

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Alena Krausová

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIÁLNĚ PEDAGOGICKÁ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Alena Krausová

**KOFOEDOVA ŠKOLA
CÍLE METODY POMOCI K SVÉPOMOCI V POROVNÁNÍ
S OSOBNÍMI CÍLI STUDENTŮ**

Vedoucí práce: PaedDr. Marie Vorlová

Praha 2008

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Kofoedovy školy: cíle metody pomoci k svépomoci v porovnání s osobními cíli studentů zpracovala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů a literatury.

Tuto práci nepředkládám k obhajobě na jiné škole.

Souhlasím s tím, aby uvedená práce byla v případě zájmu pro studijní účely zpřístupněna dalším osobám nebo institucím. Souhlasím s tím, aby uvedená práce byla zveřejněna v elektronické podobě.

Datum: 5. června, 2008

Jméno: Alena Krausová

.....
vlastnoruční podpis

Poděkování:

Děkuji vedoucí této bakalářské práce PaedDr. Marii Vorlové za cenné připomínky a pomoc. Děkuji také pracovníkům Kofoedovy školy v Mostě za jejich ochotnou spolupráci při realizaci průzkumu a další podklady pro tuto práci.

Anotace:

Bakalářská práce se věnuje tématu pomoci lidem bez zaměstnání, jak ji realizuje občanské sdružení Kofoedova škola. V úvodních kapitolách je popsána současná situace nezaměstnanosti v regionu Most, kde od loňského roku působí jedna z pěti poboček Kofoedovy školy v ČR. Práce popisuje důsledky nezaměstnanosti jak na společnost, tak i na jedince a jeho nejbližší okolí. Práce se konkrétněji věnuje metodě práce s nezaměstnanými v Kofoedově škole, a to metodě ne příliš rozšířené „pomoci k svépomoci“, jejímž cílem je pomáhat lidem bez zaměstnání tak, aby sami začali pracovat na zlepšení svého života a nezůstávali ve své znevýhodňující sociální situaci. Hlavním záměrem bakalářské práce je porovnání cílů, které si tato metoda klade, s osobními cíli studentů-uživatelů této služby. Součástí práce jsou zároveň zajímavá zjištění týkající se situace nezaměstnanosti na Mostecku, cílových skupin nezaměstnaných, potřeb nezaměstnaných a hodnocení služeb Kofoedovy školy, která vyplynula z vlastního průzkumu.

Obsah:

1. Úvod	2
2. Kofoedova škola v ČR	3
3. Situace nezaměstnanosti na Mostecku	4
4. Význam práce v životních etapách člověka	6
5. Rizikové skupiny na trhu práce	8
6. Nejproblematictější skupiny uchazečů o práci na Mostecku	9
7. Cílové skupiny Kofoedovy školy	10
8. Porovnání zastoupení pohlaví, věkového rozložení a vzdělání studentů v Kofoedově škole s evidencí uchazečů o zaměstnání úřadu práce v Mostě	12
9. Opatření státu, státní politika zaměstnanosti	14
10. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	15
11. Nezaměstnanost – sociální problém na úrovni společnosti	18
12. Nezaměstnanost – psychosociální problém na úrovni jednotlivce	19
13. Důsledky nezaměstnanosti pro jedince	20
14. Reakce na úrovni prožívání a chování spojené se ztrátou zaměstnání	21
15. Potřeby nezaměstnaných	22
16. Kofoedova škola jako další možné řešení nezaměstnanosti	25
17. Informovanost o službách a hodnocení Kofoedovy školy v Mostě	28
18. Nabídka služeb Kofoedovy školy Mostě	28
18.1. Poradenství	28
18.2. Sociálně vzdělávací kurzy	30
18.3. Pracovní programy	31
18.4. Aktivační programy	33
18.5. Doplnkové služby	34
19. Zjišťování potřeb studentů v Kofoedově škole	35
20. Cíle Kofoedovy školy obecně	38
21. Metody práce s nezaměstnanými v Kofoedově škole	38
22. Základní principy „pomoci k svépomoci“	39
23. Cíle „pomoci k svépomoci“	41
24. Zjišťování osobních cílů studentů v Kofoedově škole	43
25. Závěr	47
Resumé	49
Seznam použité literatury	50
Seznam obrázků	51
Seznam grafů	51
Seznam příloh	52

1. Úvod

V této bakalářské práci se budu věnovat tématu pomoci lidem bez zaměstnání z pohledu Kofoedovy školy. Osobně mě zaujaly právě principy práce s nezaměstnanými osobami aplikované v Kofoedově škole. Její výjimečnost spočívá v principech, které vycházejí zejména z potřeb nezaměstnaných. Metoda práce používaná v Kofoedově škole se nazývá „pomoc k svépomoci“. Tuto metodou považuji za použitelnou pro všechny, kteří se chtějí aktivně podílet na pomoci nezaměstnaným zvyšovat jejich šance na trhu práce.

Cílem práce je ověřit, zda metoda „pomoc k svépomoci“ skutečně vychází z potřeb nezaměstnaných a zda je tedy metodou vhodnou pro práci s nezaměstnanými. Hlavním krokem k tomuto zjištění bude porovnání cílů metody „pomoc k svépomoci“, s osobními cíli uživatelů-studentů. Tato metoda práce respektuje potřeby cílové skupiny nezaměstnaných, proto je důležité dát do souvislostí potřeby popisované v odborných publikacích s osobními cíli studentů. Vzhledem ke specifickému přístupu k problémům spojených se ztrátou zaměstnání a respektování zmíněných potřeb nezaměstnaných předpokládám, že cíle metody práce „pomoci k svépomoci“ budou korespondovat s cíli samotných uživatelů-studentů. Pro vlastní šetření jsem použila metodu dotazníku.

Dílním cílem práce bude představení Kofoedovy školy, její činnosti a zjišťování spokojenosti studentů s nabízenými službami. Tato zjištění mi budou ujištěním v předpokladu, že metoda „pomoc k svépomoci“ je vhodná pro sociální skupinu nezaměstnaných. Šetření v oblasti spokojenosti uživatelů-studentů bylo zároveň provedeno z podnětu pracovníků Kofoedovy školy, pro které bude vyhodnocení výsledků zajímavé. V závěru práce výsledky šetření krátce shrnu, zhodnotím je a vyvodím z nich doporučení pro Kofoedovu školu.

Dalším krokem vedoucím k cíli práce, který považuji za důležitý, je zasazení takto úzkého tématu porovnání cílů metody „pomoc k svépomoci“ s osobními cíli studentů do souvislostí se situací v regionu s nejvyšší nezaměstnaností v ČR, v okrese Most, kde působí jedna z pěti poboček Kofoedovy školy.

Pro lepší vhléd do celé problematiky věnuji několik kapitol teoretickému přehledu v oblasti nezaměstnanosti a jejím dopadům na společnost i jedince.

V práci není nijak oddělena část teoretická a praktická, témata se prolínají a do teorie jsou zasazena zjištění z vlastního průzkumu. Práce je psána systematicky.

2. Kofoedova škola v ČR

Organizace má své počátky v dánské Kodani, ale její činnost postupně přesáhla hranice země. Ve třetím tisíciletí Kofoedova škola působí kromě Dánska také v několika dalších zemích Evropy, a to v Polsku, Estonsku, Litvě, Arménii a také v České republice. Všechny školy pracují na základě sociálně-pedagogických principů Kofoedovy školy, ale jsou nezávislými institucemi s vlastním vedoucím orgánem, vlastními zaměstnanci, rozpočtem a stanovami.¹

Kofoedova škola v České republice byla ve svých počátcích úzce spjata s organizací Slezská diakonie. Svou činnost oficiálně zahájila 12. 12. 2002 v Ostravě. Od té doby se organizace rozrostla o dalších pět poboček – v Karviné, Třinci, Bruntále, Ústí nad Labem a Mostě. V místě ostravské pobočky sídlí také „ústředí“, v jehož čele stojí ředitel.²

V roce 2004 se Kofoedova škola stala samostatným občanským sdružením. Jejím nejvyšším orgánem je valná hromada, ve které jsou jako právnické osoby zastoupeni například představitelé měst, ve kterých Kofoedova škola působí, a další významné osoby veřejného života včetně dvou zástupců z dánské Kofoeds Skole - ředitele a vedoucího pro mezinárodní vztahy. Řídícím orgánem sdružení je výkonná rada, jejímž prvním předsedou se stal ředitel Slezské diakonie. Nadále tak zůstala zachována kontinuita spolupráce Kofoedovy školy se zakládající organizací. Po metodické stránce je škola neustále v úzkém kontaktu se svým dánským protějškem.³ Činnost jednotlivých poboček zajišťují pracovníci, kterými jsou vedoucí pobočky, sociální pracovníci, lektori a instruktoři sociální péče, dobrovolníci a další.⁴

Finanční zajištění činnosti Kofoedovy školy pochází z několika zdrojů. Činnost je financována ministerstvem práce a sociálních věcí, krajskými a městskými úřady, Evropským sociálním fondem, příp. nadacemi a příležitostnými sponzory. Jednotlivé

1 Meldgaard, O. *Kofoed Skole - Forside* [online]. c2006 [cit. 2007-06-10]. Dostupné z: <<http://www.kofoedsskole.dk/forside/omos/aboutus/czech>>.

2 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: *Metodika občanského sdružení Kofoedova škola*. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 84.

3 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: *Metodika občanského sdružení Kofoedova škola*. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 84.

4 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: *Metodika občanského sdružení Kofoedova škola*. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 84.

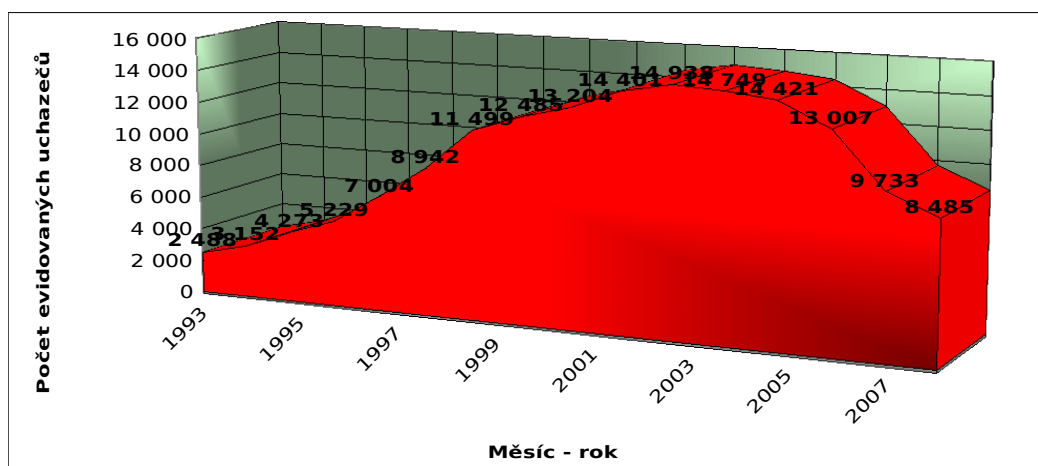
pobočky spolupracují v místě své působnosti s úřady práce, kde mají možnost nabízet své služby prostřednictvím letáků či samotných přepážkových pracovníků. Kofoedova škola se jako člen pracovních skupin podílí také na komunitním plánování měst a spolupracuje s dalšími institucemi a neziskovými organizacemi podobného zaměření (Slezská diakonie, Armáda spásy, Probační a mediační služba České republiky, Spolek oborové konference nestátních neziskových organizací působících v sociální a zdravotně sociální oblasti, European Anti Poverty Network).⁵

Kofoedova škola v České republice se již od svého vzniku zaměřuje na regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, kterými jsou kraje Ústecký a Moravskoslezský. I v posledních dvou letech, kdy se situace na trhu práce v naší zemi zlepšuje a nezaměstnanost klesá, tyto kraje ve srovnání s ostatními vykazují - co se týče míry nezaměstnanosti - nejvyšší hodnoty.⁶

3. Situace nezaměstnanosti na Mostecku

Přestože z hodnot zanesených v grafu můžeme pozorovat, že počet uchazečů o zaměstnání na Mostecku klesá, stále je tento region registrován jako region s největší mírou nezaměstnanosti v celé ČR.

Měsíc - rok	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	4/08
Počet uchazečů	2 488	3 152	4 273	5 229	7 004	8 942	11 499	12 485	13 204	14 401	14 938	14 749	14 421	13 007	9 733	8 485

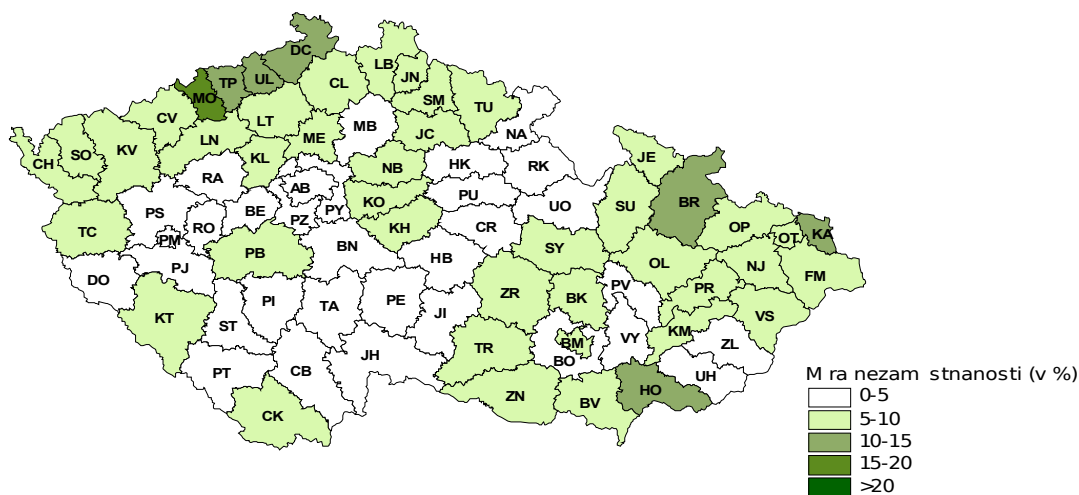


Graf č.1: Počet evidovaných uchazečů v okrese Most. Zdroj: portál ÚP Most

5 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 84.

6 Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska [online]. c2007 [cit. 2007-10-28]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.

