ví, že existuje vzdělávací nabídka pro externisty, řekl, že neví, možná mu to bylo někde odprezentováno, ovšem nehnal by se do toho. Proč? *„Já se snažím získávat informace z internetu, knížek, metodických pokynů atd. Tím, že pracujeme s dětmi z celého kraje. Pořádáme Zlaté udice a územní kola Zlaté udice, tak posouváme ty děti na národní kola i do zahraničí. Z mého hlediska těch informací, které já můžu dát dětem, jsou dostačující. Nepotřebuju se ještě vzdělávat dále.”*. Celkově neví o vzdělávací nabídce 4 ze 6 respondentů, ovšem 3 z nich mají pedagogické vzdělání, ale nebylo jim nabídnuto nic dále a pouze 2 ze 6 o vzdělávací nabídce ví. Otázka je, jestli by byla důležitost tohoto faktoru vnímána více, pokud by byla vzdělávací nabídka nabídnuta při podepisování smlouvy.

6.5 Sociální vztahy

Sociální vztahy jsou jedním z důležitých faktorů práce na pracovišti. Vedoucí by si měl uvědomovat jejich důležitost, podporovat je a umět je řešit, ne manipulovat. V této oblasti jsem

se zaměřila na důležitost vztahů učitel – žák, externista - rodič, externista – externista, externista – internista a případná setkávání. Respondentka E1 vede zájmový kroužek Keramika pro dospělé. Z dospělých lidí jí nejdéle chodí do kroužku skoro všichni. Ptala jsem se, jakou roli si myslí, že hraje ve vztahu k účastníkům kroužku: „*Já jsem docela přísná. Jednak mám ráda, když jako jsou takoví... ne já fakt vyžaduju, aby měli určité mantinely, aby byli ukáznění, protože to k té práci patří jo?*”. E2 odpověděla: „*Tak těší člověka, že se děti vrací. Je to pěkné.*” Pro respondenta E3 zase znamená vztah učitel – žák toto: „*Mimulý rok mi jeden odešel. Začal asi jako čtvrták a od začátku byl v 3D tisku a ten se hodně vypracoval. Teď šel na střední školu. Psal jsem si s jeho mamkou a ta byla nadšená. On má představitivost neskutečnou. My jsme kreslili jednoduché modely a kluk chtěl víc. Je to zájmový útvar, já tu nechci tlačit děti do povinností, ale on chtěl nad rámec. Byl schopný doma chystat a připravit si něco.*”

Účastnice rozhovoru E4 vnímá sociální vztahy díky zpětné vazbě: „*Já vidím, že je tady nejmladší dítě, střední dítě. Jedna už je dospělá. Jedna tady už přišla a měla tady jednu sestřičku, a doma má ještě jednu, která tady taky chodila. Ono se to prostě pořád opakuje, chodí tady.*”. Pro mnohé jsou sociální vztahy důležitou složkou práce v DDM jedná o nedílnou součást.

Díky výpovědi respondenta E6 jsem zjistila, kdysi probíhalo setkávání externích pracovníků: „*Za éry té XXX, která tam byla před ní tak ta občas dělala takové setkání externistů, nebo jo vždycky tak končily ty kroužky, tak ona pořádá pořádala takové setkání. Jo, kdy jsme si mohli jakoby tak něco říct mezi sebou? Jo, kdo má kolik dětí, jo tam judista prostě jo, kolik má dětí? Jak to probíhá v jeho kroužku a tak dále? Ale teď poslední roky, jako se s nimi moc toho, spíš na chodbě nějaké ty kolegy jakoby potkávám, tak si řekneme jenom, ahoj, nebo nějaké takové detaily, ale takového, že bysme řešili prostě kdo má kolik dětí v kroužku, co dělají, co používají a tak dále no.*”, proto jsem chtěla vědět, zda by o něco podobného měli externisté i dnes zájem. Dotyčný E6 reagoval následovně: „*Otázka je, jestli by to opravdu něco dalo nebo ne? No. No, protože říkám těch kroužků a tak. Je tam spousta. Každý dělá něco jiného a nevím, třeba jsou třeba věci, které mě nezajímají, jo a pak naopak může třeba nikoho nezajímá třeba rybaření. Tak nevím, jestli by mu něco dal.*”. Pro respondentku E1 by bylo přínosem pouze setkávání výtvarných kroužků, navrhuje setkávání 1x za rok. Účastnice E2 si o setkávání myslí, že by to pracovníky více stmelilo: „*Bylo by to přínosem, protože bychom si mohli vyměnit nějaké svoje poznatky a třeba my, kteří jsme tady dlouho, mohly bychom si vzít něco od těch mladších. Nějakou inspiraci apod.*”, ovšem setkávání všech externích a interních pracovníků nevnímá jako důležité. Respondent E3 vnímá, že je dost možností se

setkávat na různých akcích, pořádaných DDM Hlučín, ovšem dodává: „*Možná by stálo za to nějaké setkávání. Já jsem to vždy řešil s XXX (koordinátor, interní zaměstnanec-poznámka Marie Hájovské) nebo se XXX (ředitelka DDM Hlučín). ... Za mě by ta schůze mohla nás externisty posunout dále. Nevidím v tom problém.*” A co se týče setkávání pouze technických oborů, tak ví, že jsou v DDM pouze 3 lidi, kteří tento druh kroužku vedou a je pro ně jednoduché se sejít. Respondentka E4 uvedla, že všechny věci, které je potřeba řešit, řeší se svou koordinátorkou a pro ni by bylo až už setkávání všech externistů, nebo jen výtvarného oboru, zbytečné. Toto platí i pro E5: „*Asi to za mě není vůbec potřebné, ale určitě by se našli lidi, pro které by to bylo fajn, pro které by to bylo fajn v budování těch kontaktů, socializace, mezi vrstevníky, kteří mají stejné zájmy. Vyloženě to nepotřebuju. Jelikož jsem student, tak tam nějakým způsobem rozvíjím tu bublinu kontaktů. Většinou externisti, by to neměli, jak stíhat. Za mě to není potřeba.*”. Pro 4 ze 6 respondentů by toto setkávání bylo přínosem, ocenili by jej alespoň jednou za rok, aby se mohli seznámit s kolektivem a načerpat nové vědomosti a zkušenosti. Většina z nich uvedla, že by ocenili setkávání pouze výtvarných oborů či technických, přírodovědných atd.

Jaký význam a forma motivace je pro účastníky rozhovoru vztah s koordinátorem? E1 uvádí spokojený vztah: „*Jako tam je to bez problémů, protože spíš radím já jí, protože mám samozřejmě větší zkušenosti. A nemám žádný problém.*“. S jinými Středisky volného času nenavazuje vztahy, pokud něco potřebuje, jde se zeptat na své bývalé pracoviště. Pro respondentku mají ovšem tyto vztahy důležitý význam: „*Já už jsem tady tak dlouho, že už jsem tady jak inventář. Tím, že my už jsme jako rodina, tak asi ne. My si všechno řekneme, tak nějak, jak potřebujeme. Většinou přes telefon, přes messenger. V podstatě v ty úterky, kdy jsem tady se setkáváme jen ve dveřích, tím, že Edita má svůj kroužek. Když potřebuju přímo, tak jdu občas i za ředitelkou.*”. Respondent E3 se svým koordinátorem se podíleli na vybavení technické třídy díky grantu z EU a myslí si, že komunikace je tady dobře nastavená. Pokud má problém, tak jak sám uvádí, vyřeší se. E4 vnímá, že záleží na tom, s kým se domlouvá. Ovšem, není tam nic, s čím by nesouhlasila.

Nakonec účastník E6 má díky svému rybářskému kroužku a soutěži Zlatá udice velký okruh spolupracovníků i z jiných DDM, jak sám říká: „*Jako toho vedoucí toho rybářského kroužku, tak jsem se dostal, takovou svou pílí a tím, že mě to zajímalo, tak jsem se dostal vlastně až na odbor mládeže moravskoslezského kraje a my pod sebou máme vlastně veškeré rybářské kroužky z celého kraje tady. Takže pro ně pořádáme každý rok akci vedoucí rybářských kroužků. Takže de facto znám hodně těch vedoucích, protože někteří to dělají pod Domy dětí, a někteří*

to dělají pod jako v místní organizaci českého rybářského svazu jo. Takže fakt to znám hodně těch vedoucích a těch lidí vlastně kolem toho, co se. Co se točí.”. Velký přínos, co se týče navázání sociálních vztahů přímo v DDM Hlučín, měl pro něj kurz pedagogiky volného času, který zde absolvovali (40h), kdy měl možnost se seznámit i s jinými externisty a pracovníky. A co se týče jeho koordinátorky: „Tam můžu říct, že ta jakoby v určitých věcech pomáhá velmi dobře, že komunikuje s rodiči, když potřebuju něco prostě s nima vyřešit a tak dále a takovou tu agendu. Nebo když pořádáme ty z rybářské závody pro děti, tak, mi tam vyhotoví nějaké ty formuláře v excelu, tabulky a tak dále, takže tam jakoby spokojenost.” Pro většinu externistů je tento vztah nastaven velmi dobře, jsou spokojeni a vnímají, že jsou informováni.

6.6 Bariéry v práci

Překážky, které brání externistům ve výkonu jejich práce, něco, co by se do budoucna mohlo zlepšit, aby jejich motivace byla mnohem větší. I na toto jsem zaměřila. „*Viš, co já bych chtěla. Kdybych mohla kromě ty keramiky, kterou tady dělám, dělám i třeba malbu nebo něco, ale jako to je tady obsazeno, takže jako jo.*” vytyčila jako bariéru respondentka E1, jedná se o naplnění vnitřního cíle. Otevření nového kroužku je problém v kapacitní rovině, jak sama uvádí. Podobný případ řeší i respondentka E5, která původně chtěla vést kroužek práce se dřevem, ovšem zatím jí byla nabídnuta keramika. Pro ni je to ještě plat, jelikož pracuje v DDM i na táborech: „*Asi mi vždycky na těch táborech vyhovovaly ty podmínky. Že jsem měla v ceně tu stravu, placené to bylo dobře, přesčasy mi platili. Ale poslední dobou už to tak není. Zaplatí jenom to nejnmutnější, ještě ty platy snížili*”, a poslední věcí je neznalost pracovníků, dokonce ředitelky instituce: „*Já tam moc lidí neznám. Z táborů ano, ale jinak letos jsem se víceméně omylem setkala s paní ředitelkou, a to už tam dělám pátým rokem. Asi tohle by byla potřeba vědět, v jakém kolektivu pracuje. Byla by potřeba motivace z pohledu domů dětí. Bylo by to dobré, kdyby to bylo možné*” a dodává: „*Čeho já se vždycky bojím, tak je to, že nemám žádnou průpravu, kdyby se stal nějaký úraz. Já jsem si chtěla udělat nějaký kurz, tím, že s dětmi pracuju. Pomohlo by mi, kdyby to bylo v nabídce DDM. Nevím, jestli to mají jen stálí zaměstnanci nebo i my externisti. ... v praxi člověk vůbec neví.*”. Odlišnou bariéru vnímá respondentka E2,

kteřá vede tělovýchovný kroužek. Na otázku „Je něco, co by potřebovalo podle vás změnit?” odpověděla: „*Zvětšit. Dokoupit pár pomůcek, kdyby byly. Ale jinak se to dá, anebo zmenšit skupiny a udělat těch kroužků víc, ale nevím, jestli to jde finančně. Ten prostor je tady malý. Ale s menšími dětmi, když je hezky, tak chodíme ven. Tam je velká zahrada, využíváme prostor té zahrady. Dá se to využít různě, dají se tam hrát hry, vybíjená, cokoliv. Zahrada je velká*

a je i do kopečka.”. Jakožto bariéru vnímá i jiné nastavení dnešní generace dětí, popisuje to jako změny v sociálních vazbách: „dětí jsou jiné a že někdy jsou ostré na svůj věk. Už jsou jiné, než bývaly kdysi nebo je to tím, že já stárnu, nevím (smích). Jsou jiné. Jsou více drzejší, už nemají ty authority, které mívaly a myslím si, že je to i tou dobou.”

Stejně jako respondentka E2, vnímá E3 bariéru ve finančním ohodnocení. Podle něj je to „*neskutečně poddimenzované*”. Na otázku, zda jej práce v DDM motivovala k práci ve školství, následně odpověděl: „*Určitě ne, to mi nezaplatí nic. Mám dvě děti, ženu a jiné finanční věci, takže to je možno sen, v padesáti, ale to mám ještě daleko. Na důchod si myslím, že super. Ale jinak ne. To by se museli udělat velké změny*“. Obdobný problém je zde u respondentky E4, sama navrhla řešení: „*Já si myslím, že nedomyšlené je to, kdy já jsem suplovala za kolegyni starší děti v keramice, kteří mají 9-10 let, tak ta hodina skončí a vyučující odchází. Příprava tam není tolik jako u malých dětí. ... Ten čas je neoceněný. ... Ta finanční stránka je minimální. Když malé děti potřebují více péče, přípravu a prostě všechno, tak já se daleko více vysílím, než když tu mám děti, které mají 9-10 let. Já šablony už doma dělám, tady nemám prostor. Doma si před-dělávám. To si myslím, že by nebylo špatné, kdyby se to zohlednilo, že ty děti jsou malé. Nebo nastavit jim hodinu na 45 min a nám zaplatit 60 min. Je spousta možností, jak by se to dalo. Ale víme, že tady nebo všude jinde to tak je. A nejde to*”.