Podle nejnovější statistiky z dubna r.2008 činí míra nezaměstnanosti v okrese Most 12,9%. Za ním následují okresy Karviná a Teplice.⁷



Obr. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR % územně 31.3.2008. Zdroj: portál mpsv-statistiky

Okres Most leží na severozápadě ČR a sousedí s okresy Chomutov, Teplice a Louny a severozápadní hranice okresu je zároveň státní hranicí se SRN. Charakteristickým rysem tohoto okresu je tradice průmyslové výroby a v rámci ČR nadprůměrné zaměření na dobývání nerostů, zejména hnědého uhlí. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v okrese je Mostecká uhelná a.s., na druhém místě je Unipetrol RPA, s.r.o. a tato společnost je zároveň největším petrochemickým podnikem v ČR. V současné době se připravují plány na strategickou průmyslovou zónu Záluží, která by měla umožnit vytvoření několika tisíc pracovních míst. Na celkové zaměstnanosti se dále významně podílí zpracovatelský průmysl zastoupený zejména společností Česká rafinářská, a další obory jako jsou doprava stavebnictví a obchod. Okres Most je územní jednotkou Regionu NUTS 4 a společně s Karlovarským krajem tvoří NUTS 2 Severozápad a je zařazen do skupiny regionů, které se mohou ucházet o finanční zdroje pro svůj hospodářský, kulturní a sociální rozvoj. Díky pomalému rozvoji turistiky, kulturního a sportovního vyžití, rekultivaci a zkvalitnění životního prostředí se stává

⁷ Portál mpsv-zaměstnanost-statistiky

okres Most nejen oblastí dobývání hnědého uhlí.⁸

Počet zaměstnavatelů v okrese zůstává od r.2006 stabilizovaný, v uplynulém roce došlo k mírnému nárůstu jejich počtu – o 9 zaměstnavatelů nad 25 zaměstnanců, což je z hlediska vývoje příznivý signál. Podniky nad 25 zaměstnanců zaznamenaly nárůst pracovních míst o 518, zatímco střední podniky zaznamenaly pokles o 100 pracovních míst. Pro příznivý vývoj zaměstnanosti je důležitý zejména rozvoj malého a středního podnikání, který by ve svém důsledku mohl vést ke stabilizaci zaměstnanosti v okrese. Bohužel situace v oblasti malého a středního podnikání je stále poměrně nestabilní a ovlivněná sezónními výkyvy. Přesto odborníci považují uplynulý rok za velmi úspěšný, neboť nezaměstnanost se v okrese Most snížila.⁹

4. Význam práce v životních etapách člověka

Práce jako taková neslouží pouze k výrobě statků či k vykonávání služeb, ale vytváří také různě široké sociální pole strukturovaných kontaktů s možností komunikovat, být v interakci s druhými lidmi a uzavírat přátelství. Dává lidem možnost seberealizace a společenské užitečnosti. Uspokojuje potřeby sebeuplatnění, sebeúcty a ctižádostivosti. Při zvládnání pracovních úkolů může člověk objektivizovat své schopnosti,¹⁰ získávat možnost srovnání s výkony ostatních, možnost učit se, rozvíjet a zdokonalovat své kompetence i některé vlastnosti.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Prací se dětem předávají hodnoty, nabízí se jim možnost ztotožnění, učí se nápodobou a osobním příkladem rodičů, spoluprožívají pracovní úspěchy i nezdary svých rodičů. Období od 15. do 25. roku života bývá označováno jako etapa „získávání profesní identity“ a k tomuto cíli směřuje vývojový úkol volby povolání a příprava na něj. Ve věku 25-40 let je klíčovým vývojovým úkolem plné zvládnutí profese, kde se však nepřihlíží k náročnosti, ani k délce průpravy v jednotlivých profesích, podstatný je zde význam celoživotní pracovní činnosti. Jestliže do těchto etap zasáhne ztráta zaměstnání a toto přerušení je déleodobé dochází k diskontinuitě vývoje osobnosti a je tím závažnější, čím je člověk mladší.

8 Portál ÚP Most, www.mpsv-statistiky.uraadu prace Most

9 Portál ÚP Most, www.mpsv-statistiky.uraadu prace Most

10 Buchtová B.: Nezaměstnanost; psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 75-128

V období mladé dospělosti probíhá stabilizace a integrace temperamentových a charakterových vlastností, která se výrazně promítá také do pracovní činnosti. Jde o období vrcholné vitality, často se silnou aktivitou a tendencí k sebeprosazování. Proto je ztráta zaměstnání často prožívána bouřlivě, afektivně, často s hledáním a nacházením příčin této ztráty mimo sebe, ve vnějších okolnostech a podmínkách. Mladá dospělost může být etapou hledání vlastního zaměření, kde se střetávají aspirace a očekávání se skutečnými možnostmi uplatnění. Ženy v tomto období volí mezi pracovní kariérou a mateřstvím. Muži jsou více zneklidňováni ctižádostí po úspěchu v povolání. Z empirických výzkumů vyplývá, že spokojenost v zaměstnání bývá u mladších pracovníků všeobecně nižší než u starších, bývají méně spokojeni s platem, s kariérním postupem i s nadřizenými. Obecně je toto stádium velmi dynamické, expanzivní, s převažujícím optimistickým pohledem do budoucnosti. Ztráta zaměstnání v případě dlouhého trvání narušuje časové perspektivy člověka, vyhlídky do budoucnosti, které mají v chování a jednání mladých lidí centrální význam.

Ve středním věku bývá životní a profesionální zaměření poměrně ustálené, lidé v tomto věku dospívají k optimálnímu rozvoji svých profesních schopností, získávají vedoucí funkce i zkušenosti. Lehký deficit v oblasti některých fyzických a intelektových funkcí obvykle ještě nepociťují. Jestliže dojde ke ztrátě zaměstnání v tomto období, většinou představuje mnohem závažnější zátěž než u mladých jedinců a to vzhledem ke specializaci pracovních schopností a kompetencím a statusu, který si do té doby vytvořili.

Starší dospělost (45-65 let) provázejí významné změny pracovního a sociálního začlenění jedinců a změny ve struktuře jejich rodin. Pokles tvořivých výkonů nemusí být důsledkem snížení pracovní produktivity, ale důsledkem zaměření se na organizační, reprezentační aktivity a výchovnou činnost, ve kterých jsou zužitkovány životní a pracovní zkušenosti. Krystalizovaná inteligence vykazuje v tomto věku stále vzestupnou tendenci, která může stoupat vlivem tvořivé činnosti, dalšího vzdělávání, osvojování nových metod a podobně. Mnozí zaměstnavatelé však přistupují k této věkové skupině pracovníků s určitými předsudky, které se týkají výrazného snížení jejich výkonových schopností. Nezaměstnanost zasahuje tuto populaci v období zvýšené potřeby jistot, silné zodpovědnosti za zabezpečení rodiny s obavou, že se v konkurenci mladších pracovníků na pracovní trh nedokážou znovu začlenit. Dlouhodobá

nezaměstnanost vede k pocitům osamělosti, bezmocnosti, nenaplnění, s vysokými nároky na udržení úrovně výkonu a kompetencí pro příští zaměstnání.¹¹

5. Rizikové skupiny na trhu práce

Z odborné literatury, z empirických výzkumů i ze statistik vyplývá, že určité sociální kategorie jsou více ohroženy marginalizací na trhu práce než jiné skupiny v populaci. Jsou to především osoby s nízkým sociokulturním kapitálem (zejm. s nízkým vzděláním, s malou nebo žádnou kvalifikací, s nedostatečnými pracovními návyky, bez požadované flexibility apod.). Znevýhodněné jsou také celé sociální kategorie, jejichž členové jsou z různých důvodů na trhu práce nebo při přípravě na jeho vstoupení diskriminováni. Mohou to být příslušníci jiných etnik, která mají kulturní kapitál odlišný od většinové společnosti a jsou podezíráni z nedostatečných pracovních návyků, nespolehlivosti apod., mohou to být také ženy (zejména matky samoživitelky s malými dětmi), zdravotně handicapované osoby, absolventi škol nebo lidé před odchodem do penze. Mareš spol. předpokládají¹², že v důsledku tlaku mezd směrem dolů vznikla na českém trhu práce demotivovaná pracovní síla která rezignuje na málo placené pracovní příležitosti. Na našem trhu práce tak dochází k marginalizaci části pracovní síly.

Podle tzv. „teorie fronty“¹³ odhadují skuteční i potencionální zaměstnavatelé lidský kapitál (vědomosti, zkušenosti, kvalifikaci, spolehlivost, výkonnost atd.) žadatelů o práci a seřazují si je podle odhadovaného potenciálu přínosu. Ti, kteří jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně, se dostávají na konec fronty a mají jen malou nebo žádnou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí. K tomuto postupu dochází i tam, kde vysoké nároky nejsou, na konec fronty se řadí uchazeči, u nichž se předpokládá nespolehlivost, neloyalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoliv překážek (zhoršený zdravotní stav, perspektiva mateřství, malé děti, vyšší věk atd.)

Mezi skupiny marginalizované na trhu práce patří v České republice zejména¹⁴:

- občané se zdravotním postižením,
- absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání,

11 Buchtová B.: Nezaměstnanost; psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 161-174

12 Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T.: Nezaměstnaní na trhu práce s. 69

13 Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 112

14 Sirovátka, T., Mareš, P.: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 42

- osoby společensky nepřizpůsobené, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou,
- nekvalifikované osoby,
- osoby pečující o děti do věku 15let,
- vyšší věkové kategorie,
- osoby bydlící v okrajových částech okresu a omezenou dopravní obslužností.

Problematická situace osob těchto skupin při hledání vhodného zaměstnání se ještě více komplikuje kumulací handicapů. Podle zkušeností úřadů práce se jako nejčastější spojené handicapy jeví:

- vyšší věk a nevyhovující zdravotní stav,
- vyšší věk a nedostatečná kvalifikace,
- nízká kvalifikace a vyšší věk a zdravotní omezení.

Obecně platí, že ti, kteří stojí na straně nabídky na trhu práce, mají v podstatě jen dvě strategické možnosti, jak zlepšit své vyhlídky na úspěch:

- prostorovou mobilitu, tj. stěhování nebo dojíždění za prací,
- profesionální mobilitu, tj. rekvalifikaci a přizpůsobení se struktuře poptávky po pracovní síle v daném regionu.

6. Nejproblematictější skupiny uchazečů o práci na Mostecku¹⁵

Tvoří:

Dlouhodobě evidovaní uchazeči do 25 let. Tuto skupinu tvoří cca 9% všech evidovaných uchazečů. S příznivým vývojem zaměstnanosti v uplynulém roce se situace u této skupiny výrazně zlepšila a přestává pomalu mezi problémové patřit. Jejím největším handicapem je malá nebo vůbec žádná praxe. Další 2% tvoří mladiství bez kvalifikace, u kterých je problém znásoben absencí odborného vzdělání. Tito uchazeči jsou v rámci APZ zařazováni zejména do motivačních programů a rekvalifikací, mladiství bez kvalifikace pak na vyhrazená pracovní místa a VPP.

Dlouhodobě evidovaní uchazeči patří mezi největší současné problémy, se kterými se úřady práce potýkají. V okrese Most tvoří dlouhodobě evidovaní uchazeče

¹⁵ Zdroj: portal mpsv – statistiky úřad práce Most

déle jak 6 měsíců cca 73%. Toto velmi nepříznivé číslo jen podtrhuje fakt, že téměř 61% všech evidovaných uchazečů je v evidenci déle než 12 měsíců. Největším handicapem této skupiny se stává zejména ztráta pracovních návyků a chuti nějak svou situaci řešit. U této skupiny jsou uplatňovány vyhrazená pracovní místa, VPP a rekvalifikace.

Uchazeči se zdravotním postižením. Tato skupina má definovány své handicapy zdravotním stavem. Na trhu práce, kde není dostatek příležitostí pro zdravé, je zákonitě nedostatek míst pro osoby zdravotně postižené. Tato skupina tvoří cca 10%. U této skupiny je v rámci APZ uplatňován příspěvek na chráněné dílny a jejich provoz.

Etnické menšiny, jedná se zejména o Romy. Úřad práce v Mostě se snaží této skupině aktivně pomáhat s využitím všech nástrojů APZ.

Uchazeči nad 50 let věku. Hlavním problémem této skupiny je skutečnost, že v případě ztráty zaměstnání se jeví dalším zaměstnavatelům jako neperspektivní. Vzhledem k blížícímu se důchodovému věku, je u nich předpokládána vyšší nemocnost a nižší schopnost učit se novým věcem. Tuto skupinu tvoří cca 25% všech evidovaných uchazečů. V úvahu připadají vyhrazená pracovní místa, VPP, rekvalifikační a motivační kurzy v rámci APZ.

7. Cílové skupiny Kofoedovy školy

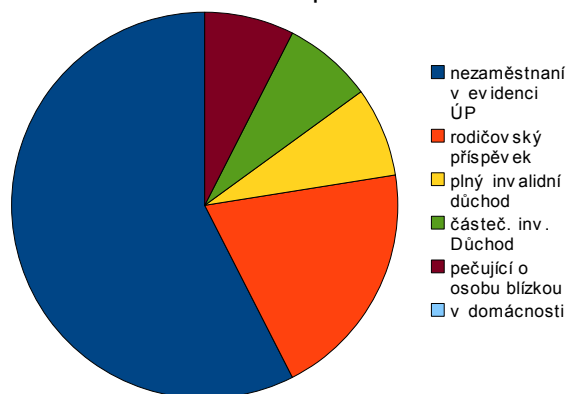
Kofoedovu školu mohou navštěvovat lidé dlouhodobě bez zaměstnání, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci.

Těmito osobami mohou být:¹⁶

- nezaměstnaní evidovaní na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání;
- invalidní důchodci;
- rodiče na rodičovské dovolené;
- jiné osoby (nezaměstnaní vyřazení z evidence ÚP, osoby v domácnosti, osoby pečující o blízkou nebo jinou osobu a další).

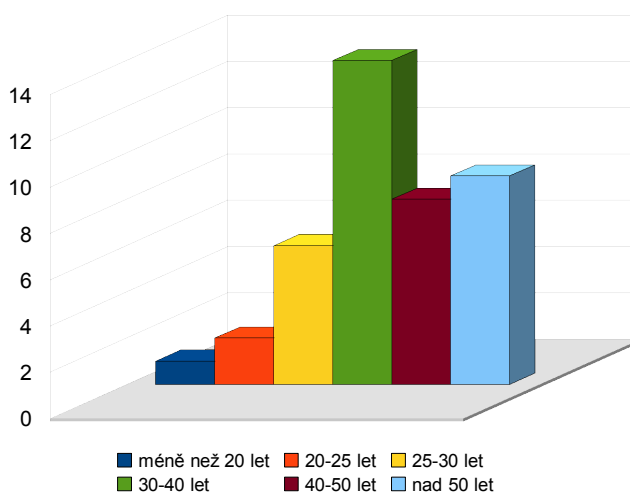
¹⁶ Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 80.

Rozložení studentů KŠ podle sociální situace



Graf č. 2: Rozložení studentů KŠ podle sociální situace. Zdroj: Vlastní průzkum.

Rozložení studentů v KŠ podle věkových skupin



Graf č. 3: Rozložení věkových skupin studentů v KŠ. Zdroj: Statistika KŠ Most.