Bariéru co se týče prostoru pro kroužek zmiňuje i respondent E6: „*Tak ta učebna dole ta přírodověda, kde jsme měli vlastně ty různé plakáty a takové, které trochu připomínají takovou tu rybářskou učebnu. Tak ta je pro nás bohužel malá, tak jsme to museli mít jakoby nahoře. V té třídě, že. Tam používám tu magnetickou tabuli. Můžu tam jako malovat různé takové ty věci, co já potřebuji jo k té výuce a používám i projektor. Na tu stěnu, když jí potřebuju něco ukázat jakoby třeba přes internet nebo nějaké výuková videa a tak. Sice to prostředí jakoby, když to tak řeknu, jo že to, není úplně podle mého gusta jo, když to srovnám třeba, jak to mají v Ostravě jo, že tam mají na stěnách prostě různé pruty, navijáky, staré retro věci a tak dále. Jo. Ale jasně samozřejmě chápu, že ten DDM se využívá vlastně pro veškeré kroužky a není možné, aby ta jedna učebna byla využita jen pro rybářský kroužek*“. Z výzkumu v této oblasti vyplývá, že finanční ohodnocení je opravdu nízký faktor motivace, kterou by chtěli externisté vyřešit. Další bariérou mohou být prostory či neznalost pracovníků DDM.

6.7 Spokojenost

Součástí manažerské činnosti je dohlížet i na spokojenost svých zaměstnanců. Pro každého může výraz spokojenost znamenat něco jiného. Ptala jsem se, jak jsou spokojeni a nespokojeni

externí pracovníci DDM Hlučín. Respondentka E1 uvedla, že bere svou práci zde jako poslání, ale celkově je spokojena s komunikací, cítí se být informována. Je spokojena. Respondentka E2 uvedla, že k její spokojenosti ji vedou vztahy na pracovišti tedy: „*my už jsme jako rodina. ..Všechno si řekneme, tak nějak, jak potřebujeme*”. Respondent E3 má radost ze zázemí, které, jak sám říká, je lepší než na většině středních školách. Co má na srdci, to se nebojí říct: „*Víceméně to, co mám na srdci to povím. Buď to lidé akceptují anebo ne. (smích)*”. Vnímá velkou výhodu v komunikaci, která je podle něj nastavená dobře. Podobně to cítí i respondentka E4, která je zde spokojena díky rychlé komunikaci a vyhovění. Doplnuje: „*Já myslím, že komunikace je dobrá, nemám výhrady. Já jsem spokojená tady s pracovníkama. Vůbec s XXX je dobrá spolupráce. Nemám s ničím problém. Včera nebo předevčírem jsem jí volala. Já mám kroužek co 14 dnů, aby si děti mohly naglazovat, vypálit... vše bylo nachystané. Jsem spokojená.*”

Respondentka E5 popisuje svou spokojenost následovně: „*Práce v DDM Hlučín je pro mě šanci zdokonalit svou praxi s dětmi. Přišla jsem zde na to, jak moc mě tato práce naplňuje a našla jsem v ní své životní poslání. S prací jsem zde spokojená, avšak je samozřejmě i spousta faktorů které zde nejsou úplně ideální. Vyzdvihla bych výhodu ‚volné ruky‘. Aktivitu si můžu plánovat dle svého, což mě neskutečně baví. Práce je užitečnou zkušeností do budoucí kariéry pedagoga. Zlepšit by se dalo zázemí mezi kolegy (aby se více znali, předání společných zkušeností, ...). Bylo by třeba nějaké školení v rámci oboru, který pracovník vyučuje, pokud není dostatečné. A samozřejmě platy, které jsou třeba na táborech až směšně nízké“.* Velkým přínosem a motivací ke spokojenosti jsou pro externisty komunikace, dobré vztahy na pracovišti a možnosti volnosti.

7 DISKUZE

Tato bakalářská práce zjišťovala motivaci externistů ve středisku volného času, konkrétně v Domě dětí a mládeže Hlučín. Hlavním cílem bylo zanalyzovat faktory, které motivují externisty pro práci v DDM Hlučín. Zjišťovala jsem, jakým způsobem DDM motivuje externisty pro práci v jejich zařízení, dále jakým způsobem sociální vztahy na pracovišti ovlivňují motivaci externistů pro práci v DDM Hlučín a jak ovlivňuje pracovní seberealizace motivaci pro práci externisty v DDM. Tato práce se zabývala názory a pohledy externích pracovníků na svou práci, postřehy, motivací, řešili jsme téma efektivity motivace a řešení bariér, které nastávají při výkonu jejich pracovní náplně. Věk respondentů je od 20 – 72 let, jedná se o studenty vysoké školy, pracující, i seniory. Práce se zabývá vnitřní motivací, motivací interních pracovníků vůči těm externím. Výzkum byl zaměřen na prostředí, seberealizaci, bariéry při výkonu práce, spokojenost i sociálními vztahy. Cílem bylo zanalyzovat faktory motivace, se kterými může DDM Hlučín pracovat, aby si externí pracovníky umělo udržet, popřípadě věděli, na co je nalákat.

„Motivace je důvod, proč věci děláme. Hybná síla, jádro našeho chtění, vnitřní kompas, proces, který dává organismu energii. Smysl činnosti, nástroj k uspokojení potřeby, pohon a někdy i důsledek vykonávané činnosti.“ uvádí Medlíková (2021). DDM Hlučín stojí na práci externích pracovníků, kteří mají co nabídnout dětem, mládeži i dospělým. Proto je důležité znát důvod - motivaci, proč své působení zde absolvují. Co je jejich vnitřním kompasem a co je pohání k tomu, aby byli lepšími vedoucími svých zájmových kroužků.

VO1: Jakým způsobem motivuje vedení DDM externisty pro práci v DDM?

Výzkumné šetření ukázalo, že externisté v DDM Hlučín nevnímají cílenou motivaci institucí, jak mnozí uvedli. U většiny se ukázalo, že pokud by neměli svou vnitřní motivaci, tuto práci by pravděpodobně nedělali. Přitom Evangelu a Fridrich (2017) hovoří o revizích motivace, kterou by daná instituce měla obnovovat, a to po 4-5 letech. Díky otevřenému kódování výzkum odhalil formy motivace u dotazovaných externistů, a to byly: koníček/záliba, silná osobní vize, finanční ohodnocení, pokroky, podmínky, vědomí dalších pozitiv. Ovšem uvedli hned několik faktorů, které jsou pro ně důležité. Komunikace - ukázalo se, že komunikace s koordinátory je velmi dobrá a mnozí si ji pochvalují a druhá věc jsou sociální vztahy. Cílenou motivaci ovšem ze strany externistů nikdo neuvedl. Největší faktor motivace své vnitřní se projevil koníček/záliba, nejnižším bylo vypořádání finanční ohodnocení. Maslow hovoří o obnově, vysvětlení a zdůraznění motivace ze strany vedení (Urban 2017).

VO2: Jakým způsobem ovlivňují sociální vztahy na pracovišti motivaci externistů pro práci v DDM Hlučín?

Jak výzkum ukázal, sociální vztahy jsou silnou motivací pro externí pracovníky. Jde o již zmíněnou rychlou komunikaci s koordinátorem, rychlost řešení problému, nachystání potřebného vybavení třídy apod. Pro mnohé je silnou motivací vztah učitel - žák, kdy jim dávají zpětnou vazbu a vrací se, externisty těší pokroky žáků, umístění v soutěžích atd. Zjistila jsem, že většina by ocenila setkání externistů, vnímali by to jako formu stmelení, načerpání nových zkušeností, vědomostí, postřehů, předání potřebných informací. Schůzka by mohla probíhat 1-2x za rok. Na začátku a na konci školního roku, který zde začíná v říjnu a končí v květnu. Většina se shodla, že by přínosné setkání ocenili pouze se zaměstnanci svého oboru, např. přírodovědného, výtvarného, technického, tělovýchovného atd. Pouze jeden respondent toto shledal pro něj nepřínosným. Už Maslow upozorňoval na faktor společenského významu a Urban (2017) jej doplňuje o pochvalu a uznání společnosti či vedením.

VO3: Jak ovlivňuje pracovní seberealizace motivaci pro práci externisty v DDM?

Výzkum ukázal, že seberozvoj a seberealizaci vnímá 4 ze 6 respondentů jako velmi důležitou součást, ovšem pouze 2 ze 6 účastníků rozhovoru ví, že DDM nabízí možnost seberealizace. Zbylí respondenti vůbec netuší o nabídce a většinou se to dozvěděli ode mně. Seberealizaci by uvítali, jak sami řekli, protože by se dokázali díky tomu rozvinout a svým žákům poté předat informace, nebo najít nový způsob řešení situací, se kterými zápasí. Pro mnohé, by se jednalo o další faktor motivace, kdyby o této možnosti věděli. Účastníci sami uvedli, že by se o této možnosti mohli dozvědět na společné schůzce na začátku školního roku. Díky vzdělávacím kurzům by mohli, jak sami uvedli, objevit nové techniky, ať už výtvarné či výchovné a odstranit tak některé bariéry při výkonu své práce. Herzberg, který zmiňuje hygienické faktory, což jsou podmínky práce, přikládá důležitost i výhodám zaměstnanců, což v tomto případě by mohla být i možnost pracovní seberealizace (Urban, 2017).

Faktorů, které ovlivňují práci externistů v DDM Hlučín, je opravdu mnoho. Na základě analýzy jde říct, že největším faktorem motivace je, že se jedná o jejich vlastní koníček, zájem, zálibu, kterou chtějí předat dále. Někteří se dostali k této práci náhodou, někteří přišli cíleně za zkušenostmi a praxí, pro jiné je to forma být užitečným. Dalším významným faktorem by se daly uvést sociální vztahy a na ně navazující podmínky. Pro spoustu externistů jsou právě sociální vztahy to, co je tam drží. Komunikace je na vysoké úrovni. Velkou výhodou je, že se jedná o zájmové vzdělávání, tedy zde hraje velkou roli dobrovolnost, která je znakem výchovy mimo vyučování. Žáci zde docházejí, protože chtějí, a pokud je do kroužku někdo dotlačen, tak

jak sami externisté uvádějí, práce s ním je těžší. Spolupráce s koordinátorem hodnotí všichni kladně, cítí se být informováni. Jediným problémem jsou organizační podmínky, a na co má externista nárok. To často nevědí, například podmínky k seberealizaci.

Prostorové podmínky hodnotí externisté kladně. Mnohdy je pro ně prostor třeba malý nebo by potřeboval mírně dovybavit, například tělocvična nebo rybářský kroužek, ovšem kroužky keramické a technické jsou díky zásluze některých spoluprací externista – internista velmi dobře vybaveny. Nicméně díky flexibilitě a kreativitě, které jsou jedněmi z předpokladů pro pedagoga volného času, si dokáží častokrát pomoci jinak. Dalším faktorem motivace bychom mohli vnímat vědomí dalších výhod, tedy pokud je práce dělána dobře, externisté se odkazují na kladnou zpětnou vazbu, ať už rodičů či žáků samotných, a to například energií, která je nabíjí.

Velkou výzvou, která by mohla přinést další výhody a pozitiva, je finanční ohodnocení. Někteří se v rozhovorech zmínili o poddimenzování či o tom hovoří jako o „příspěvku na dopravu“. Tento faktor motivace stojí u externistů na nejnižší příčce. Výhodou je hned několik řešení, které by vnímali jako velký bonus, a to udělat hodinu na 45 minut, ale zaplatit minut 60, kdy by byla započítána i domácí příprava, kterou zaplacenou nemají. Pedagogičtí pracovníci mají dle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících nejvýše 32 hodin přímé pedagogické práce a 8 hodin nepřímé práce. U těchto externistů je zaplacen jen čas strávený ve výuce. V diplomové práci s názvem *Rozdíly v motivaci interních a externích pracovníků* autor upozorňuje na teorii instrumentality (Armstrong 1999), kdy jeho výzkumný vzorek externích pracovníků dělá svou práci především pro peníze (Kováč, 2020). Motivací by účastníci rozhovorů uvítali povědomí o možnosti proplacení vzdělávacích kurzů, nejen pedagogického minima, které DDM Hlučín zajišťuje. Rádi by se vzdělali tak, aby to DDM bylo přínosem.

Mým původním tématem bylo vzdělávání externistů ve Středisku volného času. Všechno to začalo tím, že jsem se po dvou letech vykonávání práce coby externí pracovník v DDM Hlučín dozvěděla, že mám nárok na vzdělávací kurzy. Také jsem chtěla vědět, jak probíhal nábor jiných externistů, zda se konala informační schůzka, kde jim bylo řečeno, na co mají nárok. Ovšem po zralé diskuzi s vedoucí práce, paní Mgr. Ivou Koribskou, Ph.D., jsme zjistily, že prvním impulzem je motivace do toho jít, a to jsme chtěly zkoumat.

Na závěr bych ráda řekla, že náš hlučinský Dům dětí a mládeže stojí právě na externistech. Z výzkumu vyplývá, že peníze nejsou jejich hlavní motivací, finanční ohodnocení stojí na nejnižší příčce. Ovšem doporučením pro vedení by mohl být rozvoj faktorů motivace jako

jsou sociální vztahy, seberozvoj, o kterém by se rádi dozvěděli více, ale především, co jim chybí,

je informační schůzka na začátku školního roku, kde by se o tom mohli dozvědět. Tato schůzka by mohla obnovit motivaci, nastartovat jiný faktor motivace anebo podpořit a rozvinout motivační faktory stávající.

Limity výzkumu

Výzkumné šetření mělo kvalitativní strukturu. Jelikož mým jedním dílčím cílem bylo zjistit, jakým způsobem motivuje DDM Hlučín své externí pracovníky, výsledky ukázaly pouze vnímání ze strany externistů a už ne od vedení, tedy ředitelky či interních zaměstnanců. Dále se výsledky výzkumu nedají generalizovat na všechny externisty, protože jich v DDM pracuje mnohem více. V další práci by bylo vhodné upozornit na možnosti a legislativní ukotvení nároku na vzdělávání externích pracovníků v SVČ. Tato skutečnost nebyla mnou nikde dohledána.

Etika výzkumu

Výzkum probíhal s respektem a dobrovolností účastníku a zahrnoval etické principy. Účastníci byli předem informováni s postupem nakládání nahrávek rozhovorů, anonymitou i možnostmi dohledání výsledků bakalářské práce. Nahrávky byly po zpracování rozhovorů smazány.

Závěr

Cílem této bakalářské práce s názvem „Motivace externistů ve Středisku volného času“ bylo analyzovat faktory, které motivují externisty pro práci v Domě dětí a mládeže v Hlučíně. V teoretické části byla zahrnuta témata a vymezeny termíny spojené s prací externího pracovníka, Dům dětí a mládeže, Středisko volného času, legislativní zakotvení, motivace, vlastnosti pedagoga ve volném čase, další vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovní motivace. Výzkumná část měla kvalitativní charakter a byla provedena formou polostrukturovaných rozhovorů. Prostřednictvím výzkumného šetření byly zjišťovány faktory motivace, kterými jsou externí pracovníci v DDM Hlučín motivováni pro svou práci, a jakým způsobem je ovlivňuje seberozvoj a sociální vztahy.

Výsledky výzkumného šetření ukázaly, že největším faktorem motivace pro externí pracovníky je jejich rozvoj a předávání vědomostí a zkušeností díky tomu, že se jedná o jejich koníček či zálibu. Dalším významným faktorem je komunikace a sociální vztahy na pracovišti. Bylo zjištěno, že za nejnižší faktor motivace považují externisté finanční ohodnocení.

Navzdory těmto zjištěním je třeba uznat některá omezení tohoto výzkumu. Výzkum byl směřován pouze na jeden konkrétní Dům dětí a mládeže. Aby byl výzkum více objektivní, bylo do budoucna potřeba analyzovat více těchto zařízení k lepšímu uchopení a pochopení celé problematiky. Budoucí výzkum by se konkrétně mohl zaměřit na vzdělávání externistů, dle mého šetření tato oblast není zmapována.

Na závěr lze říci, že má studie přispěla k lepšímu pochopení problematiky motivace externistů v konkrétním zařízení volného času a poskytla základ pro další výzkum v této oblasti.

ZDROJE

ARMSTRONG, Michael a STEPHENS, Tina. *Management a leadership. Expert* (Grada). Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2177-4.

VÁŽANSKÝ, Mojmir. *Základy pedagogiky volného času*. 2. upr. a dopl. vyd. Brno: PrintTypia, 2001

BEDRNOVÁ, Eva, JAROŠOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN978-80-7261-239-0.

BENDL, Stanislav. *Vychovatelství: učebnice teoretických základů oboru*. Praha: Grada, 2015. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4248-9.

ČECH, Tomáš, ed. *Výchova a volný čas*. Brno: MSD, spol. s.r.o., Brno (msdbrno.cz), 2007. ISBN 978-80-86633-97-8.

ČESKÁ REPUBLIKA. *Rámcový vzdělávací program pro jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky*. Praha: Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2009. Dostupné také z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/JK/9647/RAMCOVY-VZDELAVACI-PROGRAM-PRO-JAZYKOVE-SKOLY-S-PRAVEM-STATNI-JAZYKOVE-ZKOUSKY.html>

ČESKÁ REPUBLIKA. *Výroční zpráva 2017/2018*. Dům dětí a mládeže Hlučín, příspěvková organizace, 2019, ročník 2019. Dostupné také z: <https://www.ddmhlucin.cz/index.php/dokumenty>

EVANGELU, Jaroslava Ester a FRIDRICH, Oldřich. *133 her pro motivaci a rozvoj týmů*. 2. rozš. vyd. Management (Grada). Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3927-4.

HÁJEK, Bedřich, Břetislav HOFBAUER a PÁVKOVÁ. *Pedagogické ovlivňování volného času: současné trendy*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 239 s. ISBN 978-807-3674-731.

HÁJEK, Bedřich. *Děti, vedoucí, volný čas*. Praha: 2004. ISBN 80-86784-06-1.

HOFBAUER, Břetislav. *Děti, mládež a volný čas*. 1.vyd. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178 927-5.

KAPLÁNEK, Michal. *Volný čas a jeho význam ve výchově*. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1250-8.

KAREŠOVÁ, Eva. *Vnitřní a vnější pracovní motivace. Funkce, využívání a dopady ve vybraném podniku*. Bakalářská práce. Terezín: Vysoká škola aplikované psychologie, 2021. Vedoucí práce Mgr. Alena Jáchimová

KNOTKOVÁ, Alena. *Pedagogika volného času*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2022. ISBN 978-80-7435-867-8.

KRATOCHVÍLOVÁ, Emília. *Pedagogika voľného času: výchova v čase mimo vyučovania v pedagogickej teórii a v praxi*. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2004. ISBN 80-223-1930-9.

MACHOWSKÁ, Veronika, Lucia PASTIERIKOVÁ a Dita FINKOVÁ. *Metodika tvorby kurikulumu a realizace kurzů DVPP zaměřených na inkluzivní vzdělávání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-244-4720-9.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. ISBN 80-247-0577-X

NAKONEČNÝ, Milan. *Úvod do psychologie*. Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-0993-0.

PÁVKOVÁ, J. 2008. *Psychologické aspekty výchovy ve volném čase*. In HÁJEK, B. *Pedagogické ovlivňování volného času*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-473-1.

PÁVKOVÁ, Jiřina. *Pedagogika volného času: [teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času]*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-423-6.

PÁVKOVÁ, Jiřina. *Pedagogika volného času: teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-295-5.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Poradce pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5515-1.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-399-4.

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Online. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>. [cit. 2024-06-11].

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Vyhláška č. 108/2005 Sb., o školských výchovných a ubytovacích zařízeních a školských účelových zařízeních.

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Vyhláška 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání. In: Sbírka zákonů České republiky 2016. Dostupné také z: <http://www.msmt.cz/mladez/zajmove-vzdelavani-1>

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Vyhláška 317/2005 Sb. o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2006. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast2>. [cit. 2024-06-11].

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 281/2023 Sb. Zákoník práce. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>. [cit. 2024-06-11].

STRAUSS, Anselm L. a CORBIN, Juliet. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. SCAN. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

TRACY, Brian. *Hire and Keep the Best People*. San Francisco: Berrett Koehler Publishers, Inc. 2011. ISBN 978-1-57675-169-5.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Manažer. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

VYHNÁLKOVÁ, Pavla. *Základy pedagogiky volného času*. Olomouc, 2013.

VYSEKALOVÁ, Jitka. *Chování zákazníka: jak odkrýt tajemství "černé skříňky"*. Expert (Grada). Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3528-3.

ČLÁNKY

Tady platí citace jako u knih, tzn. AUTOR (případně MŠMT, název stránky atd.). *Název článku nebo metodické směrnice*. Název časopisu nebo vydavatele, případně MŠMT atd., místo vydání (pokud je): rok vydání. Pak [cit. den.měsíc.rok]. Dostupné z:

MĚSTO HLUČÍN. *Dům dětí a mládeže slaví výročí*. Město Hlučín, 2021[online] [cit. 17-6-2024]. Dostupné z: <https://www.hlucin.cz/cs/mesto-hlucin-a-dso/tiskove-zpravy/dum-deti-a-mladeze-slavi-vyroci.html>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Střediska volného času*. MŠMT, 2019 [online]. [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/strediska-volneho-casu>

LUŽÁNKY. *Manuál pro externisty SVČ Lužánky 2022* [online]. Lužánky, 2022 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://externisti.luzanky.cz/>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Standardy a metodická doporučení*, MŠMT 2020. [online] [cit. 2024-06-10]. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/standardy-a-metodicka-doporuceni>.

LUŽÁNKY. *Jak se stát externistou?* [online]. [online]. Lužánky, 2022 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: https://drive.google.com/file/d/1Ag_Xxo9Es5xhbccesd_GM2NJqU4L64uo/view

MŠMT. *Mládež*. [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013–2014. [cit. 5.5.2014]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/zajmove-vzdelavani-1/>

MŠMT. *Odbor pro mládež*. [online] Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2013– 2014. [cit. 5.5.2014]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/odbor-pro-mladez>

MŠMT. *Rada pro zájmové vzdělávání*. [online] Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2013–2014. [cit. 5.5.2014]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/radapro-zajmove-vzdelavani-1>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Profesní kvalifikace v oblasti neformálního a zájmového vzdělávání dětí a mládeže*. MŠMT [online]. 1 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mladez/profesni-kvalifikace-v-oblasti-neformalniho-a-zajmoveho>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Pedagogičtí pracovníci*. MŠMT [online]. 1 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/pedagogicti-pracovnici?highlightWords=dvpp>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY *Jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky* [online]. 1 [cit. 2023-06-27]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/jazykove-skoly-s-pravem-statni-jazykove-zkousky>

TUŽILOVÁ, Michaela. *Co je to vlastně DVPP?* [Online]. Evropská komise. 2016. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/co-je-vlastne-dvpp>. [cit. 2024-01-12].

DOLEŽELOVÁ, Monika. *Novela zákoníku práce: nárok na dovolenou u DPP a DPČ od roku 2024*. [Online]. In: Money S3, www.money.cz, 2023. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/novela-zakoniku-prace-narok-na-dovolenou-u-dpp-a-dpc-od-roku-2024/>. [cit. 2024-06-11].

ZDROJE OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Rozdíl mezi stimuly a motivy (Plamínek 2015)

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Poradce pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5515-1.

Obrázek 2 Maslowova pyramida (Vysekalová 2011)

VYSEKALOVÁ, Jitka. *Chování zákazníka: jak odkrýt tajemství "černé skříňky"*. Expert (Grada). Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3528-3.

Obrázek 3 Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, I. část (Facebook DDM Hlučín)

DŮM DĚTÍ A MLÁDEŽE HLUČÍN. *Nabídka kroužků 2023/2024*. Dům dětí a mládeže Hlučín, 2023. Zdroj: Facebook DDM Hlučín. Dostupné online z: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=697210835780707&set=pb.100064753896576.-2207520000&type=3>

Obrázek 4 Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, II. část (Facebook DDM Hlučín)

DŮM DĚTÍ A MLÁDEŽE HLUČÍN. *Nabídka kroužků 2023/2024*. Dům dětí a mládeže Hlučín, 2023. Zdroj: Facebook DDM Hlučín. Dostupné online z: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=697210832447374&set=pb.100064753896576.-2207520000>

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Rozhovor 1

- žena, 72 let, důchodkyně

Jaké je Vaše vzdělání?

Tak já jsem magistr. Mám kombinaci jazyk česky, výtvarná výchova pro střední školy.

Jaký kroužek zde v DDM Hlučín vedete?

Tady vedu keramiku pro děti i dospělé.

Jak dlouho už pracujete tady v domě dětí?

Asi 4 roky, já to sama přesně nevím. Přesně nevedu nějakou statistiku, no.

Co vás přivedlo k tomu tady pracovat?

Takže pořád ještě chci jakoby být užitečná a něco výtvarného tvořit. Sice sama, maluju doma, ale pracuju ráda s lidmi.

Jak to probíhalo, když jste zde začínala pracovat? Oslovil Vás někdo?

Ne, já jsem cíleně tady přišla, že tu chci dělat. Když už jsem teda nastoupila do důchodu, jo.

Narazila jste na nějaký inzerát nebo podobnou nabídku práce externisty?

Ne, ne, ne, ředitelka je vlastně bývalá žačka z gymnázia.

Je daná oblast blízka vašemu povolání nebo se jedná o Váš „koníček“?

Je to i můj koníček, protože sama má výtvarně pracuji, maluji a dělám keramiku.

Je zde nějaký kroužek, který by pro Vás byl výzvou, popř. do budoucna jej chcete otevřít?

Pokud ano, jaký?

Víš, co já bych chtěla. Kdybych mohla kromě ty keramiky, kterou tady dělám, dělám i třeba malbu nebo něco, ale jako to je tady obsazeno, takže jako jo. No ne

Myslíte, z kapacitních důvodů?