Kofoedova škola není schopna poskytovat své služby těm osobám, jejichž zdravotní stav je takový, že vyžaduje vysoce odbornou péči (např. speciální zdravotnické pomůcky, případně odborně vyškolený personál).¹⁷

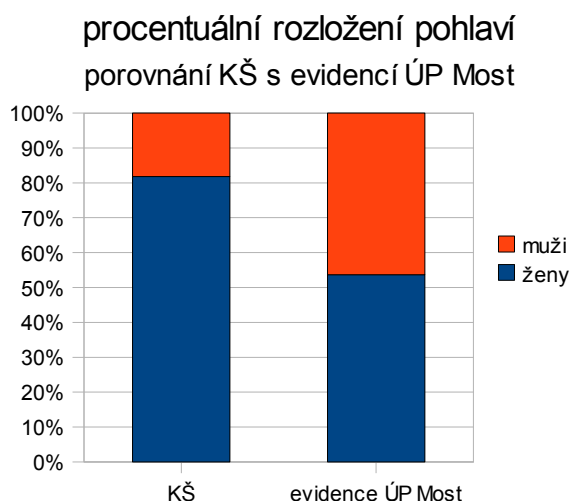
Uživatelé Kofoedovy školy tedy mohou být nezaměstnaní v pravém slova

¹⁷ Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 80

smyslu (ve shodě s definicí nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě), ale také další osoby, které této charakteristice z části nevyhovují, např. v dané chvíli z nejrůznějších důvodů do zaměstnání nechtějí nebo nemohou nastoupit a plánují tak učinit až za nějakou dobu (např. až po ukončení rodičovské dovolené, po skončení péče o nemocného člena rodiny jako pečující osoba apod.).

Kofoedova škola se snaží podporovat vnitřní zdroje každého jednotlivce, a proto jsou její uživatelé důsledně nazýváni studenty, nikoli klienty. Pojmenování student je posilující, nestigmatizující, negativně nenálepkuje, vyjadřuje víru v to, že dotyčný je schopen se učit a pracovat na změně svého života, motivuje a povzbuzuje ke zdravému pozitivnímu pohledu na sebe sama.¹⁸

8. Porovnání zastoupení pohlaví, věkového rozložení a vzdělání studentů v Kofoedově škole s evidencí uchazečů o zaměstnání úřadu práce v Mostě

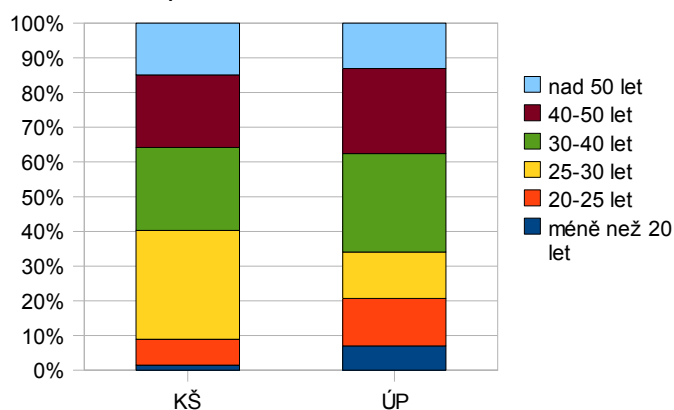


Graf č. 4: Porovnání zastoupení pohlaví v KŠ s evidencí ÚP v Mostě. Zdroj: dokumentace KŠ, portál mpsv statistiky ÚP Most.

Úřad práce v Mostě, v regionu s největší nezaměstnaností v ČR eviduje celkově cca 54% žen. Kofoedovu školu navštěvuje cca 83% žen. Lze se jen dohadovat, jestli je to způsobeno tím, že ženy častěji vyhledávají sociální kontakt než muži.

¹⁸ Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006,

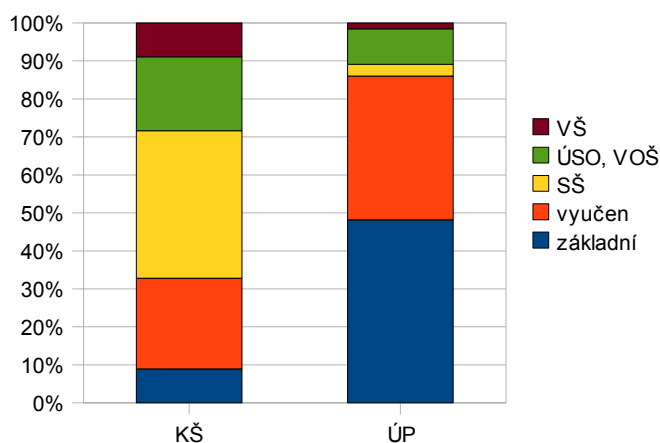
procentuální zastoupení věkových skupin
porovnání KŠ s evidencí ÚP



Graf č. 5: Porovnání zastoupení věkových skupin v KŠ s evidencí ÚP v Mostě. Zdroj: dokumentace KŠ, portál mpsv statistiky ÚP Most.

Při porovnání věkových skupin uchazečů o práci v evidenci ÚP a studentů Kofoedovy školy, můžeme pozorovat, že všechny tyto skupiny jsou přibližně stejně zastoupeny až na věkovou skupinu 25-30 let, která je zastoupena v Kofoedově škole nepoměrně více. Můžeme se domnívat, že tato věková kategorie může být více motivována k hledání zaměstnání, zejména proto, že většinou naléhavě řeší materiální zabezpečení své rodiny a vyhledávají tedy více způsobů, jak nalézt zaměstnání. Velkou část z této skupiny tvoří rodiče na rodičovské dovolené, kteří vyhledávají sociální kontakt a chtějí získat další znalosti.

Procentuální rozložení podle vzdělání
porovnání KŠ s evidencí ÚP



Graf č. 6: Porovnání podle vzdělání studentů v KŠ s evidencí uchazečů ÚP v Mostě. Zdroj: dokumentace KŠ, portál mpsv statistiky ÚP Most.

Ačkoliv skupina nezaměstnaných se základním vzděláním evidovaná ÚP je velmi početná, v KŠ je zastoupená jen minimálně. Na druhém místě v evidenci ÚP je skupina vyučených, která je v KŠ také procentuálně o hodně méně zastoupena. Naopak středoškoláci, kteří jsou v evidenci jako zanedbatelná skupina, tvoří nejpočetnější skupinu v KŠ. Lze se domnívat, že tato skupina je nejvíce motivovaná práci hledat. Dvě poslední skupiny jsou také procentuálně více zastoupeny v KŠ. Podle tohoto grafu bychom mohli říci, že se vzrůstajícím stupněm vzdělání stoupá motivace k hledání zaměstnání a snaha hledání různých způsobů vedoucích k nalezení zaměstnání k úspěchu na trhu práce. Svoji roli hraje také vztah k učení se novému a význam a hodnota vzdělání u jednotlivých skupin. Je možné, že nabídka Kofoedovy školy není příliš uzpůsobena skupině se základním vzděláním. Ve své propagaci je Kofoedova škola zaměřena na učení se novému a to neodpovídá zájmu skupin nezaměstnaných s nízkým vzděláním, pro které hodnota vzdělání nemá tak velký význam. Pravděpodobně se tito lidé obávají, že kurzy zaměřené na získávání nových znalostí nezvládnou absolvovat, nebo jim samotný název škola připomíná vlastní školní neúspěchy.

9. Opatření státu, státní politika zaměstnanosti

Právo na práci neznamena právo na určitou práci, ale rozumí se tím právo občanů na pomoc od státu, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se ucházejí, a to dle Zákona 1/1991 Sb. O zaměstnanosti. Tato pomoc je orientována na:

- a) na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání,
- b) na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění,
- c) na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání

Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, zdravotního stavu nebo věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí

(MPSV) ČR a příslušné úřady práce, jejichž územní obvody tvoří územní obvody okresů; na území hlavního města Prahy Úřad práce hl. města Prahy. V současné době působí ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praze celkem 77 úřadů práce.

Úřady práce (ÚP) jsou správní úřady, jejich nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).

Státní politika zaměstnanosti dle zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti směřuje k:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivnímu využití zdrojů pracovních sil
- k zabezpečení práva občanů na zaměstnání

10. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je nedílnou součástí státní politiky zaměstnanosti. Ta podporuje tvorbu pracovních míst, adaptabilitu a flexibilitu pracovníků.

V praxi úřadů práce se jedná především o tyto nástroje:

- společensky účelná pracovní místa (SÚPM);
- veřejně prospěšné práce;
- rekvalifikace;
- odborné praxe absolventů škol a mladistvých včetně praxí v rozpočtových a příspěvkových organizacích;
- chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS.¹⁹

Společensky účelná pracovní místa

Cílem zřizování SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedná se o nová pracovní místa zřízená na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem, které obsadí uchazečem o zaměstnání evidovaným na úřadu práce. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

¹⁹Tomandl, A., Nehalová, M., Turek, A.: Než zaklepu u zaměstnavatele, s. 52

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné (VPP) práce jsou pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP a jsou obvykle využívány ke krátkodobému umístění nezaměstnaných osob při údržbě majetku obce. VPP vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Rekvalifikace

Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. V průběhu rekvalifikace získá uchazeč o zaměstnání nové znalosti a dovednosti nezbytné k výkonu nového zaměstnání. Tedy rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče, získání nových znalostí a dovedností umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Účastníkem rekvalifikace může být:

- uchazeč o zaměstnání, kterému nemůže ÚP zprostředkovat práci v jeho daném oboru
- zaměstnanec, který je ohrožen ztrátou zaměstnání

Absolventská a praktikantská místa

Smyslem vzniku absolventských a praktikantských míst je umožnit mladým lidem po ukončení studia získat odbornou praxi v jejich oboru, a tak zvýšit jejich šanci nastoupit do trvalého pracovního poměru a získat nezbytné pracovní návyky. Zaměstnavateli, který vytvoří místo pro odbornou praxi absolventů škol (středních i vysokých) či pro získání kvalifikace mladistvého evidovaných úřadem práce, může úřad hradit po dobu až jednoho roku plně nebo částečně mzdové náklady spojené se zaměstnáním absolventa či mladistvého.

Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je rovněž

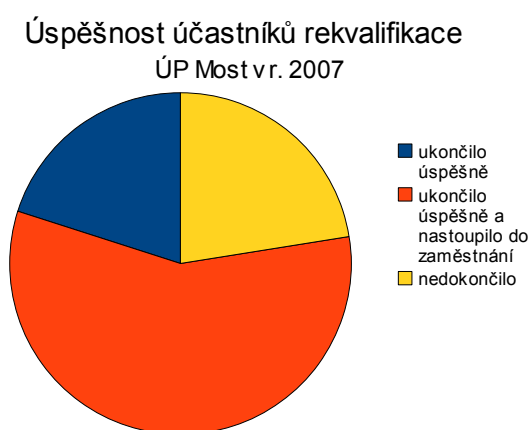
pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZPS v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti příspěvek max. ve výši 100 tisíc Kč na jedno pracovní místo. Na příspěvek není právní nárok. Dále může ÚP poskytnout příspěvek na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť k částečné úhradě provozních nákladů až do výše 40 tisíc Kč ročně na jednoho občana se změněnou pracovní schopností.

Dotace na zkrácenou pracovní dobu

V případě, že podnik přechází na nový perspektivní program, může úřad práce, s cílem předejít zbytečnému dočasnému propouštění pracovníků, na přechodnou dobu částečně dotovat mzdové náklady těch zaměstnanců, kterých se realizace přechodu dotkne.

Rekvalifikace v rámci APZ ÚP Most

V r. 2007 bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů celkem 1582 uchazečů. Takřka 50% uchazečů absolvovalo kurzy zaměřené na zvýšení počítačové gramotnosti. Kromě oblasti počítačové gramotnosti byly pořádány kurzy projektový či finanční manažer projektů EU, modelování nehtů, vyhláška 50 a další. Pro uchazeče, kteří se rozhodli řešit svou situaci zahájením samostatné výdělečné činnosti byl pořádán kurz Small Business. Úřad práce věnuje značnou pozornost na další vzdělávání uchazečů a považuje jí za rozumnou investici do budoucna.



Graf č. 7: Úspěšnost účastníků rekvalifikace ÚP v Mostě. Zdroj: portál mpsv zpráva o situaci na trhu práce ÚP Most.

11. Nezaměstnanost – sociální problém na úrovni společnosti

Řada autorů poukazuje na potřebu větší pozornosti ze strany odborníků, zejména ve vztahu nezaměstnanosti k sociálním, psychickým a zdravotním problémům člověka. Nezaměstnanost však nemůže být považována pouze za individuální záležitost a problém jednotlivce, ale také za závažný sociální problém na úrovni celé společnosti.

Za společensky nežádoucí účinky masové nezaměstnanosti jsou považovány zejména sociálně patologické jevy, jako je kriminalita, zneužívání návykových látek a další destruktivní individuální jednání, které může ve společnosti vyvolávat analogické sociálně patologické procesy, např. krizi hodnot, úpadek respektu k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a jiných společenských institucí. Nezaměstnanost je dávana do souvislosti s některými interskupinovými konflikty, zejména ve vztahu k dlouhodobé nezaměstnanosti byly popsány vlny nekontrolovaného násilí, které se častěji obrací dovnitř komunity nezaměstnaných, nikoliv proti většinové společnosti. Objevují se odkazy na politické konsekvence dlouhodobé nezaměstnanosti, které mohou mít podobu apatie k občanské společnosti, snížení aktivity a organizovaných protestů, ale i zvýšení přístupnosti argumentům extremistických stran.²⁰

V souvislosti s masovou nezaměstnaností se hovoří o vzniku tzv. „new underclass“²¹, kterou tvoří osoby s nízko placeným zaměstnáním, chronicky nezaměstnaní nebo lidé s fragmentarizovanou pracovní kariérou. Tato kategorie osob se vyznačuje závislostí na státní podpoře, která se stává dlouhodobě regulérním příjmem, a nejeví snahu vrátit se do normálního zaměstnání. „Underclass“ se sice neformuje jako jednotná společenská třída, ale její jednotlivá společenská ložiska jsou charakteristická vlastními životními hodnotami a strategiemi i specifickým vztahem k majoritní společnosti a k jejím institucím, včetně vztahu k právu. Navíc se reprodukuje z generace na generaci a přenáší se do sítí nejen v blízkém příbuzenstvu, ale v širším rozsahu. Typickými jevy jsou např. zvýšený výskyt kriminality, závislosti, těhotenství mladistvých dívek, nestabilní rodinné vztahy, generačně předávaná chudoba a marginalizace, doprovázené apatií k vlastnímu osudu a pocitem odcizení od společnosti a jejích hodnot. Nezaměstnanost je proto společností vnímána jako defekt, který představuje sociální a politický problém. Společnost očekává ze strany vlád moderních

20 Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 81

21 Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 83

států intervence, které by zajistily zmírnění těžkostí provázející vývoj na trhu práce. ²²

Vlády jednotlivých zemí, odbory a veřejnost se v podstatě shodují na prioritě snížení míry masové nezaměstnanosti. Jednota se však netýká prostředků jakými lze tohoto poklesu dosáhnout. ²³

12. Nezaměstnanost – psychosociální problém na úrovni jednotlivce

Giddens ²⁴ shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

peníze: jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a do určité míry tyto potřeby determinují;

úroveň činnosti: zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka (i když jde o práci rutinní);

rozmanitost života: zaměstnání představuje kontrast s domácím prostředím;

struktura času: zaměstnaní lidé mají svůj den strukturován podle rytmu práce;

sociální kontakt: pracovní prostředí může být zdrojem přátelských vztahů a vazeb a přináší možnost podílet se na širších aktivitách s dalšími lidmi;

osobní identita: zaměstnání je obvykle oceňováno i pro stabilní sociální identitu, zejména sebeúcta mužů je často založena na jejich finančním příspěví do rodinného rozpočtu.