No z kapacitních to nejde, zatím asi ne. A protože jako víš, co je sem vlastně výtvarník „všecko možné“. Já bych chtěla dělat všechno možné, ne jenom tu keramiku, no.

Jaká věková skupina je Vám nejbližší? Jaká Vás nejvíce oslovila?

Určitě se líp pracuje s těma dospělýma.

Co je hlavním motivem pro práci zde?

No vlastně všechno jo ovšem nebudu zastírat, že i peníze nejsou, teda jako není to úplně doména, ale jako zadarmo bych to teda taky nedělala úplně. No mám radost z toho, když se nám něco podaří, a když je to pěkné a někdo to obdivuje, nebo co jsme dokázali v těch kroužcích.

Co pro Vás znamená, když žák, at' už dospělý nebo dítě, se posune dále, a potom chodí na nějaké soutěže, posíláte jeho výrobky?

Jo, vždycky mám z toho radost, když se uplatníme i někde v nějakých soutěžích, nebo tak no.

Jak dlouho k Vám chodí žák, který chodí nejdéle do Vašeho kroužku?

No, z těch dospělých skoro všichni.

Berete svou práci jako poslání tady v tomhle oboru v tom volném čase?

To je trošku nadnesená otázka. Dejme tomu, že ano.

Jakou roli si myslíte, že hrajete vy ve vztahu učitel-žák k dětem či dospělým v jejich životě?

Jo, jo jasně. No já rozhodně, protože já jsem docela přísná. Jednak mám ráda, když jako jsou takoví... ne já fakt vyžaduju, aby měli určité mantinely, aby byli ukáznění, protože to k té práci patří jo?

A jak je to jiné u těch dospělých?

To už by jim bylo trapné, kdyby nebyli ukáznění.

Jak vnímáte podmínky a prostředí pro realizaci Vašeho kroužku?

No podmínky jsou tady dobré. Je tady pec, bývá tady materiál.

Co děláte nebo co se děje, když materiál dojde?

Není problém to nahlásit.

A kde?

U XXX (koordinátorka dotazované, pozn. Marie Hájovské)

Jak funguje práce s koordinátorem? Máte nad sebou někoho nebo až ředitelku?

Tu výtvarnou část má teďka na starost XXX . Tak tam jako tam je to bez problémů, protože spíš radím já jí, protože mám samozřejmě větší zkušenosti. A nemám žádný problém.

Jak probíhá komunikace s ní?

V dobrém.

Co se týče i nějakých mezilidských vztahů, například práce i s jinými domy dětí nebo středisky volného času. Probíhá u Vás něco takového?

Ne, když něco potřebuju, tak jdu do svého bývalého pracoviště na ZUŠku nebo na gympl.

Stýkáte se i s jinými externisty? Pokud ano, jak to probíhá? Pokud ne, ocenila byste taková setkání v průběhu roku?

Víš, co já, když kolikrát vidím, co tady děláte v té keramice. To je šílené, jako řeknu to na rovinu. Já jsem i kolikrát říkala, že bych vám klidně i třeba udělala nějaké trošku školení. Nebo jako že to zespodu nesmí být v žádném případě naglazované, že tam nesmí být taková vrstva toho skla... Zas nechci se tvářit přechytrale. Ale že to kolikrát vidím u té pece... Já třeba trvám na tom, že ty svoje výrobky budu pálit sama. Takže bych i třeba uvítala, kdybych mohla poradit těm mladším nebo méně zkušeným. Někteří nemají vůbec tuha, a já, když to tam vidím, ty tvary, a hlavně že je to tak neodborně vedené, tak mi to připadá, že to je škoda toho materiálu.

A bylo by pro Vás přínosné setkávání s tím keramickým okruhem nebo celkově výtvarným anebo úplně se všemi externisty?

Ne, jen ten výtvarný. Já jsem na vysoké škole, vlastně teda keramiku vůbec neměla. Měla jsem všechno jenom teoreticky, já jsem se k tomu všemu, co jsem udělala a co dělám, jsem se dopracovala sama. A byla jsem asi dvakrát na kurzu pro učitele o prázdninách a tomu se říkalo Exot v Karlových Varech. Ale tam se dělalo takovou tou jemnou hlinou z porcelánu víš? Takže no a pak jenom metodou zkouška omyl a literatura a tak. Druhá věc je, že jsem měla, to je štěstí, teda na kolegy, co do ZUŠky chodili, oni nebyli ochotní cokoliv říct. A to já zas ne jak když na něco přijdu, tak to fakt všem řeknu, protože vím, jako že by to tak mělo být.

Pokud byste Vy sama vedla nějaký kurz, co by měl obsahovat?

Spíš praxi by měl obsahovat. V té teorii vám můžu navykládat, ale to všechno se dá vyčíst. Ale ta praxe je důležitá. Že střepy musí mít stejnou sílu, jinak se to chová v peci jako granát apod.

Absolvovala jste nějaké kurzy přes tuto instituci? Víte, že je tady ta nabídka proplacení vzdělávacích kurzů?

Ano, ale já už to nepotřebuju s mým vzděláním.

Stýkáte se s internisty? Jak probíhá toto setkávání?

Setkávám se s XXX nebo XXX anebo s ředitelkou, či s bývalou kolegyní, ale nejedná se o bližší kontakty. Tak normálně, jako pracovní vztah.

Ocenila byste, kdyby se všichni externisté sešli i s internisty a řekly se důležité informace?

No možná že jo, že by to bylo dobré jo. Například jednou za rok.

Jakým způsobem jsou Vám předávány informace k aktuálnímu dění v DDM?

Jo, jo. Cítím se jako informována. Vždy když přijdu, tak vím, kde najdu hlínu, popřípadě mi ... napíše SMS.

Jak probíhá komunikace s rodiči?

Někdy přijdou pro děti anebo ocení, co děti donesly domů.

Příloha č. 2: Rozhovor 2

- žena, 35 let, pracující

Pracujete nebo jste studentem/studentkou?

Jsem pracující.

V jakém oboru pracujete?

Pracuji ve zdravotnictví.

Jak dlouho již pracujete v DDM Hlučín jakožto externista?

Od 16 let, od gymnázia až doteď. Asi 18 let.

Od počátku, kdy tady pracujete vedete pouze sportovní tábory nebo jste vedla i jiné?

Sportovní a tábory tady příměstský.

Co vás přivedlo k tomu, pracovat v DDM? Oslovil Vás někdo? Našla jste článek na stránkách ddmhlucin.cz? Něco jiného?

Tehdy se hledal někdo, kdo by vlastně vedl ten kroužek pro ty děti, ten cvičící a vlastně tak jsem se k tomu dostala, tak čistě náhodou. Tak jsem se přihlásila, a už jsem tady zůstala.

Probíhalo to skrz nějakým inzerátem, nebo kdo přišel s nabídkou?

Ne, tehda přišla tehdejší paní ředitelka k nám do školy a ptala se, jestli bys to nikdo nevzal někdo, kdo by chtěl jakoby s dětma pracovat.

Co je obsahem toho vašeho kroužku? Říkala jste, že pracujete ve zdravotnictví. Prolíná se Vaše zaměstnání s prací externisty v DDM Hlučín?

Cvičíme tak nějak, jak by ty děti ve svém věku cvičit asi měly. Ten kroužek Hopsalík je zrovna pro děti, které mají zhruba 5 roků, tak se učí kotrmelce pořádně, a takové věci takové ty základní, které by měly jako ovládat.

Je daná oblast blízka vašemu povolání nebo se jedná o Váš „koníček“?

Pro mě je to koníček.

Je zde nějaký kroužek, který by pro Vás byl výzvou, popř. do budoucna jej chcete otevřít?

Pokud ano, jaký? Bavilo by vás to? Byl by to důvod pro vaší motivaci?

Výzvou to nevím, asi zůstanu u toho, co umím.

Co je hlavním motivem pro práci zde?

Pro mě je to energie těch dětí, oni toho člověka nabijí jinak, po té práci, kterou vykonávám. Tam člověk musí být, zatímco tady člověk chce být.

Jaké faktory motivace vnímáte důležité pro práci externisty?

Peníze tady určitě ne.

Napadlo Vás někdy pracovat ve školství, že by Vás ta práce externisty motivovala natolik, abyste přešla ze zdravotnictví?

Kdysi jsem chtěla, ale nakonec jsem zůstala u jiného oboru.

Jaká věková skupina je pro Vás více motivující?

Kdysi jsem chtěla pracovat na základní škole, dneska mám ty větší děti okolo 10 let, ale mám i pětileté.

Co se vám líbí na této práci? Co vás motivuje pro tuto práci?

Mě to baví.

Jak dlouho k vám chodí žák, který chodí nejdéle do Vašeho kroužku?

Myslím, že všechny děti už odrostly. Nejdéle to byly asi 3 nebo 4 roky. Potom, kdy dojdou do skupiny pubertálních dětí, tak začnou mít jiné zájmy.

Jak vnímáte roli ve vztahu učitel – žák k dětem v jejich životě?

Tak těší člověka, že se děti vrací. Je to pěkné.

Jak probíhá vztah učitel-rodíč ve Vašem případě?

S menšími chodím dolů děti odevzdat. Někdy se rodiče ptají, jak bylo, někdy jen pozdraví, to záleží.

Ocenila byste setkání s dalšími externisty?

Myslím, že by nás to více stmelilo, ale my se tady tak všichni známe, ale nebránila bych se tomu.

Jak byste vnímala scházení ne všech externistů, ale pouze setkání zaměstnanců, kteří vedou pohybové kroužky?

Bylo by to přínosem, protože bychom si mohli vyměnit nějaké svoje poznatky a třeba my, kteří jsme tady dlouho, mohly bychom si vzít něco od těch mladších. Nějakou inspiraci apod.

Pokud se budeme bavit o vztahu internista-externista, jaký přínos by pro Vás měla nějaká schůzka společná?

Myslím si, že kdybychom se všichni sešli, tak to asi ne. Za mě je lepší, řešit to s tím, kdo je nám nadřízený, jinak to není asi podstatné.

Pokud se bavíme o tom nadřízeném, máte přímo ředitelku, nebo jiného koordinátora?

XXX mám. (XXX = interní zaměstnanec, pozn. Marie Hájovské)

Je něco, co by se dalo zlepšit ve vztahu koordinátor-externista? Popř. je něco, co by se dalo vyzdvihnout?

Já už jsem tady tak dlouho, že už jsem tady jak inventář. Tím, že my už jsme jako rodina, tak asi ne. My si všechno řekneme, tak nějak, jak potřebujeme.

Jakým způsobem jsou předávány informace?

Většinou přes telefon, přes messenger. V podstatě v ty úterky, kdy jsem tady se setkáváme jen ve dveřích, tím, že XXX má svůj kroužek. Když potřebuju přímo, tak jdu občas i za ředitelkou.

Jakým máte názor na prostředí, zázemí pro sportovní kroužky? Je něco, co by potřebovalo podle Vás změnit?

Zvětšit. Dokoupit pár pomůcek, kdyby byly. Ale jinak se to dá, anebo zmenšit skupiny a udělat těch kroužků víc, ale nevím, jestli to jde finančně. Ten prostor je tady malý. Ale s menšími dětmi, když je hezky, tak chodíme ven. Tam je velká zahrada, využíváme prostor té zahrady. Dá se to využít různě, dají se tam hrát hry, vybíjená, cokoliv. Zahrada je velká a je i do kopečka.

Jak vnímáte důležitost seberozvoje v práci v DDM?

Myslím si, že je to důležité. Děti se za ty roky změnily. Jakože v těch sociálních vazbách a vším. Jakože poznatky takhle jsou důležité, ale na druhou stranu ta praxe člověku hodně dá, že si z toho vezme víc, než z nějakých tabulek a definicí.

Využil/a jste někdy nabídku seberozvoje/vzdělávacích kurzů, které nabízí DDM?

Dělali jsme kurzy volného času, a to bych řekla, že bylo pár let zpátky, ale nevím kolik.

Máte pedagogické minimum?

Nemám.

Máte povědomí o vzdělávací nabídce, kterou DDM nabízí?

Nevím o ničem, a to jsem tady 18 let. Dozvídám se to od Vás.

Pokud vnímáte, že ve Vámi vedeném kroužku jsou nějaké mezery, myslíte, že by Vám je pomohla zaplnit účast na kurzu k danému tématu?

Určitě by se dalo něco vymyslet, kdybych věděla o tom, že se to dá.

Je něco, co Vás od té práce tady zrazuje? Něco, co se Vám přičí?

Tady?! Tady asi konkrétně nic. Spíš, že ty děti jsou jiné a že někdy jsou ostré na svůj věk. Už jsou jiné, než bývaly kdysi nebo je to tím, že já stárnu, nevím (smích). Jsou jiné. Jsou více drzejší, už nemají ty autority, které mívaly a myslím si, že je to i tou dobou.

Rozhovor č. 3: Rozhovor 3

- muž, 32 let, pracující

V jakém oboru pracujete?

Pracuju jako nákupčí od šroubků po stroje. Technické odvětví.

Jak dlouho již pracujete v DDM Hlučín jakožto externista?

V DDM pracuju už minimálně 6 let. 6-7 let.

Jaký kroužek vedete zde v DDM? Popř. čím jste začínal před těmi sedmi lety?

První byl 3D tisk, tím jsme začínali, potom jsme na to nabalili robotiku, získali jsme grant. Poté jsme na to nabalili IQ 300, protože mě začalo bavit skládání Rubikovi kostky, tak jsem to chtěl dětem předat dál, a tak nějak postupně to šlo.

Co vás přivedlo k tomu, pracovat v DDM? Oslovil Vás někdo? Našla jste článek na stránkách ddmhlucin.cz? Něco jiného?

Já jsem to vždy chtěl dělat. Já jsem chodil na kroužek elektro od asi 4. třídy a mě vždy fascinoval ten vyučující, což byla taková vnitřní motivace a já jsem pracoval v Ostravě, když jsem sem pracoval v Ostravě ze Slovenska před sedmi lety a chtěl jsem tady něco vést. Přišel jsem, seznámil jsem se se šéfkou XXX, a potom slovo dalo slovo a už je to šestý, sedmý rok.

Je daná oblast blízka vašemu povolání nebo se jedná o Váš „koníček“?

Je to pro mě velký kůň, technika, 3D tisk, cokoliv mít možnost předat dále, těm dětem, ať se nenudí.

Je zde nějaký kroužek, který by pro Vás byl výzvou, popř. do budoucna jej chcete otevřít? Pokud ano, jaký? Bavilo by vás to? Byl by to důvod pro vaší motivaci?

Výzvou je pro mě financování externistů, aby vlastně měli ne motivaci, ale chuť něco dělat. Je to neskutečně poddimenzované. Já to беру tak, že je to na benzín a víceméně zábava. Nedá se to porovnávat s ničím.

Jak je to tedy u vás s tou motivací?

Pro mě ta motivace je. Já si tu chodím oddechnout, víceméně vzdělat, protože ti lidé, co chodí na kroužek s něčím vždy přijdou. Takže vzájemný “change”. Odevzdávat to, co jsem se já naučil. Naučil v životě profesním a nejen tom, ale i ve škole a v kroužku, který jsem navštěvoval já jako děcko. Motivace – odevzdat něco. Dětem, možná i rodičům.

Jak dlouho k vám chodí žák, který chodí nejdéle do Vašeho kroužku?

Mínulý rok mi jeden odešel. Začal asi jako čtvrťák a od začátku byl v 3D tisku a ten se hodně vypracoval. Teď šel na střední školu. Psal jsem si s jeho mamkou a ta byla nadšená. On má představitivost neskutečnou. My jsme kreslili jednoduché modely a kluk chtěl víc. Je to zájmový útvar, já tu nechci tlačit děti do povinností, ale on chtěl nad rámec. Byl schopný doma chystat a připravit si něco.

Jak to vnímáte vy z pozice vedoucího kroužku, když to někomu jde, vypracovává se...?

Vnímám to jako pokrok. Určitě. A faktor motivace.

Jakou roli hraje navazování mezilidských vztahů v práci externisty?

Myslím, že je tu dost akcí, na kterých se můžeme setkat, například Kroužkobraní. Tam většina lidí chodí.

Jak vás ovlivňuje sdílení pracovních zkušeností s dalšími externisty? Probíhá tady něco takového?

Možná by stálo za to nějaké setkávání. Já jsem to vždy řešil s XXX (koordinátor, interní zaměstnanec-poznámka Marie Hájovské) nebo se XXX. Ty věci i s jinými kroužky i projekty mezi sebou. Já si myslím, že komunikace je tady nastavená dobře. Jestli je nějaký problém tak se vyřeší. Zvedne se telefon: „Poslyš, jsem nemocný, nemám kapacitu, nedám to tenhle týden. Obvolej, dej vědět rodičům.“ Já jsem byl 2 nebo 3 roky nemocný a vzali to za mě. Ještě tu byl jeden kroužek Robotika, a to vzali za mě. Já jsem tu celý prosinec nebyl. Za mě by ta schůze mohla nás externisty posunout dále. Nevidím v tom problém.

Zajímalo by mě, pokud by probíhali pouze setkávání externistů, kteří vedou technické kroužky, jak byste na to nahlížel?

My jsme tu myslím dva. Já a XXX a XXX příští rok končí. Možná ještě XXX, který vede Bastlíře. Takže 3 lidi se sejdou jednoduše. Ovšem pokud někdo vede pohybovku nebo výtvarku, tak je to zase jiné.

Je něco, co by se dalo zlepšit? Popř. je něco, co by se dalo vyzdvihnout v komunikaci zde v DDM?

Víceméně to, co mám na srdci to povím. Buď to lidé akceptují anebo ne. (smích)

Jakým máte názor na prostředí, zázemí?

Za mě máme tady konkrétně zázemí, v tomto kroužku a v robotice, dovolím si tvrdit lepší než na některých středních školách. Viděl jsem, jak to mají zařízené, vybavené, a je tu toho až moc. Ale nechci se chválit, že tu toho máme až moc, protože nám na to někdo pak šáhne (smích).

Myslím si, že toto je jeden z nejlépe vybavených kroužků, a to samé kluci z kroužku elektro. Bývali tu kroužek letci, ti tady byli skoro 20 roků. XXX tady má radioamatéry taky skoro 20 roků. Letci byli nejsilnější kroužek. Dnes je to elektro. Původně jsem tady přišel vést elektro, ale to bylo obsazené, tak jsem si vymyslel kroužek a plán a fungujeme.

Využil jste někdy nabídku seberozvoje/vzdělávacích kurzů, které nabízí DDM?

Mám pedagogické minimum. Dělali jsme to tady 2-3 roky zpátky. Dělal jsem to i na Slovensku při vysoké škole, ale to jsem nedodělal.

Napadlo Vás někdy využít ještě vzdělávací nabídky k tomuto kroužku?

Ne, to všechno je o tom, co jsem si načetl, popálil se doma sám. Myslím, že jsme měli školení k projektu k tomuto kroužku, ale to bylo víceméně seznámení s danými roboty, ale též to bylo víceméně samostudium doma. Já si to vezmu a osahám si to. Potom to dětem předvedu.

Co to byl za projekt?

To byl grant z EU, kde jsme byli my, Kravaře a Píšť myslím. 3 obce. Bylo to tak, že tady museli být 2 kroužky robotiky, abychom dostaly nořasy, roboty...a kopec věcí, které jsou super, ale je potřeba ty děti na to postupně připravit. To byl kroužek, který trval rok a za ten rok jsme si toho prošli dost. Myslím, že 4,5 robotů. Mazec.

Jak vnímáte důležitost seberozvoje v práci v DDM?

Musí se člověk pořád vzdělávat, to je to samé jako v profesním životě. Jakmile přestane, není uplatnitelný. To samé je tady. Postupně to posouváme dále. Začínali jsme s jednou tiskárnou, nyní jsou zde 4. Nějaké vzdělávání k tiskům. Nebyla tu místnost, vybavila se místnost z dalšího grantu. To jsme s XXX vypsalí grant z mé práce. Dostali jsme grant. Takže postupně. Koupily se židle a plakáty, celkem 25 000 do nového vybavení. Určitě je za mě vzdělávání super, co se týče pedagogických věcí, není problém. Já jsem tomu otevřený, v životopise se to vždy hodí.

Máte v plánu využít nějaký kurz? Co by měl obsahovat?

Určitě, pokud by byla možnost, tak bych do něčeho takového šel. Protože vždy je to přece o tom, že člověk by měl vědět. Jak si lépe managovat čas v kroužku, lépe vést děti. Nejsem pedagog vystudovaný. Jsem jen „Ing.“ Já si vedu v práci jinak lidi než tady v kroužku.

Uvažujete o možnosti práce ve školství na HPP?

Určitě ne, to mi nezaplatí nic. Mám dvě děti, ženu a jiné finanční věci, takže to je možno sen, v padesáti, ale to mám ještě daleko. Na důchod si myslím, že super. Ale jinak ne. To by se museli udělat velké změny.

Příloha č. 4: Rozhovor 4

- žena, 57 let, pracující

Co vás přivedlo k tomu, pracovat v DDM? Oslovil Vás někdo? Našla jste článek na stránkách ddmhlucin.cz? Něco jiného?

To bylo úplně zcela náhodně, protože přesně před dvaceti lety tady byla jedna paní, která tady pracovala interně. Měla výtvarku a hru na zobcovou flétnu. Odcházela a požádala mě, abych převzala toto za ni. Já jsem nebyla moc nadšená, bydlela jsem v Pišti, tak to pro mě byl problém. Nějak jsem to skloubila, říkám dobře, nenechám je ve štychu. Měla jsem flétnu asi 2 roky, a pak jsem přibrala i tu výtvarku. Všechno v jeden den – ve středu. Pak o tu flétnu začal být menší zájem, z důvodu, že lidové školy umění poslaly svoje kantory na základní školy do vesnic. Děti z okolí zde přestaly jezdit. Měli jsme pouze 2, 3 děti, tak jsme se rozhodli, že to není dobré, je to málo. Zrušilo se to. Výtvarky se rozšířili, a protože já chodím do práce, tak...mohla bych toho mít víc, ale s tou prací je to komplikované a je to určitý závazek, člověk nesmí chybět. Takže letos je to 20 let. Už si tady připadám jak staré uhlí (smích).

Já si myslím, že je to potřeba, mít zde pracovníky, co mají zkušenosti.

No, každý to vedeme jinak. Škola jinak. Já nejsem pedagog, ale člověk to vycítí z těch dětí. Například teď je nemocnost, tak jsem měla dneska 4 děti. Pochválila jsem je, že chtějí pracovat, nebrblají... Dneska jsem měla 6-7 věk. Dala jsem jim zvířátko ve druhé hodině nakreslit na plátno ve škrobu namočené. Holčička, co má 6 roků řekla, že si nakreslí kočičku. Začala kreslit a nakreslila malou kočičku. Já vždycky tvrdím, musí být celá plocha pokreslená, to zvířátko, ať jde vidět, ať to má pozadí, ať je to hezké, pestré. Ona mi nakreslila 20 cm blechu a já jsem ani nepoznala, co to je. Tak jsem řekla, že jí řekla, že takhle ne. Předkreslila jsem jí 2 obrázky, jak by to mohlo být, ať si zvolí. Ona řekla, že to nezvládne, ale já jsem jí nabídla pomoc a krásně to zvládla. Po dnešku už umí kočičku. Mým cílem je tedy rozvíjet kreativitu, aby děti měly, dobrý úchop, aby se naučily nové věci.

Máte pedagogické minimum?

Co se týče pedagogického vzdělání, tak vůbec. Tady jsem si udělala pedagogické vzdělání pro volnočasové aktivity. Asi 8,10 let zpět.

Je daná oblast blízka vašemu povolání nebo se jedná o Váš „koníček“?

Já jako dítě jsem hrála na příčnou flétnu a kreslila jsem. Občas nějaký výkres putoval na soutěž. Já jsem to měla jako zálibu, a když jsem byla v pubertě, tak na vesnici byly nejrůznější akce a karnevaly, tak jsem malovala plakáty a kulisy. Prostě koníček.

Je zde nějaký kroužek, který by pro Vás byl výzvou, popř. do budoucna jej chcete otevřít?

Který by Vás osobně posunul dále? Byl by to důvod pro vaší motivaci?

Mě to taky posunuje. Tím, že já se musím předpřipravít, třeba novou techniku, musím se jí naučit. Tím se posunuji. Já dělám na chráněném bydlení a ona je dobrý sluchač s mentálním postižením v prvním stupni. Byla jsem překvapena, že flétnu tak dává. Občas si zahrajeme a já se musím přichystat, já se posunuju. Těší mě, že na obě strany to funguje.

Dalo by se říct, že se jedná o motivaci, pokud ten, kdo se učí, posunuje?

Já nemám ráda nudu, pořád něco dělám až to přeháním někdy. Myslím si, že motivace pro mě jsou lidé, komunikace, že je něco naučím, že se někam posunou a taky vidím zpětnou vazbu od rodičů. Když ta zpětná vazba nepůjde, nebude pozitivní, tak si řeknu, že tady nemám co dělat.

Jak probíhá komunikace s rodiči a zpětná vazba?

Zpětná vazba proběhne, když já jim dám výrobek domů. Maminka přijde a pochválí nebo na konci roku se objeví bonboniéra. Nebo rodiče chválí. Já vidím, že je tady nejmladší dítě, střední dítě. Jedna už je dospělá. Jedna tady už přišla a měla tady jednu sestřičku, a doma má ještě jednu, která tady taky chodila. Ono se to prostě pořád opakuje, chodí tady.

Jakým způsobem vnímáte, že DDM Hlučín motivuje externisty pro tuto práci?

Já myslím, že oni mají svázané ruce, jsou určitě tabulky, tam oni toho moc neumí nabídnout. Myslím si, že tam je ta komunikace s paní ředitelkou dobrá, vyjdou vždycky vstříc. Když oni něco potřebují, tak já taky vyjdu vstříc, např. ve volném čase. Co se týče peněz, tak finančně je plat minimální, je to to, co se nám dá. Pro mě je to zájem, hobby. Mám ráda lidi kolem.