Podobně i Vágnerová ²⁵ popisuje motivy k práci s individuálně specifickým významem:

peníze: cílem je spotřeba, uspokojení potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze opatřit; protikladem je chudoba, omezení možností, zejména v oblasti spotřeby;

aktivita: pracovní činnost může vést k uspokojení potřeby smysluplné aktivity;

seberealizace: cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba demonstrovat své umění, získat a prokázat užitečnost pro druhé apod.;

sociální kontakt: zaměstnání umožňuje lidem interakci s ostatními, komunikaci, v opačném případě nastává riziko sociální izolace a osamělosti;

22 Buchtová B.: Nezaměstnanost; psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 57-74

23 Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 70-71

24 Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 95

25 Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, s. 732-734

samostatnost a nezávislost: ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či neformálních zdrojích podpory je potvrzením dospělosti.

13. Důsledky nezaměstnanosti pro jedince

Důsledky nezaměstnanosti pro jedince jsou zejména:

rozbití struktury času a změna vnímání času obecně a s tím související deprivace z absence pravidelných činností;

sociální izolace plynoucí z redukce sociálních kontaktů;

ztráta participace na cílech širších skupin a společenství;

rozklad rodinných vztahů a změny postavení v rodině;

ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám. ²⁶

Důsledky nezaměstnanosti však nenesou pouze ti, kteří svá zaměstnání ztratili. Nezaměstnaný člen rodiny téměř vždy nějakým způsobem ovlivní rodinné soužití. Buchtová ²⁷ poskytuje přehled studií, které mapují vliv nezaměstnanosti na rodinný život. Jejich výstupy naznačují např. souvislosti mezi ztrátou práce muže v rodině a vyšší hladinou úzkosti a deprese u manželek, dále vykazuje vysokou pozitivní korelaci mezi výší nezaměstnanosti a rozvodovosti v následujícím roce (což však neznamená důkaz vyšší rozvodovosti u nezaměstnaných). Také v rodinách s nezaměstnaným otcem dochází častěji k zanedbávání a zneužívání. To vše nemusí být ale pravidlem, jsou zaznamenány také rodiny s pozitivním vlivem na nezaměstnaného, rodinná solidarita a podpora členů rodiny.

Změny, ke kterým v rodině nezaměstnaného dochází, spočívají zejména ve ztrátě původního postavení nezaměstnaného člena v rodině a ve snížení jeho sociálního statusu, s tím přicházejí změny ve vztazích mezi rodinnými příslušníky. Z hlediska časového dochází k narušení stereotypu rodinného života. V oblasti spotřeby dochází vlivem nedostatku finančních prostředků ke změnám rodinných zvyklostí a k redukci uspokojení různých potřeb všech členů rodiny. Dochází také k omezení kontaktů mimo rodinu a k narůstání napětí mezi členy rodiny. To vše vede k vynucené změně životního stylu.

Nezaměstnaní deklarují v průběhu nezaměstnanosti zejména zhoršení finanční

²⁶ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 12-13

²⁷ Buchtová B.: Nezaměstnanost; psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 128

situace (82%) a většinou současně s tím se zhoršuje jejich psychický stav (u 53%), ke zhoršení zdravotního stavu či sociálních vztahů (s partnerem či blízkými) dochází jen u malé části z nich (10%).

14. Reakce na úrovni prožívání a chování spojené se ztrátou zaměstnání

Ztráta zaměstnání je spojena s dlouhodobým stresem a podobně jako u jiných ztrát reakce na tuto zátěž probíhá v určitých fázích.²⁸

Fáze šoku: se pojí s neschopností uvěřit, že ke ztrátě zaměstnání došlo. Mohou se objevit pocity vzteku, ale i krátkodobé úlevy, protože ztráta současně znamená volnost a čas, který přináší možnost hledat lepší řešení.

Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa: člověk je přesvědčen, že novou práci najde a usiluje o ni. Pokud v krátké době zaměstnání nebo naději na jeho nalezení nezíská, jeho postoj se mění.

Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti: nastává obvykle po šesti měsících nezaměstnanosti.²⁹ Potůček³⁰ naproti tomu považuje za dlouhodobou nezaměstnanost takovou, která přesahuje jeden rok. Ohrožení se zdá vážnější a trvalejší než na počátku, situace je vnímána jako stresová, nezaměstnaný se stává pesimistickým, ubývá aktivity zaměřené na hledání nového místa. Nezaměstnaný se zabývá zejména myšlenkami na minulost a na přítomnost, ve vztahu k budoucnosti je dezorientován.³¹

Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného: je typická rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Nezaměstnaný má za to, že hledat práci stejně nemá smysl, snižuje své aspirace a sebehodnocení a o práci ztrácí zájem. Tato fáze se vyznačuje zúžením perspektivy, o níž je schopen uvažovat, pocitem bezmocnosti a tendencí reagovat jen na situační podněty.

Fáze přetrvávající nedůvěry: v případě, že člověk nakonec přece jen práci najde, jeho nedůvěra, podezíravost a nejistota tak snadno nezmizí. Problémy člověka adaptovaného na pasivní roli nezaměstnaného činí v požadavcích nového zaměstnání značné nároky, na které nebyl zvyklý. Jde zejména o obtíže v oblasti autoregulace,

28 Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, s. 742

29 Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, s. 743

30 Potůček, M.: Sociální politika, s. 63

31 Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, s. 743

úbytek řady kompetencí a pracovních návyků i sebedůvěry.³²

15. Potřeby nezaměstnaných

Rozumové zpracování nezaměstnanosti u jedince probíhá jako hledání příčin ztráty zaměstnání a přijatelného řešení. Je důležité, jak jedinec své propuštění posuzuje, zda pro něj představuje novou šanci, možnost změny, nebo je pro něho nenahraditelnou ztrátou. Hodnocení závisí na flexibilitě uvažování a schopnosti překročit názorový stereotyp. Obrannou reakcí v kognitivní oblasti může být racionalizace, kdy člověk přičítá vinu za své propuštění z práce okolnostem, které nemohl ovlivnit. Hodnocení reality může být zkresleno, mění se také hodnocení času a budoucí perspektivy. Pod vlivem zátěže, kterou nezaměstnanost představuje, může dojít k posunu hodnotové hierarchie, ke změně vztahu k platným normám a narušení postoje k autoritám. Subjektivní význam pracovního místa určitou dobu roste, ale pokud tato potřeba není po delší dobu uspokojena, může se stát bezvýznamnou, člověk na ni rezignuje. Může dojít i ke změnám motivace, protože mnohé potřeby nemohou být plně saturovány. Mění se také aspirační úroveň,³³ dlouhodobé cíle chybějí a aktuální aspirace³⁴ bývají zpravidla velmi nízké. V důsledku nezaměstnanosti nebývají zpravidla uspokojeny tyto jednotlivé potřeby:³⁵

- Potřeba stimulace – není uspokojena pro nedostatek podnětů. Zátěží je nuda, a ztráta životní náplně.
- Potřeba smysluplné aktivity – bez povinnosti může člověk upadat do apatie a nečinnosti, pokud si nedokáže najít jiný smysluplný program.
- Potřeba sociálního kontaktu – v zaměstnání si člověk vytváří neformální vztahy jako podnětné sociální zkušenosti nad rámec rodiny. Ztrátou zaměstnání se tyto kontakty většinou ruší.
- Potřeba smysluplného učení – jde o to, že uchování dosažené úrovně stávajících

32 Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, s. 735

33 aspirační úroveň je míra aspirace; cíl, který si jedinec klade; úspěch zpravidla vede ke zvyšování aspirační úrovně, neúspěch naopak ke snížení; příliš snadné cíle nemotivují, příliš snadné cíle nemotivují, příliš vysoké nemotivují; vyšší výkon v jedné oblasti může zvýšit aspirační úroveň v jiné oblasti.

Hartl, P.: Stručný psychologický slovník, s. 25.

34 aspirace je úroveň vlastního výkonu, který jedinec očekává na základě předchozího výkonu v dané situaci; podle rozdílu mezi očekávaným a dosaženým výsledkem posuzuje pak svůj výkon jako úspěch či selhání.

Hartl, P.: Stručný psychologický slovník, s. 25.

35 Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, s. 736-738.

kompetencí a rozvoj nových dovedností je za situace nezaměstnanosti problematické. Člověk ztrácí po určité době své profesní schopnosti, protože je nevyužívá, upadají sociální kompetence, postupně vyhasínají pracovní návyky. Často dochází ke stagnaci osobnosti, někdy až k úpadku.

- Potřeba citové jistoty a bezpečí – ztráta práce představuje osobní ohrožení a pocit celkové nejistoty. Nezaměstnaný má větší potřebu citové opory, kterou může poskytovat rodina, podobně pozitivně působí i religiózní orientace.
- Potřeba seberealizace – profesní role ji může naplňovat, neuspokojení této potřeby vede k úbytku sebedůvěry a sebeúcty. Člověk se může cítit zbytečný, zažívat pocit prázdnoty a ztráty smyslu života.
- Potřeba otevřené budoucnosti a naděje – ztráta zaměstnání ji ovlivňuje obavami z budoucího uplatnění, dochází ke ztrátě životní perspektivy.

Vlivem nezaměstnanosti dochází u jedince také ke změnám chování, mění se autoregulace, především volního charakteru, upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas a realizovat své cíle. Nebo dochází naopak k posílení těchto kompetencí, ať už jde o rozhodnost či schopnost odolávat překážkám. V oblasti aktivity dochází zpravidla k posílení dřívějších tendencí, které vyplývají z osobnosti jedince. Buď vede ztráta zaměstnání k ochromení a pasivitě – pak se mluví o syndromu naučené bezmocnosti, a nebo pocit zátěže nezaměstnaného naopak aktivizuje, a on se snaží svou situaci změnit.³⁶

16. Kofoedova škola jako další možné řešení nezaměstnanosti

Kofoedova škola představuje další možnosti resocializačních a vzdělávacích programů pro nezaměstnané. Stejně jako rekvalifikační kurzy ÚP jsou nabízené kurzy zdarma, metody práce a cíle jsou zaměřeny nejen na doplnění vzdělání, ale zejména na rozvoj sociálních dovedností. Kofoedova škola je svým způsobem jedinečná ve své filosofii a přístupu ke člověku.

Kofoedova škola je nestátní nezisková organizace, která svou činnost zaměřuje na osoby dlouhodobě bez zaměstnání. Realizuje sociální práci na základě **principu**

³⁶ Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, s. 738.

„pomoci k svépomoci“, jejímž cílem je, aby lidé se sociálními problémy začali pracovat na zlepšení svého života a nezůstali ve své znevýhodňující sociální situaci. Řešení sociálních problémů zasazuje do pedagogického rámce a v sociální práci používá pedagogické principy. Její uživatelé jsou pro zdůraznění tohoto přístupu nazýváni studenty a organizace se nazývá školou. Pomáhá nezaměstnaným znovu získat sebevědomí a rozvíjet jejich vlastní potenciál.³⁷

Činnost Kofoedovy školy je založena na myšlence, že pokud chceme lidem pomáhat po stránce sociální, musíme jim pomáhat také po stránce vzdělávací. Východisko ze znevýhodňujícího postavení úzce souvisí se vzděláním a rozvojem kompetencí. Nicméně pojmem vzdělání a škola je nutno rozumět v jejich nejširším významu a nejsou zde výlučně spojeny s konkrétní odbornou kvalifikací. Proces vzdělávání často začíná povzbuzením a některými základními kroky: studenti se učí dělat věci samostatně a získávají zkušenost, že mají určitou sílu a schopnost se rozvíjet. Myšlenka vzdělávání má proto své přirozené místo v práci Kofoedovy školy jako princip rozvoje lidských zdrojů. Ten může mít různé podoby. Od nejjednodušších, kdy studenti pracují proto, aby získali potraviny v pracovním programu, po učení se aktuálně potřebným dovednostem, které zvyšují šance studentů získat práci. Škola pomáhá studentům rozvíjet jejich kompetence, tedy schopnosti zvládnout nějakou činnost nebo situaci, popř. schopnosti zařadit nové poznatky do nového kontextu.³⁸ Zejména se jedná o rozvoj profesních, sociálních a osobnostních kompetencí. Profesními kompetencemi rozumíme schopnosti potřebné na pracovním trhu, sociálními kompetencemi schopnosti zvládat sociální techniky např. umění komunikovat, umět reagovat na kritiku apod., osobnostními kompetencemi pak schopnosti osobnosti najít smysl života, zvládat zátěž apod.³⁹

Kofoedova škola přistupuje k uživatelům služby holisticky, tzn. že se snaží o rozvoj všech složek jejich osobnosti. Činnost organizace proto zahrnuje ucelený komplex poradenských, sociálně-edukačních, pracovních-rehabilitačních a aktivizačních služeb, které si kladou za cíl rozšíření znalostí, rozvoj kreativity, rozvoj praktických a

37 Meldgaard, O.: Kofoed Skole - Forside [online]. c2006 [cit. 2007-06-10]. Dostupné z: <http://www.kofoedsskole.dk/forside/omos/aboutus/czech> .

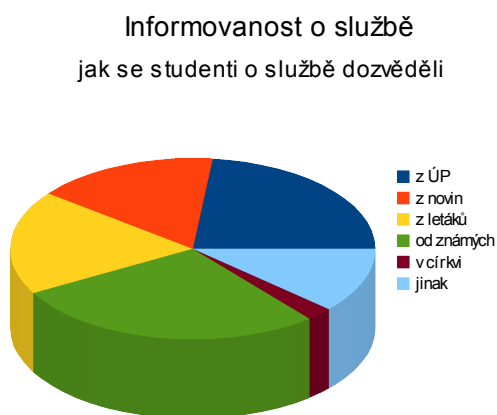
38 Jandourek, J.: Sociologický slovník, s. 125.

39 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 78.

manuálních dovedností, zejména však povzbuzení sebedůvěry, posílení zdravotního stavu, perspektiv do budoucnosti a zlepšení kvality života. Tento komplexní přístup Kofoedovy školy je jednou z jejích největších předností a činí z ní velmi vhodný nástroj pro pomoc lidem, u kterých jiné formy podpory neplní svůj účel (např. čistě profesně zaměřené rekvalifikace, samostatné poradenství na teoretické rovině apod.).⁴⁰

17. Informovanost o službách a hodnocení Kofoedovy školy v Mostě

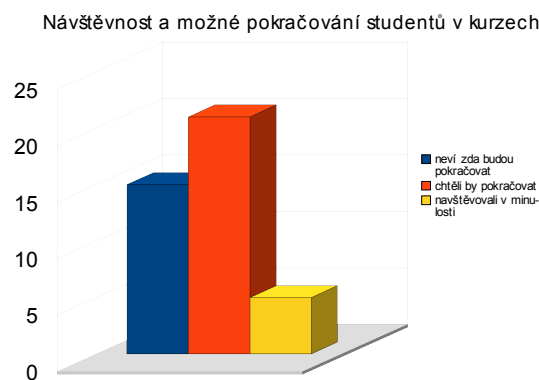
Noví zájemci o služby Kofoedovy školy do ní přicházejí zpočátku nejčastěji na doporučení úřadů práce. Pověření zaměstnanci Kofoedovy školy úřad práce pravidelně navštěvují a dodávají jim informační letáky s aktuální nabídkou aktivit. Současně jsou zprostředkovateli informování o poskytovaných službách a potom je nabízejí uchazečům o zaměstnání. Hned na dalším místě je doporučení od známých, což jistým způsobem vypovídá o spokojenosti studentů se službou. Další zájemci o služby se dovídají o službách z informačních letáků rozmístěných mezi dalšími poskytovateli sociálních služeb ve městě a z místního tisku.



Graf č. 8: Informovanost o službě KŠ. Zdroj: Vlastní průzkum.

O spokojenosti s kvalitami služeb by mohl vypovídat i následující graf, který znázorňuje podíl studentů, kteří vstoupili do kurzů podruhé a podíl těch, kteří mají zájem v kurzech pokračovat.

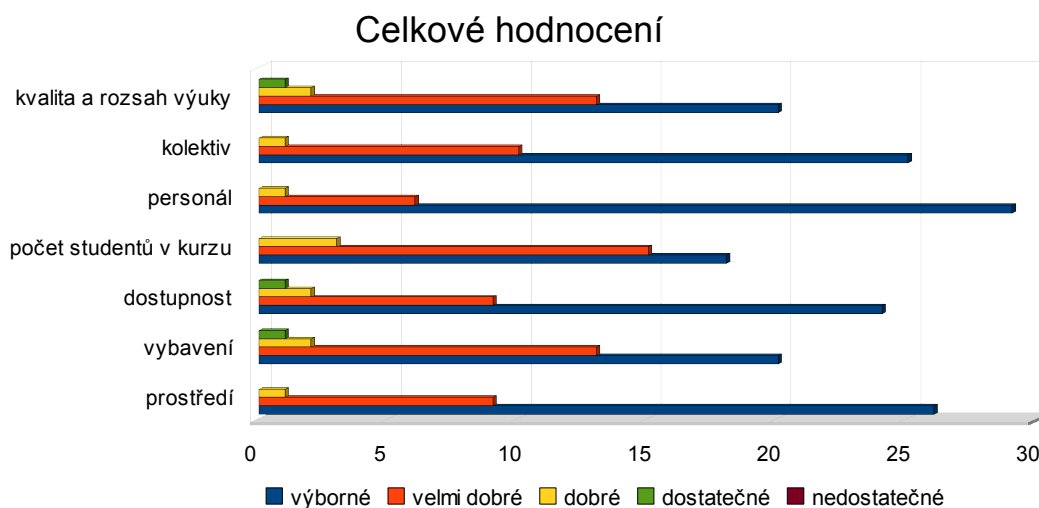
⁴⁰ Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 79.



Graf č. 9: Návštěvnost a možné pokračování v kurzech. Zdroj: Vlastní průzkum

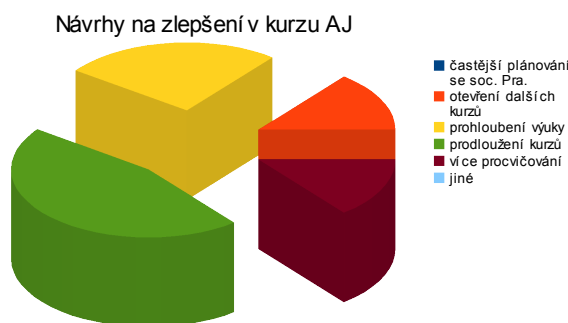
Studenti se v rámci dotazníkového průzkumu měli možnost vyjádřit a navrhnout jaké jiné kurzy by mohla Kofoedova škola dále nabízet. Nejčastěji se objevil zájem o pokračování či otevření více kurzů AJ dle pokročilosti, v tom samém smyslu i PC kurzy, dále zazněly podněty jako relaxační cvičení, cvičení s dětmi, italština, němčina, zdravá výživa, kurz pozitivního myšlení a tvorba www stránek. Všechny tyto návrhy mohou být pro Kofoedovu školu zajímavé.

Z důvodu vyplývajících z vnitřních potřeb Kofoedovy školy bylo součástí mého vlastního průzkumu také hodnocení konkrétních prvků služby.



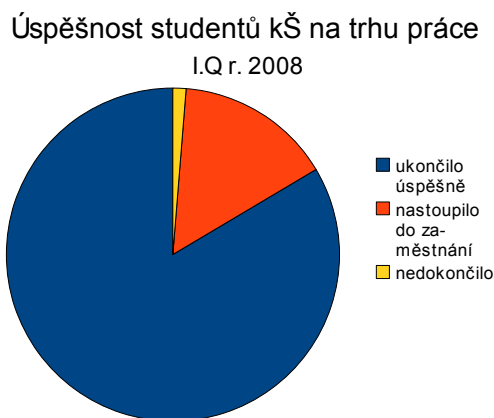
Graf č. 10: Celkové hodnocení KŠ studenty. Zdroj: Vlastní průzkum

Další graf vyplývající z mého šetření ukazuje nejčastější návrhy studentů na zlepšení. Podobně tomu bylo i v kurzu práce s PC.



Graf č. 11: Návrhy na zlepšení v kurzu AJ. Zdroj: Vlastní průzkum.

Další graf hovoří o výsledcích kurzu v prvním čtvrtletí r.2008 a o úspěšnosti zařazení frekventantů KŠ na trhu práce.



Graf č. 12: Úspěšnost studentů KŠ na trhu práce. Zdroj: Statistiky KŠ Most.

Kdybychom porovnali tento graf s grafem č. 7, který znázorňuje úspěšnost studentů Kofoedovy školy na trhu práce, výsledek by vyzněl ve prospěch účastníků rekvalifikačních ÚP. Je však nutné podotknout, že tyto informace nelze spolu srovnávat, protože výzkumný vzorek studentů Kofoedovy školy je oproti vzorku účastníků rekvalifikačních mizivý. Dále proto, že motivace – totiž odebrání podpory v nezaměstnanosti v případě nedokončení rekvalifikace a odmítnutí nabídnutého zaměstnání úřadem práce je velmi účinná a Kofoedova škola žádným takovým

nástrojem nedisponuje. Pobočka Kofoedovy školy v Mostě byla otevřena teprve v loňském roce a zatím nestačila vejít do povědomí veřejnosti tolik, jako je známá instituce úřadu práce.

18. Nabídka služeb Kofoedovy školy Mostě

Kofoedova škola poskytuje dle § 70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění ambulantní formou služby sociální rehabilitace, v rozsahu zákonem stanovených základních činností a úkonů. Ty jsou zajišťovány v rámci následujících čtyř programů:⁴¹

- poradenství;
- sociálně-vzdělávací kurzy;
- pracovní programy;
- aktivační programy.

18.1. Poradenství

Individuální poradenství je určeno pro ty, kteří hledají možnosti řešení svých nejen sociálních problémů. Poradenství je určeno studentům Kofoedovy školy, případně i jiným osobám, které se ocitly v nepříznivé sociální situaci. Konkrétně mohou uživatelé využít služeb:⁴²

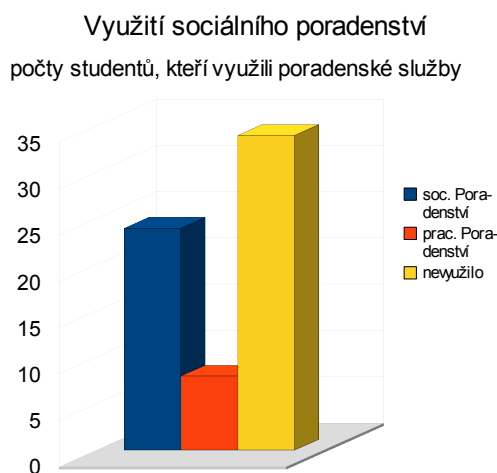
- sociálního poradenství - sociální pracovník poskytuje informace o nárocích, službách a možnostech, které mohou vyřešit nebo zmírnit obtížnou situaci, ve které se uživatelé nacházejí;
- poradenství pro hledání zaměstnání - sociální pracovník nabízí pomoc uživatelům služby s řešením problémů spojených s hledáním práce (pomáhá při sestavení životopisu, průvodního dopisu, inzerátu, při přípravě na přijímací pohovor, při volbě efektivní životní strategie atd.);
- právního poradenství - v určené době poskytuje specializované právní poradenství kvalifikovaný profesionál (externista).

41 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 104-130.

42 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 104-110.

Skupinové poradenství (neboli Setkávárna) je zaměřeno na ty uživatele, kteří chtějí aktivně hledat zaměstnání. Cílem je poskytnout těmto lidem informace zvyšující jejich šance na získání zaměstnání, podpořit zvládání situace nezaměstnanosti a problémů s tím spojených, poskytnout psychickou podporu v nezaměstnanosti a prostor pro sociální kontakty s lidmi ve stejné zátěžové sociální situaci. Setkávárna pracuje na základě metod sociální práce se skupinou, funguje jako pomáhající skupina, která v sobě spojuje prvky podpůrné a vzdělávací. Edukace se odehrává v prostředí vzájemné podpory a pomoci mezi členy, ale i mezi vedoucími skupiny a členy. Vedoucími skupinových setkání jsou dva pracovníci – sociální pracovník Kofoedovy školy a další odborník, včetně nich mívá skupina celkem 8 až 10 členů.⁴³

Kofoedova škola chápe poradenský proces jako cestu, jak pomáhat lidem překonat jejich problémy, jak objasňovat jejich osobní cíle a jak jich dosahovat. Zastává nedirektivní přístup ke studentům, jenž nezdůrazňuje diagnózu ani názory profesionálů, ale staví na schopnosti studenta řídit sebe samého. Podstatné je soustředění na schopnosti studenta, jeho skryté síly a vše, co mu umožní zlepšit jeho život a naučí ho umět si poradit i v těch nejsložitějších situacích. K zásadám poradenského procesu patří také poskytování emoční podpory studentovi na cestě při dosahování jeho cílů.⁴⁴



Graf č. 13: Využití poradenské služby z celkového počtu 66 studentů. Zdroj: Statistika KŠ Most.

43 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 104-110.

44 Matoušek, O. a kol. : Metody a řízení sociální práce, s. 85-91.

18.2. Sociálně – vzdělávací kurzy

V sociálně-vzdělávacích kurzech jsou studenti po určené období vzdělávání ve vybraných oborech (nejde však o rekvalifikaci v pravém slova smyslu). Probíhají s frekvencí jedna až dvě lekce týdně, podle typu kurzu.⁴⁵

Ačkoli je ve všech vzdělávacích kurzech velmi důležitý předmět, ve kterém jsou účastníci vzdělávání, důraz je kladen především na proces učení. Při vzdělávání jsou žádoucím výsledkem konečné znalosti, při procesu vyučování je to prožití subjektivní zkušenosti učení. Při výuce se využívá výukových metod, které jsou vhodné pro vzdělávání dospělých, učení je založeno na dialogu a principech demokratického učení, což pro mnohé studenty představuje novou sociální zkušenost. Demokratické učení zahrnuje angažovanost studentů a aktivaci jejich životních zkušeností v procesu učení. Je tedy důležité, aby se studenti na procesu vzdělávání podíleli, aby přebírali odpovědnost za to, co se chtějí naučit, aby získali zkušenost, že každý problém je řešitelný několika cestami, a získali schopnost učit se na základě vlastního vyhledávání informací.⁴⁶

Hlavním bodem práce lektora je podporovat studenty při dosahování jejich osobních cílů. Vzdělávání je pro dospělého člověka nástrojem ke změně - chce se učit a zdokonalovat, protože pociťuje rozdíl mezi tím, čím si přeje být, a tím, čím v současnosti je, a na této motivaci je závislý i konečný efekt vzdělávacího procesu. Úkolem lektora je upevňovat motivaci studentů volbou reálných výukových cílů (neboť málo náročné cíle nemotivují a příliš náročné vedou k neúspěchu a nechuti k učení), odvoláním na příklady z praxe lektora i studentů, navozením přátelské a partnerské atmosféry mezi lektorem a studenty a silný motivační účinek má i vnitřní zaujetí lektora pro vyučovanou problematiku.⁴⁷

Lektoři v kurzech mají na mysli rozvoj každého jedince na třech úrovních – na úrovni profesních, sociálních a osobnostních kompetencí. Studenti většinou kladou na první místo rozvoj profesních kompetencí, lektor se skrze ně může zaměřovat také na

45 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 111.

46 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 14

47 Mužík, J.: Androdidaktika, s. 24-25, 51.

sociální a osobnostní kompetence, které jsou často důležitější.⁴⁸

Cílem kurzů je zvýšit uplatnitelnost studentů na trhu práce, podpořit jejich osobnostní rozvoj, povzbudit jejich víru v sebe, ve své schopnosti ovlivňovat svůj život i okolí, povzbudit chuť k učení a naučit je učit se a naučit je spolupracovat s ostatními.⁴⁹

Nabídka kurzů záleží na materiální a personální kapacitě jednotlivých poboček a na potřebách studentů, v současnosti pobočka Kofoedovy školy v Mostě nabízí tyto druhy kurzů:

Angličtina

1. START! - začátečníci
2. DON'T STOP! - mírně pokročilí
3. GO! - pokročilí

Počítače

4. SEZNAMTE SE! – základní obsluha PC + MS Word
5. EXCELUJTE! – MS Excel
6. PŘIPOJTE SE! – Základní obsluha Internetu
7. PSANÍ VŠEMI DESETI

18.3. Pracovní programy

Pracovní programy jsou považovány za jednu z nejvýznamnějších aktivit studentů v zařízení. Východiskem práce Kofoedovy školy je totiž přesvědčení, že znovu získat sebevědomí, identitu, začlenit se do společnosti, získat nové dovednosti, rozšířit své vědění, vypořádat se se sociální závislostí, měnit svou psychiku, sociální a materiální situaci lze skrze práci.⁵⁰

V pracovních programech se také mimo jiné využívá při spolupráci se studentem tzv. „třetího společného prvku“, to znamená, že myšlení pomáhajícího pracovníka a studenta je nasměrováno na společnou práci, výrobek, úkol, ne jen na studentův problém. Jejich energie je namířena k něčemu pozitivnímu, tvůrčímu a proveditelnému tady a teď. Student tak dostává větší příležitost získat sebedůvěru, vnímat svou vlastní

48 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 61

49 srov. NEDĚLNÍKOVÁ, D., MRÁZKOVÁ, H., SRUBKOVÁ, E. *Metodika občanského sdružení Kofoedova škola*. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 111

50 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 35

hodnotu a schopnosti.⁵¹

Pobočka KŠ v Mostě v současnosti nabízí pracovní program:

TVŮRČÍ DÍLNY - Kurz pletení z pedigu

- Kurz dekorativních technik

„Hodina práce = hodina zábavy“ je program, který znamená možnost získat za odvedenou práci v Kofoedově škole odpovídající odměnu (k dispozici jsou například potravinové stravenky, potraviny, drogistické zboží, permanentky na bazén apod.). Jedná se nejčastěji o nekvalifikovanou práci údržbářského nebo úklidového charakteru a o práci v rámci tvůrčích dílen. Tento program je typickým příkladem principu pomoci k svépomoci těm lidem, kteří jsou v materiální nouzi nebo nejsou schopni začlenit se do nějakého náročnějšího programu organizace. Je zde sledován sociálně-pedagogický cíl neposkytovat pomoc zdarma tam, kde si dotyčný může pomoci sám. Program dále umožňuje velmi motivovaným studentům, kteří chtějí dosáhnout změny své situace co nejdříve a požadují sociálně-vzdělávací kurz, na který je právě pořadník, odpracovat si tzv. přeskočení v pořadníku. Student získá za odvedenou práci v určeném rozsahu odměnu v podobě posunu v pořadníku na vybraný kurz na 1. místo.⁵²

V minulém čtvrtletí využilo tohoto programu 9 studentů a odpracovali celkem 83hodin.