Jaký faktor by Vás motivoval více?

Já si myslím, že nedomyšlené je to, kdy já jsem suplovala za kolegyni starší děti v keramice, kteří mají 9-10 let, tak ta hodina skončí a vyučující odchází. Příprava tam není tolik, jako u malých dětí. Protože my nemáme jen keramiku, ale i stříhání, lepení. Člověk jim musí všechno vysvětlit. Oni po sobě neuklízí, oni to nedovedou, to rozsypou. Jeden potřebuje na záchod, další pustit vodu, takže já pořád lítám a věnuju se dětem. Dětem, které jsou předškolní nebo v 1. třídě, potřebují pomoc. Ten čas je neoceněný. Starší děti pochopí své zadání. Ta finanční je minimální. Když malé děti potřebují více péče, přípravu a prostě všechno, tak já se daleko více vysílím, než když tu mám děti, které mají 9-10 let. Já šablony už doma dělám, tady nemám prostor. Doma si před-dělávám. To si myslím, že by nebylo špatné, kdyby se to zohlednilo, že ty děti jsou malé. Nebo nastavit jim hodinu na 45 min a nám zaplatit 60 min. Je spousta možností, jak by se to dalo. Ale víme, že tady nebo všude jinde to tak je. A nejde to.

Jakou roli hraje navazování mezilidských vztahů v práci externisty?

Já osobně vůbec.

Jak vás ovlivňuje sdílení pracovních zkušeností s dalšími externisty? Ocenila byste setkání s externisty kvůli organizačním věcem nebo sdílení zkušeností?

Tady je výtvarnice jen jedna kolegyně XXX. Když něco potřebuje, tak zavolá nebo naopak. Já jsem jí například dneska volala, neuměla jsem najít bílou glazuru, nebo něco nevím, nejsem výtvarník, potřebuju krytí něco na něco, ohledně nějakého postupu, pokud si to nevygooglím... Pokud něco potřebuju, obrátím se na XXX, je velice ochotná. Není s komunikací vůbec problém. Čím dřív, tím to vykomunikujeme.

Pokud by nějaká schůzka externistů byla nabídnutá, vnímala byste to jako přínos?

Já si myslím, že zbytečné. Pro mě. Já si myslím, že dneska tím, že jsou telefony, tak já něco nafotím, ona nafotí a ta komunikace s telefony je velice dobrá.

A kdyby probíhala na začátku roku organizační schůzka s internisty a externisty?

Tak my se na začátku s Verunkou sejdeme neoficiálně, řekne se, co budeme potřebovat za materiál nebo já to sepíšu. A ona to zajistí.

Je něco, co by se dalo zlepšit v rámci komunikace? Popř. je něco, co by se dalo vyzdvihnout?

Já myslím, že komunikace je dobrá, nemám výhrady. Já jsem spokojená tady s pracovníky. Vůbec s ... je dobrá spolupráce. Nemám s ničím problém. Včera nebo předevečím jsem jí volala. Já mám kroužek co 14 dnů, aby si děti mohly naglazovat, vypálit... vše bylo nachystané. Jsem spokojená.

Jakým máte názor na prostředí, zázemí?

Já nedělám nic striktně. Já si řeknu, že budu dělat to a to. Zjistím, že to nemám, tak nebudu dělat nějaké větry nebo jak to říct, nevím... Já si něco před-chystám doma a tady zjistím, že mi to chybí. Tak člověk je flexibilní a v zásobě má vždy 2-3 věci. Nedělám s tím zas až takový problém.

Využil/a jste někdy nabídku seberozvoje/vzdělávacích kurzů, které nabízí DDM?

V podstatě jsem nikdy nic takového nevyužila. Nikdy jsem se nevyptávala. Nic mi nebylo vlastně ani nabídnuto. Já jsem zas takový blázen, že já občas na něco jdu, za své, například malování portrétu tužkou. Teď mám něco jako Artmoment, to mi kluk koupil v Ostravě.

Pokud by Vám byl nabídnut kurz, který by obohatil vedení tohoto kroužku, jak byste to vnímala?

Já bych to přivítala.

Co by měl takový kurz obsahovat, aby byl pro Vás přínosný?

Nějakou novou techniku, kterou já neznám.

Například i z keramiky?

Tím, že já mám malé špunty, tak bych to není potřeba. Taky bych to uvítala, ale pokud by to měli financovat oni, tak ať je to užitečné pro ně. Ale spíše nějakou tu malbu, bych řekla nebo takové různé techniky, kdy máte anilinovou barvu, nasypete na to sůl, udělá vám to skvrny. Ať je to zajímavé, efektivní i pro děti. Ať z toho mají i zábavu. Třeba i ty bublinky. Já mám nějakou knížku, tak to použiju.

Pokud vnímáte, že ve Vámi vedeném kroužku jsou nějaké mezery, myslíte, že by Vám je pomohla zaplnit účast na kurzu k danému tématu?

Mezery jsou pro mě, když tady mám dítě 5 roků a 7 roků. Sedmiletý by se nudil. Je to pro mě náročné. Občas se musím zdržet, slovně zdržet. Strašně špatně se to kloubí, ještě navíc když se jim do toho nechce a rodiče je tady dotlačí. I takoví tady jsou.

Co je pro Vás největším faktorem motivace, pro který zde chodíte?

Zpětná vazba.

Příloha 5: Rozhovor 5

- žena, 20 let, studentka

Co právě studuješ?

Studuju výtvarnou výchovu a český jazyk pro druhý stupeň - 1. rokem.

Jak dlouho již pracujete v DDM Hlučín jakožto externista?

Teď to bude 5. rokem.

Co Tě přivedlo k tomu, pracovat v DDM? Oslovil Tě někdo? Našla jsi článek na stránkách ddmhlucin.cz? Něco jiného?

Já jsem vždycky chtěla pracovat na táborech, protože jsem od malička jezdila na tábory, a tím, že bydlím kousek od Hlučína, tak jsem si říkala, že se poptám tam. Zrovna XXX někoho hledala, potřebovala na pomoc a už jsem tam zůstala.

Takže jsi sama přišla?

To taky, ale i mamka tam někoho znala, kdo zde pracoval. Takže po známosti, ale zároveň jsem i sama přišla a pozjišťovala.

Jak to probíhalo tedy už před 5 lety, jaké kroužky, tábory jsi vedla?

Já jsem první kroužek začala vést až tento školní rok – Keramický klubík pro rodiče s dětmi. Předtím jenom tábory.

Co je obsahem Tebou vedeného kroužku?

Je to o tvoření rodičů s dětmi a keramikou, keramickou hlinou. Tvoří se společně, rodiče pomáhají dětem, něco se společně učí.

Jak jsi se k tomuto druhu kroužku dostala?

Ke kroužku jsem se dostala tak, že mě kontaktovala XXX, že někoho hledají, takže díky ní. Tím, že mě znala, vedly jsme spolu tábory, tak mi to nabídla.

Je daná oblast-keramika blízká Tvému povolání nebo se jedná o Tvůj „koníček“? Jedná se o první zkušenost?

Já jsem chodila na základce klasicky na keramiku několik let, takže to byla moje zkušenost. Na druhém stupni jsem navštěvovala tvořivý kroužek, tam jsem si vyzkoušela i hrnčířský kruh. Potom na střední jsme měli modelaci, takže s hlinou, ale nebyla to už ta keramická. To jsou moje zkušenosti.

Je zde nějaký kroužek, který by pro Tebe byl výzvou, popř. do budoucna jej chceš otevřít?

Pokud ano, jaký? Bavilo by Tě to? Byl by to důvod pro Tvoji motivaci?

Tak asi každá taková činnost. Každý kroužek je pro mě výzva. Hodně záleží na těch lidech a dětech. Těžko říct, já jsem vždycky dělala a dělám ty výtvarné. Mě lákala práce se dřevem a řešila jsem to s XXX. Chtěla jsem mít i vlastní kroužek, to byla prvotní věc, jenže pak mi řekla, že je potřeba na tu keramiku, tak jsem řekla že to zkusím. Určitě do budoucna by to bylo hodně fajn, kdyby se ta možnost naskytl, tak by to bylo úplně úžasné. Fajn výzva.

Co je hlavním motivem pro práci zde?

Já jsem chtěla mít nějakou praxi, protože mi přijde, že ten titul v dnešní době není až tak moc a je lepší někde začít pracovat. Chtěla jsem být učitelkou, tak jsem věděla, že ten titul je tam potřeba, ale zároveň něco, co by mě i naplňovalo a mohla nabírat zkušenosti do budoucna. Takže to je mojí motivací a samozřejmě i to, že tam je vždycky strašně super atmosféra v tom kroužku. To je vždycky hodně fajn při tom pátku, při tom pátečním večeru. I ty děti. Ty mě vždycky dobíjejí. Je to náročné, ale dobíjejí mě.

Jak vnímáš přítomnost rodičů na kroužku? Jak Tě to ovlivňuje?

Ze začátku jsem vůbec nevěděla, jak s tím pracovat. Vždycky jsem byla zvyklá mít jenom ty děti. Jde tam hodně vidět, že je to jiné, když jsou tam rodiče s dětmi, a když jsou děti samy. Je to úplně něco jiného a ze začátku jsem vůbec nevěděla jak. Jestli se věnovat jenom těm dětem, nebo tak nebo spíše rodičům. Ze začátku jsem nevěděla jak na to. Potom jsem nějakým způsobem vyzorovala, že jim je potřeba dát volnost, ať si každý tvoří, co chce, a když nebude někdo vědět, tak mi řekne, zeptá se. Anebo když tam mám jednoho rodiče se dvěma dětmi, tak tomu druhému dítěti se snažím pomoci. Snažím se okoukat, kdo v daný moment potřebuje pomáhat.

Čím podle Tebe DDM motivuje své pracovníky, například Tebe samotnou?

Asi mi vždycky na těch táborech vyhovovaly ty podmínky. Že jsem měla v ceně tu stravu, placené to bylo dobře, přesčasy mi platili. Ale poslední dobou už to tak není. Zaplatí jenom to nejnnutnější, ještě ty platy snížili. Ale že by mě vyloženě nějak motivovali, tak to spíše ne. Je to vyloženě postavené na té mojí vnitřní motivaci, vlastní. Nabírání zkušeností a ta práce.

Vím, že máš kroužek prvním rokem, ale je únor, ½ roku za Tebou. Vidiš nějaké pokroky u dětí, rodičů?

Stává se mi, že každou hodinu je tam někdo jiný s tím dítětem. Poprvé je to máma, poté táta, potom 3x máma, takhle se střídají. Vyloženě u rodičů to nejde vidět, spíš se věnují dětem. U těch dětí, tak mám tam holčičku, která už dělala keramiku. Ta je neskutečně šikovná od

začátku a jinak je to u každého. U těch, co nemají zkušenosti, tak tam je to o to víc výraznější ten pokrok. A to je vidět každou tu dvouhodinovku, že mu to jde více a více. Ví, co a jak, jak pracovat s jakým nástrojem. Ještě tam mám takovou maminku, a ta je zase taková, že jednou nemohla dcera, tak přišla sama a jdou ty pokroky vidět i u ní. A baví jí to. Zezačátku to byly spíše takové pokusy, dneska jde vidět pokrok a myslím, že si výrobky i vystaví.

Jak vnímáš pocit pokroku u žáků i rodičů?

Já teda hlavně nechávám věcem volný průběh, ať si tvoří to, co mají připravené, ale já si vždycky každou hodinu připravuju svoje materiály, ať je tam něco k dispozici. Pokud vyloženě vidím, že někdo neví, což se stane málokdy, ale stává. Neví, co bych dělal/a. Řeknu, že tady máme nová sklíčka, která se roztápí v peci, nebo dám jinou inspiraci nebo tak.

Pokud vidíš pokrok, dáváš těžší úroveň ve tvorbě keramiky v příští lekci?

Ne, neztěžuju. Nechávám, ať si každý tvoří, na co má zrovna chuť. Stává se, že děti to už potom nebaví a jdou vedle, kde si hrají a dělají blbiny. Poté tvoří spíše rodiče. Určitě není důvod děti nutit. Je to kroužek. I ty rodiče samozřejmě.

Jakou roli hraje pro Tebe navazování mezilidských vztahů v práci externisty, např. s jinými DDM?

Já jsem v žádných jiných domech dětí nebyla. Vůbec netuším, jaké tam mají činnosti ani tam nikoho neznám. To vůbec ne. Jediné, kde jsem pracovala, co se týče táborů, tak agentura XXX v Ostravě. Já jsem přes ní jezdila na tábory jako dítě a jeden rok jsem si říkala, že to zkusím jako praktikantka. Tak to jsem tam s nimi navázala spolupráci na jeden rok, respektive na jeden turnus. Úplně mi to nevyhovovalo, ta jsem už potom nepokračovala ve spolupráci.

Setkáváš se i s jinými externisty? Jakým přínos shledáváš při setkávání s ostatními externisty?