Pracovní stáž je program určený nezaměstnaným studentům, kteří usilují o získání plnohodnotné práce. Studenti se v rámci stáže zapojují na dobu 3 až 6 měsíců do běžného pracovního provozu ve firmě, podniku či nestátní neziskové organizaci, aby získali kontakt s reálným pracovním prostředím. Jsou vybírány organizace, které svým zaměřením a typem práce odpovídají požadavkům jednotlivých studentů. Hlavní snahou pracovní stáže je umožnit studentům získat schopnosti a dovednosti, které mu mohou pomoci k návratu do placeného zaměstnání a k začlenění do společnosti. I když organizace, která na svém pracovišti stáž umožní, neuzavírá se studenty žádný pracovněprávní vztah, přesto jsou pro studenty nabyté pracovní zkušenosti významným ziskem, zvláště pro studenty dlouhodobě nezaměstnané. V závěru stáže student obdrží

51 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 53-54.

52 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 121-127.

potvrzení o absolvované stáži a písemné hodnocení vlastní práce, ty se mohou státu doporučením pro budoucího zaměstnavatele.⁵³

Možnosti pracovní stáže nebylo zatím využito.

18.4. Aktivační programy

Kofoedova škola usiluje o celostní přístup ke svým studentům a tomu odpovídá i skladba poskytovaných služeb. Aktivační programy doplňují výše popsanou škálu a nabízejí možnost aktivně a smysluplně využít volný čas prostřednictvím udržení nebo rozvoje fyzické kondice, kreativity a možností využít zdarma přístup k počítači.⁵⁴

V současnosti aktivační programy obsahují:⁵⁵

- pohybové aktivity (relaxační cvičení, břišní tance) nabízejí příležitost ke zlepšení tělesné kondice studentů;
- tvůrčí dílny (viz. nabídka) nabízejí prostor pro uplatnění a rozvoj tvořivosti studentů;
- volný přístup na počítač nabízí studentům možnost využít počítač v učebnách Kofoedovy školy pro svou osobní potřebu (např. pro psaní životopisu, hledání práce na internetu atd.) a dále možnost procvičovat nabyté znalosti z kurzů práce na PC.

53 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 121-127.

54 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 127-130.

55 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 127-130.



Graf č. 14: Návštěvnost kurzů v I.Q. 2008. Zdroj: Statistika Kofoedovy školy Most.

18.5. Doplnkové služby

K doplňkovým službám Kofoedovy školy patří dětská herna. Je určena dětem rodičů, kteří využívají služby Kofoedovy školy. Dohled pro děti je zajišťován denně v průběhu nejfrekventovanějších kurzů a aktivit. Na některých jiných pobočkách, např. v Ostravě, je též v provozu doplňková služba - kadeřnický salón, který je určen studentům i široké veřejnosti.



Graf č. 15: Přínos hlídání dětí. Zdroj: Vlastní průzkum.

Hlídání dětí považují dle průzkumu téměř všichni studenti za přínosné. Jeho využití se však mění s každým kurzem a není možné jeho využití ani předvídat.

V případě, že student má zájem navštěvovat více kurzů současně, je to možné s podmínkou, že v kurzu o který jeví zájem je volno.



Graf č. 16: Návštěvnost více kurzů najednou. Zdroj: Vlastní průzkum.

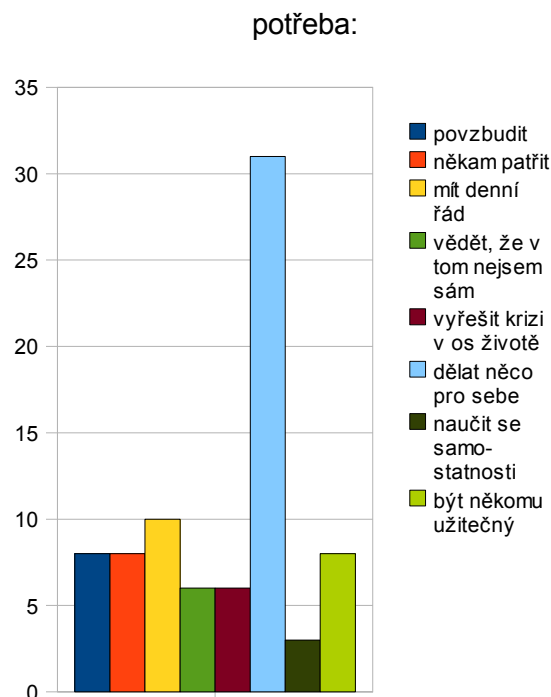
19. Zjišťování potřeb studentů v Kofoedově škole

Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými předpokládá respektování potřeb osob, které se ocitají na pokraji společnosti. Metodou dotazníku jsem se pokusila zjistit jaké potřeby dlouhodobě nezaměstnaní mají. Kromě potřeby najít si zaměstnání, zabezpečit sebe a s svou rodinu a získat znalost v kurzu, do kterého se přihlásili, mě zajímaly další potřeby, které jsem specifikovala v dotazníku. Z celkových rozdaných 66 dotazníků všem aktivním studentům se mi vrátilo 40 vyplněných dotazníků, což je cca 60% návratnost. Ukázka dotazníku tvoří přílohu č. 1 k této práci. Otázka v dotazníku zněla: Kromě toho, že hledáte zaměstnání, abyste lépe zabezpečili sebe nebo svoji rodinu máte nějaká další očekávání od kurzů v Kofoedově škole? Otázka byla polouzavřená s možností uvést i jinou odpověď než jaké byly v nabídce dotazníku. Této varianty však nikdo z dotázaných nevyužil. Respondenti mohli označit i více odpovědí, maximálně však tři. Ve výsledku se objevili nejčastěji tyto odpovědi v pořadí od nejčtenější:

- Potřeba dělat něco pro sebe. Tato potřeba odpovídá teoreticky popsané potřebě smysluplného učení, tj. potřebě rozvoje nových dovedností.
- Potřeba mít nějaký denní řád – odpovídá potřebě smysluplné aktivity, udržování si smyslu pro povinnost.

- Potřeba povzbudit – odpovídá popsané potřebě stimulace a aktivizace.
- Potřeba někam patřit – je další potřebou popisovanou v učebnicích – odpovídá potřebě sociálního kontaktu.
- Potřeba být někomu užitečný – tj. seberealizace, člověk se nechce cítit zbytečný, ale hledá naplnění v tom, že je užitečný.
- Potřeba ujištění, že v tom nejsem sám – odpovídá potřebě citové jistoty. Nezaměstnaný má větší potřebu citové opory, kterou jak průzkum ukazuje, hledá i mimo rodinu.
- Potřeba vyřešit životní krizi – odpovídá potřebě mít naději, na životní perspektivu.
- Potřeba naučit se samostatnosti – souvisí s potřebou sebeúcty. Může se stát, zejména v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, že člověk ztrácí motivaci ke změně, rezignuje a nechává se vést a rozhodovat za sebe ostatní (např. Již spoléhá jen na to, co řekne úřednice na úřadu práce).

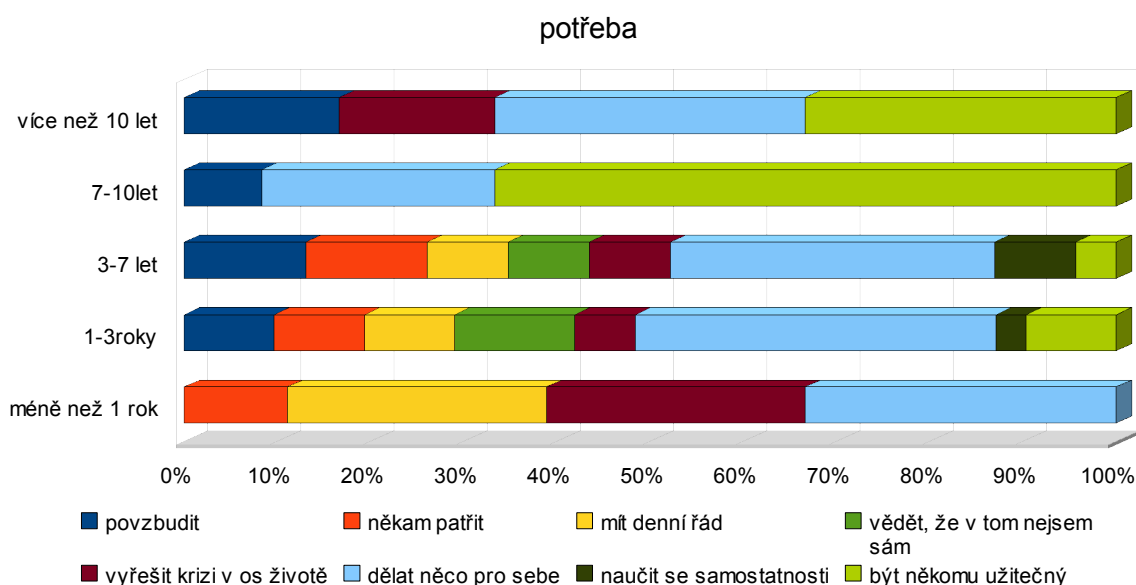
Nejčastější očekávání studentů KŠ



Graf č. 17: Nejčastější potřeby studentů KŠ. Zdroj: Vlastní průzkum.

Další graf nabízí pohled na změny potřeb studentů navštěvujících Kofoedovu školu v závislosti na délce trvání nezaměstnanosti. Můžeme pozorovat, že celkově ve všech kategoriích podle délky nezaměstnanosti respondenti uvedli v podobné míře nejvíce potřebu dělat něco pro sebe – tedy potřebu rozvoje vlastních schopností. Potřebu stimulace – tedy povzbuzení uvedly všechny kategorie s délkou nezaměstnanosti delší než 1 rok. Další potřebou vyplývající jako spíše vlastní délce nezaměstnaným je potřeba být někomu užitečný – tedy potřeba seberealizace. Potřeba mít denní řád – tedy potřeba smysluplné aktivity je zastoupena pouze v prvních třech kategoriích, a velmi silně v kategorii do jednoho roku trvání nezaměstnanosti. Otázkou je, zda by to mohlo znamenat, že dlouhodobě nezaměstnaní si již časem nějaký řád v životě utvořili a tuto potřebu tudíž pocítují intenzivněji zejména nezaměstnaní po kratší dobu. Potřeba vyřešit životní krizi a získat náhled do budoucnosti, naději na perspektivu je také zastoupena téměř ve všech kategoriích. Poslední dvě potřeby – vědět, že v tom nejsem sám – ujištění a potřeba naučit se samostatnosti jsou zastoupeny jen okrajově.

Očekávání studentů KŠ v závislosti na délce nezaměstnanosti



Graf č. 18: Potřeby studentů KŠ v závislosti na délce nezaměstnanosti. Zdroj: Vlastní průzkum.

20. Cíle Kofoedovy školy obecně

Cílem Kofoedovy školy je zlepšit nepříznivou sociální situaci osob bez zaměstnání. Konkrétně pak usiluje o jejich rozvoj v těchto oblastech života:⁵⁶

- oblast profesních kompetencí – usiluje o to, aby získali nebo rozvíjeli konkrétní znalosti a dovednosti potřebné na pracovním trhu (např. znalost práce na počítači, dovednost šít na šicím stroji apod.);
- oblast sociálních kompetencí – usiluje o to, aby se naučili takovým dovednostem, které jim pomohou zařadit se do běžného života (např.: mít pracovní návyky, dodržovat pravidla, být samostatný, uvědomovat si vztahy mezi lidmi, respektovat každého člověka, umět komunikovat a spolupracovat s druhými, umět vhodně reagovat na kritiku apod.);
- oblast osobnostních kompetencí – usiluje o rozvoj takových schopností, které posilují jejich osobnost (např.: rozvíjet vlastní motivaci, najít smysl života, otevřít naději do budoucna, obnovit svou sebedůvěru, rozvíjet tvořivost, zvládat zátěž, přijímat i sdělovat emoce, povzbudit chuť učit se a rozšiřovat své možnosti, mít vliv na svůj život a své okolí apod.).

Snahou Kofoedovy školy je také zmírňovat negativní dopady nezaměstnanosti na jednotlivé osoby a zabránit jejich sociálnímu vyloučení⁵⁷ a s tím spojenému zvýšenému riziku projevů negativních sociálně patologických jevů (kriminalita, alkoholismus a jiné závislosti, zvýšená tělesná i duševní nemocnost, sebevražednost atd.).⁵⁸

21. Metody práce s nezaměstnanými v Kofoedově škole

Základní pracovní metodou Kofoedovy školy je tzv. **pomoc k svépomoci**.

Metoda pomoci k svépomoci je moderní metodou, která je v souladu se strategií

56 Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: Metodika občanského sdružení Kofoedova škola. Ostrava, nepublikováno, 2006, s. 79.

57 sociální vyloučení je termín, který označuje obvykle komplexně podmíněnou nedostatečnou účast jednotlivce, skupiny nebo místního společenství na životě celé společnosti, resp. nedostatečný přístup ke společenským institucím zajišťujícím vzdělání, zdraví, ochranu a základní blahobyt. Matoušek, O.: Slovník sociální práce, s. 217.

58 Buchtová, B.: Nezaměstnanost; psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 115-119.

aktivace,⁵⁹ jež je v současnosti trendem Evropské strategie zaměstnanosti a patří k důležitým prvkům probíhající reformy sociálního státu. Záměrem aktivace je sociální začlenění a mobilita člověka prostřednictvím zplnomocnění. Zplnomocnění se uskutečňuje skrze posílení kompetencí a dovedností, zlepšením psychického a fyzického zdraví, vybudováním sociálních kontaktů, získáním větší kontroly nad vlastním životem a životními podmínkami. Aktivace je investicí do lidských, sociálních, psychologických a kulturních zdrojů. Cílem aktivace je začlenění do pracovního trhu, ale také sociální integrace v širším slova smyslu.⁶⁰

22. Základní principy „pomoci k svépomoci“

Východiskem pomoci k svépomoci tak, jak je chápána v Kofoedově škole, je pohled na člověka jako jedince, který má svou cenu, protože byl stvořen Bohem. Hodnota člověka spočívá ještě v něčem jiném, než je jeho role občana, alkoholika, nezaměstnaného... Při práci se studentem není možné vnímat jen jeho problém, ale je nezbytně nutné vidět každého člověka jako osobnost unikátní svou jedinečnou historií, která má sociální či jiný problém. Úkolem pomáhajícího není pobývat se studentem v jeho minulosti, ale společně s ním hledat nové řešení, hledat v člověku rezervoár energie a najít těch minimálně 5 %, které jsou v něm dobré, originální a pozitivní. Každý člověk v sobě má alespoň nějaký potenciál k vypořádávání se svou situací.⁶¹

Sociální problém studenta není chápán jako střed veškerého soustředění a pomoci, ale jako zdroj, jako didaktický materiál, který slouží k dosažení vyšších a větších hodnot; mluví se o „budování člověka“, činění ho schopným prožít svůj budoucí

59 strategie aktivace vychází z Giddensova konceptu Active Welfare State a je v posledních letech prosazována v rámci Evropské strategie zaměstnanosti, jež patří ke klíčovým agendám Evropské unie. Cílem aktivační strategie je začlenit lidi schopné práce do systému placeného zaměstnání v co největších počtech a na co nejdélší období jejich životního cyklu. K naplnění tohoto cíle je využíváno vhodné kombinace nejrůznějších opatření veřejné politiky, sociální politiky, politiky zaměstnanosti atp. Česká republika přijala v roce 1999 Národní akční plán zaměstnanosti, v jehož prvním pilíři (zaměstnatelnost) deklarovala závazek prevence a aktivace, který pak byl přejímán v dalších národních akčních plánech. Z důvodu naplnění tohoto závazku byla zintenzivněna zprostředkovatelsko-poradenská práce s nezaměstnanými s cílem omezit přítok do dlouhodobé nezaměstnanosti. Formou realizace tohoto záměru se na úřadech práce staly individuální akční plány, které měly nezaměstnaným pomoci zvýšit orientovanost, odpovědnost, samostatnost a aktivitu při hledání zaměstnání.

SIROVÁTKA, T. Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice. *Sociální práce*, 2005, č. 1, s. 40-55.

60 Meldgaard, O.: Editorial. *Kofoed's School International Newsletter*, 2006, no. 7, s. 5.

61 MELDGAARD,, O. Rozhovor s výkonným ředitelem Kofoedovy školy v Kodani. Kodaň, 2001c. Zápis z rozhovoru, nepublikováno.

život lépe.⁶² Krize v životě člověka v sobě nese možnost zásadní změny, je zároveň nebezpečím i dobrou příležitostí.⁶³

Důslednost v pomoci k svépomoci vyžaduje odvahu a určitou přísnost. Kofoed říkával, že je schopen s čistým svědomím přikrýt pokličkami hrnce plné jídla, ačkoli v jídelně stojí hladoví lidé, kteří dosud neporozuměli nebo se nepodřídili hlavní zásadě - nejdříve ze sebe něco vydat (umýt se, vyčistit oděv, vyposlechnout přednášku nebo něco odpracovat) a teprve potom vzít odměnu. Byl v tom neoblomný. Důležitým prvkem sociálně-pedagogické práce v Kofoedově škole je umění říci „ano“, nebo „ne“. Konfrontující „ne“ může být stejně potřebné, pozitivní a lidské jako „ano“, protože bere v úvahu budoucnost.⁶⁴

Na základě životních zkušeností má mnoho studentů pocit, že jejich vlastní rozhodnutí a jednání jim v minulosti nepřineslo nic dobrého a způsobilo jim jen problémy. Proto je důležité projevit respekt a důvěru v studentovy schopnosti a dát mu šanci prožít situace, ve kterých se negativní zkušenosti a prohry nebudou opakovat, právě naopak. Student musí v první řadě nabýt zkušenosti a vědomí, že on sám může měnit svůj život k lepšímu a dosahovat pozitivních výsledků. Taková pomoc přinese více užitku zítra než dnes, a to může být bolestné, ale jde o stejný princip, na jakém je založena pomoc rozumné matky svému synovi.⁶⁵

Pomoc musí vzbuzovat nejen uspokojení, ale současně i pozitivní neuspokojení⁶⁶. Uspokojení je čímsi velmi hodnotným, přirozeně doprovází chuť a energii, ale neuspokojení vzbuzuje potřebu změny života. Důležitým principem práce v Kofoedově škole je proto stavění nároků a očekávání před studenty. Nulové nároky a nízká očekávání od člověka jsou totožné s jeho ponížením, protože ho tím snižujeme na slabého a neschopného. Pomoc k svépomoci je protestem proti almužně. Odměnou za věrnost této zásadě je chuť studentů k nalezení vlastních sil postavit se každodenním

62 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 75.

63 Vodáčková, D. a kol.: Krizová intervence, s. 31.

64 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 178, 180.

65 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 52, 177.

66 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 179

výzvam a bojovat s nimi. Pomáhající musí mít odvahu opatrně a ve vhodnou chvíli postavit před studenta nároky a musí mít dobrou vůli od něj něco očekávat. Tyto nároky a očekávání musí být samozřejmě individuálně přizpůsobeny možnostem a schopnostem studenta, ale upuštění od nich by výrazně omezilo možnost rozvoje jednotlivce.⁶⁷

S principy pomoci k svépomoci souvisí pojem uschopnění (enabling), který je nedílnou součástí sociální práce. Jeho podstatou je pomoc lidem osvojit si takové dovednosti, které jim pomohou zvládnout podmínky, v nichž žijí. Je chápán jako princip, který zabraňuje vzniku závislosti klienta na systémech pomoci.⁶⁸ V souladu s tímto principem Kofoedova škola uplatňuje zásadu, že doba, po kterou student využívá její nabídky, musí být co nejkratší. Kdyby studenti přežívali celá léta v kontaktu se školou, hrozilo by jednak, že ta získá charakter ghetta, jednak by to svědčilo o závislosti studentů na škole. Pomoc k svépomoci usiluje o pravý opak. Tato snaha koresponduje s aktuálními trendy v sociální práci.⁶⁹

23. Cíle „pomoci k svépomoci“

Cílem pomoci k svépomoci je rozvoj vlastních možností studenta, který má podle Benta Madsena tři roviny:⁷⁰

1. Rozvoj obecných lidských schopností a dovedností potřebných ke správnému fungování jednotlivce ve společnosti. Jde především o schopnost komunikace, schopnost rozumět druhým a být jim sám srozumitelný.
2. Rozvoj univerzálních kompetencí (dovedností) potřebných k užitečnému fungování člověka ve všech druzích práce. Jde o schopnost spolupracovat, přizpůsobit se, být zaneprázdněn a každé ráno brzo vstávat, o vytrvalost, o vnímání zodpovědnosti atd.
3. Teprve na třetím místě stojí rozvoj profesních schopností potřebných k vykonávání nějaké profese.

Tyto tři úrovně zároveň Madsen nazývá podmínkami, které musí být splněny,

67 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 177, 179.

68 Navrátil, P.: Antipresivní přístupy. In MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*, s. 239.

69 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 181.

70 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 60-61.

aby měl student slušnou šanci být opět zintegrován do společnosti. Tento proces opětného zapojení jedince do života společnosti, který už kdysi socializačním procesem prošel a z nějakého důvodu byl z daného společenství vyřazen, nazýváme resocializací.⁷¹ Předpokladem tedy je, že u jedince již v minulosti proběhla socializace, kterou Giddens definuje jako „proces, během něhož si člověk osvojuje sociální normy a hodnoty, tento proces zvláště intenzivně probíhá v dětství, ale do jisté míry pokračuje po celý život.“⁷² Resocializace je tedy dalším cílem pomoci k svépomoci.⁷³

Oblasti, ve kterých musí být v rámci pomoci k svépomoci nezaměstnaní kvalifikováni jsou následující:⁷⁴

1. Nezaměstnaný by měl být kvalifikován ve schopnosti dosáhnout úspěchu i mimo pracovní trh. Měl by se snažit si ujasnit, jakými úkoly, zájmy a zaměstnáními chce vyplnit svůj život, i když zůstane nezaměstnaným. To může pomoci povzbudit jeho naději do budoucnosti. Důležitou roli zde hraje inspirace.
2. Měl by být schopen dát svému životu strukturu (pravidelnou činnost). Člověk, který je zaměstnán (v jakémkoli významu toho slova), nad tím nemusí přemýšlet, protože struktura jeho času je dána jeho zaměstnáním. Student Kofoedovy školy by si měl přisvojit návyk systematického života a dát strukturu celému týdnu, den po dni.
3. Jeho sebevědomí a sebeúcta by neměly být založeny na vlastnění nebo nevlastnění výučního listu nebo podobného dokumentu. Měl by se naučit vážit si sám sebe například proto, že dělá něco užitečného.
4. Nezaměstnaný by se měl naučit postupně rozšiřovat své životní možnosti. Musí se naučit učit se, mít vliv na svůj život i na své okolí.

V práci s lidmi ohroženými marginalizací (vyloučením na okraj společnosti) se stále častěji klade důraz na rozvoj jejich kompetence a kvalifikace než na dávání konkrétních profesních dovedností.⁷⁵ Zkušenosti z českých úřadů práce rovněž ukazují, že vyšší šanci na získání zaměstnání mají mladí lidé, kteří si prostřednictvím kurzů

71 Jandourek, J.: Sociologický slovník, s. 204

72 Giddens, A.: Sociologie, s. 553.

73 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 61.

74 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 214.

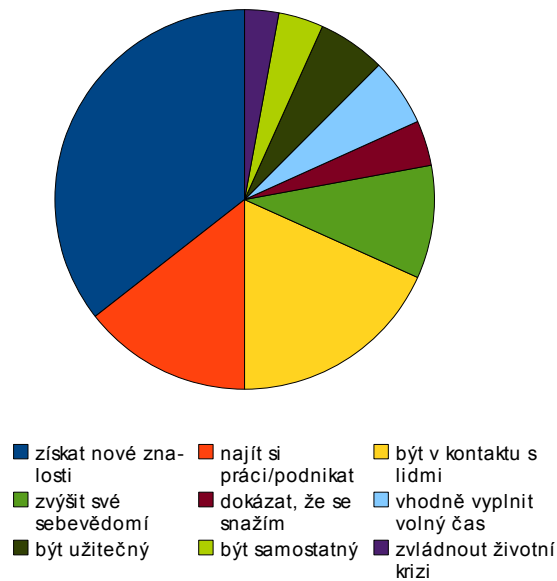
75 Bjorkoe, J. A.: Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze, Instytut sluzby społecznej, s. 59.

osvojili základní společenské návyky a normy, komunikační dovednosti, pracovní návyky a pozitivní postoj k práci.⁷⁶

24. Zjišťování osobních cílů studentů v Kofoedově škole

Pro porovnání cílů, které si klade metoda sociální práce používaná v Kofoedově škole „pomoc k svépomoci“, bylo potřeba zjistit osobní cíle studentů. K tomu jsem použila opět metodu dotazníku, který tvoří přílohu k této práci. Z celkového počtu 66ti rozdaných dotazníků odpovědělo celkem 40 dotázaných, kteří se vyjádřili k otázce osobních cílů. Otázka zněla: Který z cílů je nejbliže Vašemu osobnímu cíli? Otázka v dotazníku byla formulována jako polouzavřená s možností doplnit jinou odpověď než jak byly uvedeny. Této možnosti však nikdo nevyužil. Respondenti mohli označit i více odpovědí, maximálně však tři.

Nejčastější cíle studentů KŠ



Graf č. 19: Nejčastější osobní cíle studentů KŠ. Zdroj: Vlastní průzkum.

Následující vyhodnocení by mělo ukázat v jaké shodě jsou cíle metody práce „pomoci k svépomoci“ s osobními cíli studentů Kofoedovy školy. Metoda „pomoci k svépomoci“

⁷⁶ Hodaňová, D.: Zkušenosti z pracovní a sociální rehabilitace in: *Sociální politika*, 1996, č. 7-8, s. 36.

rozlišuje tři oblasti cílů:

- Rozvíjet u studentů osobnostní schopnosti a dovednosti potřebné ke správnému fungování jednotlivce ve společnosti, jde především o cíl úspěšně komunikovat, pozitivně vyhlížet do budoucnosti, obnovit svou sebedůvěru, naučit se být samostatný a tím si více začít vážit sebe sama.

Do této oblasti spadají následující osobní cíle studentů: zvýšit své sebevědomí (umístěné na čtvrtém místě), být samostatný (umístěné na sedmém místě) a zvládnout krizi (umístěné na posledním místě).

- Rozvíjet u studentů univerzální sociální dovednosti (kompetence) potřebné k fungování v každém zaměstnání, jde především o schopnost spolupracovat, přizpůsobit se, vnímat odpovědnost, mít nějaký denní řád. Cíl osvojit si sociální kompetence je tolik univerzální právě proto, aby je nezaměstnaný mohl používat i přestože zůstane dále nezaměstnaným, avšak celkově jeho šance na zaměstnání budou vyšší.

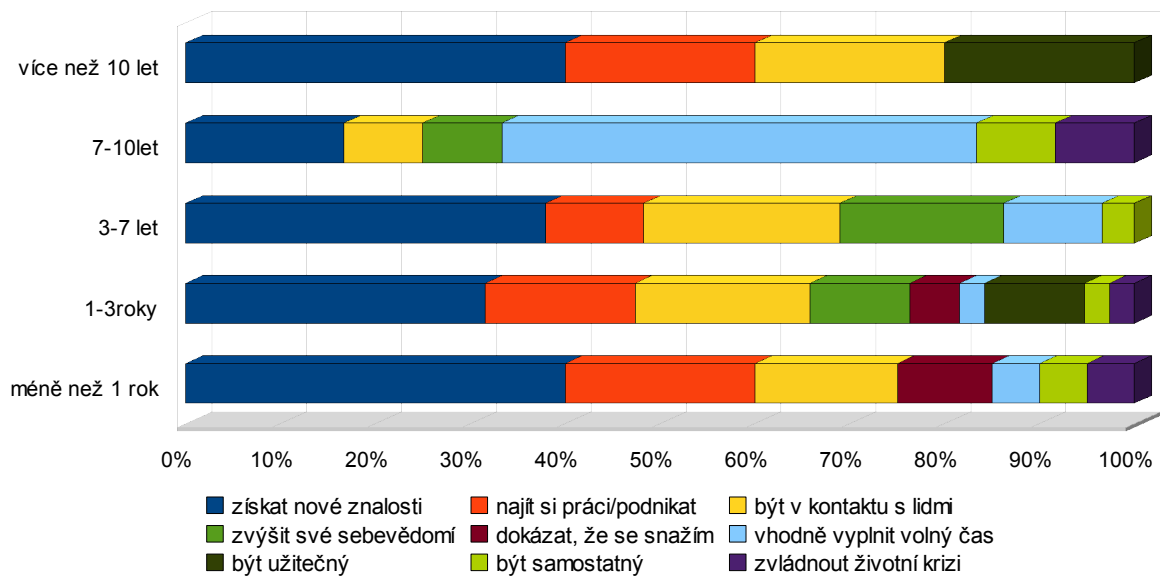
Do této oblasti spadají následující osobní cíle studentů řazené podle četnosti: být v kontaktu s lidmi (cíle na druhém místě nejvíce preferovaný), dále cíle: být užitečný a vhodně vyplnit volný čas, jsou cíle s podobnou četností (umístěné na pátém a šestém místě). Do této oblasti řadím i cíl dokázat, že se snažím, který souvisí se snahou věci řešit (tento cíl se umístil na osmém místě).

- Až na třetím místě stojí cíl rozvíjet profesní schopnosti potřebné k vykonávání nějaké konkrétní profese.