Já se v pátky setkávám jen s tebou. Těžko říct, jestli by to bylo přínosem. To asi je vyloženě spojené s tou vnitřní motivací se střediskem a organizací. Asi to za mě není vůbec potřebné, ale určitě by se našli lidi, pro které by to bylo fajn, pro které by to bylo fajn v budování těch kontaktů, socializace, mezi vrstevníky, kteří mají stejné zájmy. Vyloženě to nepotřebuju. Jelikož jsem student, tak tam nějakým způsobem rozvíjím tu bublinu kontaktů. Většinou externisti, by to neměli, jak stíhat. Za mě to není potřeba.

Jaký přínos by pro Tebe měla schůzka externistů s internisty, řekněme jednou, dvakrát do roka?

Ze začátku roku by to bylo fajn. Já tam moc lidí neznám. Z táborů ano, ale jinak letos jsem se víceméně omylem setkala s paní ředitelkou, a to už tam dělám pátým rokem. Asi tohle by byla potřeba vědět, v jakém kolektivu pracuje. Kdyby náhodou chtěl do budoucna pracovat na hlavní pracovní úvazek, jak to tam chodí. Byla by potřeba motivace z pohledu domů dětí. Bylo by to dobré, kdyby to bylo možné.

Jak velkou podporu vnímáš ve svém koordinátorovi? Je něco, co by se dalo zlepšit? Popř. je něco, co by se dalo vyzdvihnout?

Určitě to záleží na tom, kdo je člověk, se kterým se domlouváš. Kdo je ten, co pracuje na HPP, tak jakým způsobem se s ním domluvíš. Tam hraje roli přímo samotná organizace. To spíš v rámci té smlouvy a podmínek. Ty tam jsou za mě v pořádku. Není tam nic, co by mě zaskočilo. Není tam nic, s čím bych nesouhlasila.

Jakým způsobem jsou Vám předávány informace k aktuálnímu dění v DDM?

Já hodně sleduju sociální sítě DDM, na facebooku sleduji aktuality. Samozřejmě i s XXX (koordinátorkou) se na všem domlouvám.

Jaký máš názor na prostředí, zázemí?

Za mě tam je asi všechno. Průběžně se dokupuje. Teď se mi stalo, že tam nebyly úplně všechny barvy, ale už byly nakoupené, čekalo se až přijdou. Z toho vybavení za mě v pohodě. Akorát vím, že ze začátku jsem měla ten problém, že kroužek byl úplně plný. Teď mi teda nechodí jeden klučina, tak mám více židlí. Ale například první lekci, kdy byly všichni, tak nebyla volná židle pro mě. Tak toto. Ale bylo to i tím, že se zařizoval nový ateliér.

Kolik máš účastníků v kroužku?

Děti bych měla mít vždycky 5 a rodičů 4. Doufám, že počítám správně.

Jak vnímáte důležitost seberozvoje v práci v DDM?

V rámci jenom těch dvou hodin, co dva týdny nebo svého času?

Myslím pro práci v DDM. Ale jestli je to i v rámci Tvého volného času, tak jestli je to nějak využitelné i pro ten DDM hlučínský?

Základy jsem postavila na základní škole. Díky tomu jsem už věděla, jak to funguje a nebylo třeba, abych prošla nějakým školením. Ale určitě spoustu věcí, které jsem se naučila nebo se učím za pochodu v tom kroužku, například o sklíčkách, která se zapékají nebo glazurování. To vím, že mi nikdy nikdo nevysvětlil, neřekl pravidla, tak to jsem si zjišťovala ve svém volném čase. V rámci svého volného času si vyhledávám, co já sama si chci vyrobit, nějakou dekoraci apod. A to se snažím vyrobit a přemýšlet, jakým způsobem to předávat dál. Zjišťuju

vychytávky, ať si ušetříme práci, půjde jim to lépe. Jde o to zkoušet průběžně. Jak doma, tak i v rámci těch dvouhodinovek.

Víš, že existuje nabídka vzdělávacích kurzů, které DDM proplácí?

Aha, tak to jsem vůbec nevěděla. Jako dává to smysl, ale tím, že jsem externista, tak jsem nad něčím takovým ani neuvažovala. Tím, že se v nějakém „výtvarnu“ realizuju i v rámci školy, tak jsem nad tím ani neuvažovala nikdy. Že by něco takového mohlo jít. Škoda, že se o tom nemluví, to by asi chtělo sejít se s externisty, a i se stálými zaměstnanci, aby se to na začátku roku tak nějak shromáždilo, řeklo.

Využila jsi někdy nabídku seberozvoje/vzdělávacích kurzů, které nabízí DDM?

Ne.

A absolvovala jsi kurz pedagogického minima? Nebo máš toto z předchozího studia?

Ne, já jsem chodila na uměleckou školu, kde mám jen maturitní vysvědčení. Teď si dělám titul, tak snad ho i dosáhnu. Budu mít to pedagogické minimum v titulu.

Pokud vnímáš, že v Tebou vedeném kroužku jsou nějaké mezery, myslíš, že by Ti je pomohla zaplnit účast na kurzu k danému tématu?

Hodně to dělají zkušenosti. Cit, jestli umíš s dětma. Jsou lidé, kteří nerozumí, nechtějí. Ale já jsem spíše typ, který je mateřský, jak se říká. A jsem hodně s dětmi, více než s dospělými, troufnu si říct. To je velké plus. A co se týče vzdělání k tomuto oboru, tak za mě je to plusem. Čeho já se vždycky bojím, tak je to, že nemám žádnou průpravu, kdyby se stal nějaký úraz. Já jsem si chtěla udělat nějaký kurz, tím, že s dětmi pracuju. Pomohlo by mi, kdyby to bylo v nabídce DDM. Nevím, jestli to mají jen stálí zaměstnanci nebo i my externisti. Za mě, když se dělají tábory, tak tam bývají úrazy na výletech a tak. Ta pevná pomoc je důležitá. S tím jsem nebyla nikdy seznámena, podepisuje se všechno možné, ale v praxi člověk vůbec neví. A co se týče pedagogického minima. Samozřejmě, že bych řešila některé věci jinak, kdybych ho měla, ale myslím si, že i bez vzdělání jsem schopná si poradit s každou situací. Setkala jsem se s různými situacemi, pracovala jsem i mimo DDM s dětma z dětských domovů. To byla jiná zkušenost. Zakládám si spíše na zkušenostech, ale teď právě navazuju teorii na praxi, skrz studium „pajdáku“. Jsme sama zvědavá, jestli jsem řešila něco špatně, nebo jak...

Využila bys tedy kurz První pomoci?

Ano, je to věc, ze které mám strach, skrz děti. Snažila jsem si půjčit nějaké knížky, ale ta teorie mi tolik nedala, jako kdyby mi to někdo ukázal na figuríně. Tu první pomoc bych určitě využila.

Je něco, co Tě zrazuje od práce externisty v DDM?

Asi tím, že je člověk externista, tak má i jiné brigády, práci jinou, má studium, tak častokrát ani nemá tolik energie na tu práci externisty, na určitý kroužek. To je nevýhodou občas. Nebo tím, že je to v pátek, tak bych si chtěla i něco naplánovat, ale nemůžu.

Ty jsi načala vlastně, že externisté mají i jiné brigády, jak to vnímáš Ty? Proč si myslíš, že externisté mají ještě jiné brigády?

Tak je to jistě něco navíc, je to ale za mě 4 h měsíčně. Jedná se o pár drobných na dnešní dobu, ale kdybych měla možnost tam být déle někdy, tak by to bylo fajn. Tím, že kroužek je na dvě hodiny, je potřeba se tam nějak dopravit, za to se taky musí platit. Určitě to není kvůli penězům. Tohle se nedá dělat kvůli penězům. Ani kroužky, ani tábory.

Na škále od 1 do 5, s tím, že 5 je nejvíce bodů, jak je faktor peněz pro Tebe důležitý?

Asi mezi 2-3. Není důležitý. Je to bonus, nedá se na tom stavět. Dělán to spíše kvůli zkušenostem, peníze jsou navíc. Kdyby peníze nebyly, tak je pravda, jestli to vůbec dělat. Je to na jednu stranu rozhodující faktor, na druhou stranu u mě se to tolik neřeší.

Jak jsi celkově spokojena s prací v DDM Hlučín?

Práce v DDM Hlučín je pro mě šancí zdokonalit svou praxi s dětmi. Přišla jsem zde na to, jak moc mě tato práce naplňuje a našla jsem v ní své životní poslání. S prací jsem zde spokojená, avšak je samozřejmě i spousta faktorů které zde nejsou úplně ideální. Vyzdvihla bych výhodu „volné ruky“. Aktivitu si můžu plánovat dle svého, což mě neskutečně baví. Práce je užitečnou zkušeností do budoucí kariéry pedagoga. Zlepšit by se dalo zázemí mezi kolegy (aby se více znali, předání společných zkušeností,...). Bylo by třeba nějaké školení v rámci oboru, který pracovník vyučuje, pokud není dostatečné. A samozřejmě platy, které jsou třeba na táborech až směšně nízké.

Příloha č. 6: Rozhovor 6

- muž, 48 let, pracující

V jakém oboru pracujete?

V elektu.

Jak dlouho pracujete v DDM Hlučín?

Tak zhruba 10 let. Myslím, že takhle nějak.

Jak jste se k té práci toho externisty dostal?

No dostal jsem se tak, že na výroční členské schůzi Rybářského svazu. Tam dlouholetý jakoby kolega, který to dělal přes 30 let. A tak chtěl, aby ho prostě někdo zastoupil, že? Už se prostě na to necítí On hledal prostě náraz no.

Jaký kroužek vedete?

Jen rybářský kroužek.

Jak dlouho vedete svůj kroužek?

No tam se různě měnily, jakoby kolegové mi pomáhali, ale já de fakto. Tam jsem měl zhruba těch 10 let, asi no.

Co je obsahem toho kroužku?

Obsahem kroužku je naučit děti rybařit jo, to znamená veškeré ty věci kolem toho rybaření. Co to všechno skýtá jo? Pruty, udice, navijáky a takové věci, co můžou dělat u té vody, nemůžou, kdy můžou chodit k vodě. A tak dále.

Co je pro vás hlavním motivem pro práci v DDM Hlučín?

Ten koníček mě baví samotného. Z vlastně to mě to mě fascinuje, zajímá mě to, je to koníček jakoby, jak se říká, number 1. No a samozřejmě to chci naučit i ty děti, jo. A oni samozřejmě, je to běh na dlouhou trať, to dítě se nestane rybářem za v uvozovkách necelý rok. Protože my ten kroužek začínáme de facto začátkem října a končíme koncem května, jo, takže já máme to de fakto 1x za 14 dní. Takže, když si to člověk rozpočítá na ty hodiny, tak nemůžete prostě dneska, nebo ten rodič nemůže počítat s tím za ten uvozovkách necelý rok udělám dítě rybářem. Protože já sám rybařím vlastně de fakto celý život a pořád se učím nových a nových věcí a pořád se něco mění a tak. I ta technika prostě to chytá kniha různé způsoby se prostě mění vylepšují, takže samozřejmě chci to naučit ty děti ale takové nějaké rozumné míře, no.

Uvažoval jste někdy, skrz tento kroužek o práci ve školství?

No tak my jsme s kolegou ještě s takovým ambiciózním klukem, který vystudoval zemědělskou školu a já jsem ho měl zhruba od 8 let v tom rybářském kroužku. Dneska mu je, já nevím 20 ano nebo ne, to to bych tam byl dýl. A tak začal řekněme v 10. Ve 12 letech. A tak měli jsme takovou tu myšlenku dělat různé takové přednášky ve školách, potom rybářském kroužku, že jsme vlastně sháněli ty děti, jo, ale my vlastně poslední léta nemáme problém s tím jakoby obsazovat, tedy vlastně kroužek spíše musíme jakoby odříkat děti nebo rodičům, že máme prostě plno každý rok. Jo, takže i ta myšlenka prostě měl i nějaké ty prezentace v těch školách, ale bylo by to spíš takové zpestření pro. Tou cestou prostě dělat to tak aktivně jo.

Navázal jste někdy vztahy s jinými externisty z jiných domů dětí?

No určitě ano, protože já tím vlastně to, co dělám. Jako toho vedoucí toho rybářského kroužku, tak jsem se dostal, takovou svou pili a tím, že mě to zajímalo, tak jsem se dostal vlastně až na Odbor školství, mládeže a sportu Moravskoslezského kraje a my pod sebou máme vlastně veškeré rybářské kroužky z celého kraje tady. Takže pro ně pořádáme každý rok akci vedoucí rybářských kroužků. Takže de facto znám hodně těch vedoucích, protože někteří to dělají pod Domy dětí, a někteří to dělají pod jako v místní organizaci českého rybářského svazu jo. Takže fakt to znám hodně těch vedoucích a těch lidí vlastně kolem toho, co se. Co se točí.

Jak vnímáte, že ovlivňují vztahy mezi externisty Vaši práci. Setkáváte se i s jinými externisty?

No, řeknu to takhle, jo. V DDM Hlučín se změnilo vedení je tam teď nová mladá paní ředitelka. Nevím přesně, jak dlouho tam je. Ale spíš za éry té XXX, která tam byla před ní tak ta občas dělala takové setkání externistů, nebo jo vždycky tak končily ty kroužky, tak ona pořádá pořádala takové setkání. Jo, kdy jsme si mohli jakoby tak něco říct mezi sebou? Jo, kdo má kolik dětí, jo tam judista prostě jo, kolik má dětí? Jak to probíhá v jeho kroužku a tak dále? Ale teď poslední roky, jako se s nimi moc toho, spíš na chodbě nějaké ty kolegy jakoby potkávám, tak si řekneme jenom, ahoj, nebo nějaké takové detaily, ale takového, že bysme řešili prostě kdo má kolik dětí v kroužku, co dělají, co používají a tak dále to.

Ocenil byste znovuzavedení setkávání externistů? Jak by to mělo probíhat?

No jako jak jsem dělal tu pedagogiku toho volného času, to jsme tam měli 40 hodin prostě. Přednášek prostě. Tak ono jako ty myšlenky, a tak nebo když jsou ty metody metodické pokyny prostě té výuky, ono to hezky jakoby všechno vypadá, jo. Ale nakonec ta realita prostě té vyloženě té praxe bývá trochu jiná, jo. Zaprvé, já tu osnovu si většinou skládám sám jo, podle svého uvážení. To, co by to podle mě to dítě mělo vidět, jo u té vody a tak dále, co má dělat jo?

A další věc. Jako myslím si, že by to možná byl přínos jako jo, tady toto uspořádat něco takového jo? Otázka je, jestli by to opravdu něco dalo nebo ne? No. No, protože říkám těch kroužků a tak. Je tam spousta. Každý dělá něco jiného a nevím, třeba jsou třeba věci, které mě nezajímají, jo a pak naopak může třeba nikoho nezajímá třeba rybaření. Tak nevím, jestli by mu něco dal.

Já se vrátím ještě, vy jste říkal, že jste tam absolvoval kurz? O co se jednalo?

To byla pedagogika volného času. 40 hodin nějakých jakoby přednášky, OTP jak vést kroužek. Co tam s těma dětma dělat? Jak je zaujmout takové věci, jo. No to už bylo 6 roků zpátky.

Mi bylo řečeno, že probíhají kurzy pedagogického minima tady?

No, no to je něco. Něco takového, no to bylo pedagogické minimum.

Víte, že existuje nabídka vzdělávání pro externisty zde v DDM?

No to nevím. Možná, že to bylo někde prezentováno, ale nehnal bych se do toho nějak.

Jak vnímáte důležitost seberozvoje pro práci externisty v DDM?

Já se snažím získávat informace z internetu, knížek, metodických pokynů atd. Tím, že pracujeme s dětmi z celého kraje. Pořádáme Zlaté udice a územní kola Zlaté udice, tak posouváme ty děti na národní kola i do zahraničí. Z mého hlediska těch informací, které já můžu dát dětem, jsou dostačující. Nepotřebuju se ještě vzdělávat dále.

Jak probíhá Váš vztah s koordinátorem? I skrz předávání informací.

A ten koordinátor jako je, kdo v jakém smyslu? Prostě to je vedení dům dětí nebo jak?

Ten, kdo je zprostředkovatel. Na keramiku je tady například XXX .

Jo aha, takže jakoby ten, koho mám nad sebou?

Ano.

Můj kroužek spadá pod XXX. Tam můžu říct, že ta jakoby v určitých věcech pomáhá velmi dobře, že komunikuje s rodiči, když potřebuju něco prostě s nima vyřešit a tak dále a takovou tu agendu. Nebo když pořádáme ty z rybářské závody pro děti, tak, mi tam vyhotoví nějaké ty formuláře v excelu, tabulky a tak dále, takže tam jakoby spokojenost.

Jak jste spokojen s prostředím a zázemím pro Váš kroužek?

No, já už jsem vystřídal asi 3 učebny, protože tím, že teď v poslední době nás bývá hodně, tak to máme nějakých, já nevím, tam se to mění, protože některé děti nechladí každý kroužek. Ale máme zhruba přes 20 dětí. Tak ta učebna dole ta přírodověda, kde jsme měli vlastně ty různé plakáty a takové, které trochu připomínají takovou tu rybářskou učebnu. Tak ta je pro nás bohužel malá, tak jsme to museli mít jakoby nahoře. V té třídě, že. Tam používám tu

magnetickou tabuli. Můžu tam jako malovat různé takové ty věci, co já potřebuji jo k té výuce a používám i projektor. Na tu stěnu, když jí potřebuju něco ukázat jakoby třeba přes internet nebo nějaké výuková videa a tak. Sice to prostředí jakoby, když to tak řeknu, jo že to, není úplně podle mého gusta jo, když to srovnám třeba, jak to mají v Ostravě jo, že tam mají na stěnách prostě různé pruty, navijáky, staré retro věci a tak dále. Jo. Ale jasně samozřejmě chápu, že ten DDM se využívá vlastně pro veškeré kroužky a není možné, aby ta jedna učebna byla využita jen pro rybářský kroužek.

Jakým způsobem vedení domu dětí motivuje externisty? Nebo vás konkrétně pro tu práci samotnou?

No nevím, jestli motivací jsou peníze pro někoho jo. Samozřejmě každý externista tam má nějakou smlouvu, kterou pod kterou pracuje jo. Ale co se týče jakoby nějaké motivace, ne jo, běhat prostě my ty vztahy máme takové, že už se známe nějaký pátek. Jo, a já si myslím, že to práci dělám dobře. Kroužek funguje, děti jsou každý rok, takže myslím, že i vedení je spokojeno. Jestli vás svým kroužkem, tak asi není dále nijak mě motivovat něčím. Jo, abych to dělal lépe nebo tak?

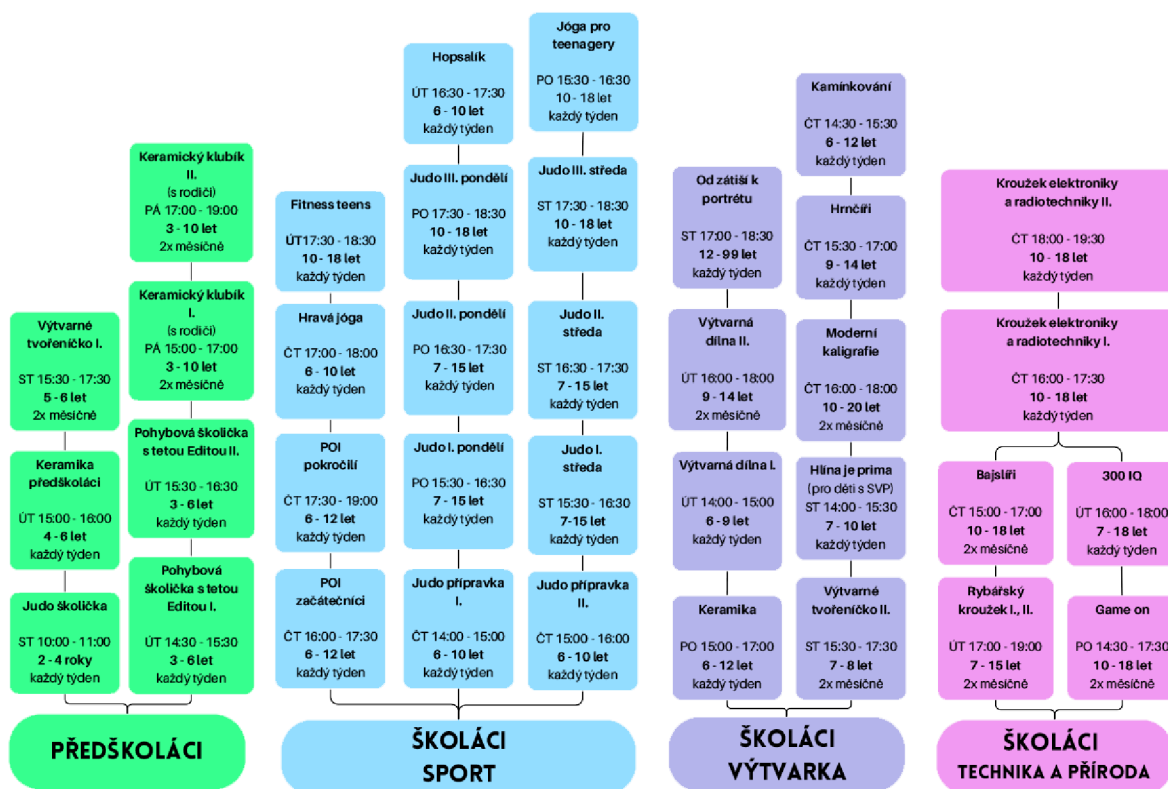
Jestli to dobře chápu, tak pro vás jsou tou motivací sociální vztahy?

Samozřejmě, samozřejmě ano. A samozřejmě, jak se říká, každá koruna je dobrá. Když to přijde k potom na ten účet, ale není to ta hlavní věc, že?

Co Vás osobně zrazuje od práce zde v DDM? Třeba od té práce, jestli něco takového je, co by se dalo někam posunout?

Tak de fakto nic asi jo. Já akorát jsem si na to vlastně na sebe vzal toho hodně jo, protože jak říkám, jo mám kroužek, Mám ještě rybářskou stráž, pracuju ve na místní organizaci českého svazu, potom na Odboru mládeže na kraji, takže ta kumulace vlastně těch funkcí a plus ještě do toho tedy rybářský kroužek, pak možná byla 1 z těch věcí, kdy jsem to vlastně udělal 1x za 14 dnů. Jo, protože de facto jako nešel ten XXX, a já jsem vždycky ty tady s kousky, když jsme měli ten kroužek, tak místo kumulovalo s tím Odborem mládeže, takže jsem musel vždycky vynechat jo, takže musel za mě někdo zaskakovat, a to jsem moc nechtěl, tak jsem. Změnil vlastně i ty vyučovací dny a udělal jsem to, co 14 dnů na 2 hodiny. Jo, protože předtím jsme to měli hodinu a půl. Takže tak no.

Příloha č. 7: Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, část I.



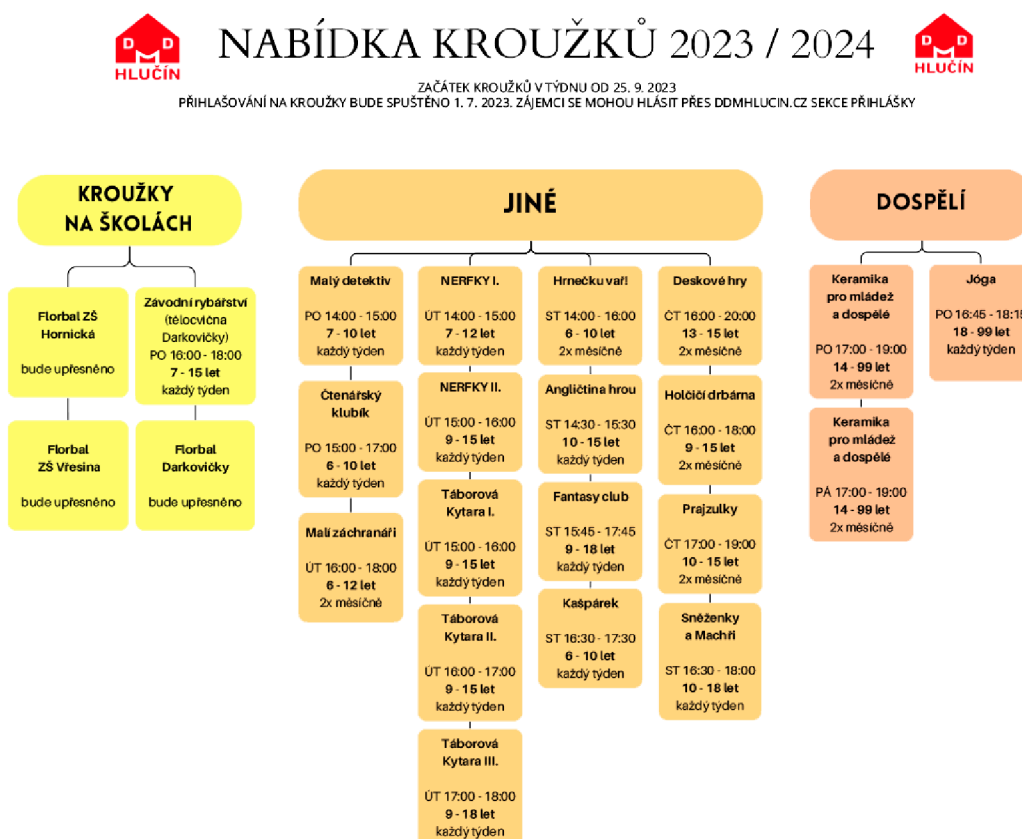
NABÍDKA KROUŽKŮ 2023 / 2024



ZAČÁTEK KROUŽKŮ V TÝDNU OD 25. 9. 2023
PŘIHLAŠOVÁNÍ NA KROUŽKY BUDE SPUŠTĚNO 1. 7. 2023. ZÁJEMCI SE MOHOU HLÁSIT PŘES DDMHLUCIN.CZ SEKCE PŘIHLÁŠKY

Obrázek 3 Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, I. část (Facebook DDM Hlučín)

Příloha č. 8: Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, část II.



Obrázek 4 Nabídka kroužků 2023/2024, Dům dětí a mládeže Hlučín, II. část (Facebook DDM Hlučín)