Osobní cíle studentů: získat nové znalosti byl prvním nejpočetnějším. I když v principu Kofoedova škola řadí tuto oblast až na třetí místo, v její nabídce je vlastně na místě prvním (specializované kurzy na jazyky či práci s PC) a zájemci, kteří se rozhodli služeb využívat mají tento cíl již za svůj. Je tomu snad i proto, že si lidé v naší společnosti pod pojmem pomoci nezaměstnaným umí zatím představit právě onu rekvalifikaci, týkající se vzdělání a profesních znalostí. Úspěch je také stále spojen s výstupem z kurzu, tj. S určitým certifikátem, potvrzením o získaných znalostech.

Také cíl: najít si práci a podnikat (v celkovém pořadí třetí) svědčí o tom, že zájemci, kteří se rozhodli navštěvovat kurzy Kofoedovy školy, jsou již nějakým způsobem motivováni svoji situaci řešit. Jejich motivací ovšem není jen odebrání dávek v nezaměstnanosti, jak je tomu u rekvalifikačních kurzů úřadu práce. Jsou tu ještě i jiné motivy a cíle, které jsou popsány v předchozích odstavcích.

Osobní cíle studentů v závislosti na délce nezaměstnanosti



Graf č. 20: Osobní cíle studentů v závislosti na délce nezaměstnanosti. Zdroj: Vlastní průzkum.

Podobně jako u výše popsaných potřeb i tento nabízí zajímavý pohled na změny osobních cílů studentů Kofoedovy školy v závislosti na délce nezaměstnanosti. Osobní cíle nezaměstnaných úzce souvisejí s potřebami nezaměstnaných, popsanými v předchozí kapitole. Také tato hypotéza se potvrzuje vlastním průzkumem, kde:

- Studenti ve všech kategoriích podle délky nezaměstnanosti chtějí rozvíjet a získat nové znalosti. Tento cíl souvisí s potřebou smysluplného učení.
- Dalším nejpočetněji zastoupeným cílem ve všech kategoriích je dostat se do kontaktu s lidmi, což souvisí s potřebou sociálního kontaktu.

- Také cíl najít si práci a podnikat je zastoupen ve všech kategoriích. Pouze v kategorii nezaměstnaných s délkou 7-10let není zastoupen. Toto mohlo být způsobeno tím, že většina studentů v této kategorii na další otázku v dotazníku: Jak aktivně si hledají zaměstnání? Odpověděla: Zaměstnání si nyní nehledám, ale připravuji se na ně. Souvisí s potřebou seberealizace a otevřené budoucnosti.
- Tato skupina (7-10let) také nejpočetněji označila za svůj cíl vhodně vyplnit svůj volný čas. Jinak je tento cíl zastoupen vcelku okrajově. Tento cíl souvisí s potřebu smysluplné aktivity.
- Cíl zvýšit své sebevědomí je také čteně zastoupen, zejména u kategorie 3-7 let, souvisí s potřebou pocitu jistoty a opory.
- Cíl být užitečný je zastoupen v největší míře u nezaměstnaných s délkou trvání nad 10let, souvisí s potřebou seberealizace.
- Cíle být samostatný a zvládnout životní krizi jsou zastoupené okrajově téměř ve všech kategoriích, souvisejí s potřebami sebeúcty, jistoty a otevřené budoucnosti.
- Cíl dokázat svému okolí, že se snažím se stává jakoby typickým pro studenty v kategorii méně než jeden rok a 1-3 roky. Souvisí s potřebou citové opory.

Pro úplnost bych chtěla dodat, že osobní cíle studentů není možné po průzkumu v tak malém rozsahu vztahovat na všechny nezaměstnané.

25. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo porovnání a vyhodnocení osobních cílů studentů s cíli metody „pomoci k svépomoci“, se kterou jsem čtenáře podrobně seznámila. V úvodu práce jsem předpokládala, že tyto dvě skupiny cílů budou spolu srovnatelné. Vycházela jsem z předpokladu, že tato metoda práce respektuje potřeby nezaměstnaných. Šetřením jsem zjistila, že potřeby nezaměstnaných odpovídají potřebám teoreticky popsáným a podloženým odbornou literaturou. Cíle metody práce „pomoci k svépomoci“ se ubírají do třech oblastí, a to do oblastí: rozvoje osobnostních schopností, univerzálních sociálních dovedností a do oblasti rozvoje profesních schopností. Oblast rozvoje profesních schopností zaujímá až třetí místo v pořadí důležitosti z pohledu Kofoedovy školy. Šetřením jsem zjistila, že osobní cíle studentů jsou v souladu s cíli metody „pomoci k svépomoci“, pouze priority oblastí jsou odlišné. Nezaměstnaní kladli největší důraz a brali nejvíce za vlastní cíl získat nové znalosti a najít si práci nebo podnikat. Jsou to obecně cíle, se kterými většina zájemců do Kofoedovy školy přichází. Také nabídka Kofoedovy školy oslovuje veřejnost nejvíce tím, že nabízí zdokonalení se v cizích jazycích a kurzy práce s PC. Ostatní činnosti v Kofoedově škole jsou trochu v pozadí, např. pracovní program Hodina práce – hodina zábavy, setkávárna nebo další aktivizační programy. Reklama Kofoedovy školy se snaží nabídnout de facto to samé, co nabízí rekvalifikační programy úřadu práce. Samotná metoda „pomoc k svépomoci“ specificky užívaná právě v Kofoedově škole, však upřednostňuje rozvoj osobnostních kvalit a sociálních dovedností před profesními znalostmi. Právě zaměření na osobnostní rozvoj činí tuto službu originální a výjimečnou. Je možné, že veřejnost není připravena na postoje, jaké zaujímá Kofoedova škola. Je tu však výzva, kterou Kofoedova škola dává, výzva dělat věci trochu jinak. Doporučuji tedy, více seznamovat veřejnost a zejména nezaměstnané s tím, co je na Kofoedově škole specifické a originální.

Dílčím cílem práce a zároveň přáním pracovníků Kofoedovy školy bylo šetření v oblasti spokojenosti uživatelů-studentů s nabízenými službami. V hodnocení spokojenosti se službami samotnými studenty jsem zaznamenala pouze varianty odpovědí: výborně, velmi dobře a dobře. Studenti nejlépe hodnotili personál, na dalším místě prostředí, dále kolektiv, dostupnost, vybavení, až na předposledním místě se

umístilo hodnocení kvality a rozsahu výuky a jako nejhůře hodnocený byl počet studentů v kurzu. S tímto šetřením velmi souvisí návrhy na zlepšení služeb. Nejvíce volenou variantou na zlepšení služeb bylo prodloužení kurzů, dále prohloubení výuky a na dvou posledních místech ve stejné četnosti odpovědí otevření dalších kurzů a zařazení více procvičování probrané látky. Studenti měli možnost navrhnout další kurzy, které by rádi navštěvovali. Nejčastěji se objevil zájem o pokračování či otevření více kurzů AJ dle pokročilosti, v tom samém smyslu i PC kurzy, dále zazněly návrhy jako relaxační cvičení, cvičení s dětmi, italština, němčina, zdravá výživa, kurz pozitivního myšlení a tvorba www stránek. Všechny tyto podněty mohou být pro Kofoedovu školu zajímavé. Z šetření spokojenosti vyplývá, že studenti skutečně do služby přicházejí s očekáváním něco nového se naučit či rozvíjet své znalosti. Na druhé straně jsou pracovníci seznámeni s metodikou a kladou důraz spíše na osobnostní rozvoj než na získávání a rozvoj profesních znalostí. Pravděpodobně dochází k rozporu mezi již zmíněnými v prioritami v oblastech cílů metody „pomoci k svépomoci“ a prioritami cílů samotných studentů. Toto zjištění vede k potvrzení závěru v předchozím odstavci.

Statistická šetření byla provedena formou anketního průzkumu metodou náhodného výběru bez vracení. Vybraný vzorek byl sice procentuálně dostačující (cca 60% z celkového počtu respondentů), ale zároveň je tak malý, že není statisticky průkazný. Pokud by byl průzkum proveden znovu, mohlo by se dospět k odlišným výsledkům. Proto je třeba hovořit ne o výsledcích, ale o aktuálních odhadech ke květnu 2008.

Pracovníkům a všem, kteří nějakým způsobem svým dílem přispívají k poslání Kofoedovy školy, bude práce užitečná zejména svými závěry v oblasti samotného hodnocení služeb studenty a podnětem k hlubšímu zamyšlení nad výsledky vyhodnocení cílů metody práce a osobních cílů těch, kterým se snaží pomoci.

Resumé:

This thesis called The Kofoed's School: Aims of method „help to self-help“ in comparison with the personal aims of students, deals with the the theme of help to jobless people as it is applied at Kofoed's School. This way of social work is coming out from needs of workless people.

The main target of this thesis is to compare the aims of method „help to self-help“ with the personal aims of students. There is also one particular aim to make an investigation of the user's content with the offered services in Kofoed's School. In the close chapter you can find the summary of one's own investigation, which confirms the hypothesis partially, gues that the aims of the method „help to self-help“ applied in Kofoed's School correspond with the personal aims of students. Even if those aims are agreed there are various preferences among them. As the preferences of method „help to self-help“ is the personal development, students in the most part expect the progress in the professional sphere. However the method „help to self-help“ takes the aims from profesional development sphere even to the third position beneath the personal development sphere and general social competence development sphere.

Key words:

Kofoed's School, unemployment, impacts of enemployment, situation of enemployment in Most region, method of social work „help to self-help“, aims of the method“help to self-help“, needs of workless people, personal aims of students.

Použitá literatura:

- Bjorkoe, J.A.: *Pomoc do samopomocy. Szkola Kofoeda w Kopenhadze. Institut sluzby spolecznej*. Kodaň: Kofoedova škola, 1997. ISBN 83-86770-54-6.
- Buchtová B.: *Nezaměstnanost; psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání, Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0042-5.
- Giddens, A.: *Sociologie*. Praha: ARGO, 2000. ISBN 80-7203-124-4.
- Hartl, P.: *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-803-1.
- Hodaňová, D.: Zkušenosti z pracovní a sociální rehabilitace in: *Sociální politika*. 1996, č.7-8. ISSN 0049-0962.
- Jandourek, J.: *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
- Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1994. ISBN 80-86429-08-3.
- Mareš, Vyhlídal, Sirovátka: *Strategie Nezaměstnaných*. Praha: VÚPSV Brno, 2002. ISBN nevedeno.
- Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce*. Praha: VÚPSV Brno, 2002. ISBN 80-901424-9-4.
- Matoušek, O.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- Matoušek, O. a kol.: *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
- Matoušek, O.: *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- Meldgaard, O.: *Kofoed Skole - Forside* [online]. c2006 [cit. 2007-06-10]. Dostupné z: <http://www.kofoedsskole.dk/forside/omos/aboutus/czech>.
- Meldgaard, O.: *Kofoed's School Denmark*. Kodaň: Kofoedova škola, 2002, nepublikováno.
- Meldgaard, O.: *Rozhovor s výkonným ředitelem Kofoedovy školy v Kodani*. Kodaň, 2001. Zápis z rozhovoru, nepublikováno.
- Mužik, J.: *Androdidaktika*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- Navrátil, P.: *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Masarykova Univerzita, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
- Nedělníková, D., Mrázková, H., Srubková, E.: *Metodika občanského sdružení Kofoedova škola*. Ostrava, 2006. Nepublikováno.

Potůček, M.: *Sociální politika*. Praha: SLON, 1995. ISBN 808585001X.

Sirovátka, T., Mareš, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Sirovátka, T.: Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice in: *Sociální práce*, 2005, č. 1, s. 40-55. ISSN: 1213-624.

Tomandl, A., Nehalová, M., Turek, A.: *Než zaklepu u zaměstnavatele*. Praha: MPSV ČR, 2002. ISBN 8086552-28-4.

Úlehla, I.: *Umění pomáhat*. Praha: SLON, 1996. ISBN 80-86429-36-9.

Vágnerová, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

Vodáčková, D. a kol.: *Krizová intervence*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-696-9.

Výrost, J., Slaměník, I.: *Aplikovaná sociální psychologie*. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-269-6.

Další zdroje:

Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska [online]. c2007 [cit. 2007-10-28].

Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.

Portál ÚP Most, [www.mpsv-statistiky.uraadu prace Most](http://www.mpsv-statistiky.uraadu prace most)

Seznam obrázků:

Obr. č. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR v % územně k 31.3.2008. Zdroj: portál mpsv-statistiky. (str. 5)

Seznam grafů:

Graf č. 1: Počet evidovaných uchazečů v okrese Most. Zdroj: portál mpsv-statistiky up most. Str. 4

Graf č. 2: Rozložení studentů KŠ podle sociální situace. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 11

Graf č. 3: Rozložení věkových skupin studentů KŠ. Zdroj: Statistiky KŠ Most. Str. 11

Graf č. 4: Porovnání zastoupení pohlaví v KŠ s evidencí ÚP v Mostě. Zdroj: Statistiky KŠ Most, portál mpsv-statistiky up most. Str. 12

Graf č. 5: Porovnání zastoupení věkových skupin v KŠ s evidencí ÚP v Mostě. Zdroj: Statistiky KŠ, portál mpsv-statistiky up most. Str. 13

Graf č. 6: Porovnání podle vzdělání studentů KŠ s evidencí uchazečů ÚP v Mostě. Zdroj: Statistika KŠ, portál mpsv-statistiky up most. Str. 13

Graf č. 7: Úspěšnost účastníků rekvalifikace ÚP v Mostě. Zdroj: portál mpsv zprava o situaci na trhu práce v Mostě. Str. 17

Graf č. 8: Informovanost o službě KŠ. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 25

Graf č. 9: Návštěvnost a možné pokračování v kurzech. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 26

Graf č. 10: Celkové hodnocení KŠ studenty. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 26

Graf č. 11: Návrhy na zlepšení v kurzu AJ. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 27

Graf č. 12: Úspěšnost studentů KŠ na trhu práce. Zdroj: Statistika KŠ Most. Str. 27

Graf č. 13: Využití poradenské služby z celkového počtu 66 studentů. Zdroj: Statistika KŠ Most. Str. 29

Graf č. 14: Návštěvnost kurzů v I.Q.2008. Zdroj: Statistika KŠ Most. Str. 34

Graf č. 15: Přínos hlídání dětí. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 34

Graf č. 16: Návštěvnost více kurzů najednou. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 35

Graf č. 17: Nejčastější potřeby studentů KŠ. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 36

Graf č. 18: Potřeby studentů KŠ v závislosti na délce nezaměstnanosti. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 37

Graf č. 19: Nejčastější osobní cíle studentů KŠ. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 43

Graf č. 20: Osobní cíle studentů KŠ v závislosti na délce nezaměstnanosti. Zdroj: Vlastní průzkum. Str. 46

Seznam příloh:

1. Dotazník
2. Statistika KŠ Most
3. Leták KŠ Most

D O T A Z N Í K

Milí studenti Kofoedovy školy, dostává se Vám do rukou dotazník, který je zaměřen na spokojenost se službami a potřeby studentů. Je anonymní a jeho vyplnění je zcela dobrovolné. Vaše informace nám mohou pomoci jako podnět pro další zkvalitňování služeb. Děkujeme za Váš čas a trpělivost.

Jste: a) žena b) muž

2. Vaše věková skupina:

a) méně než 20 let b) 20-25 let c) 25-30 let d) 30-40 let e) 40-50 let f) nad 50 let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

a) základní b) vyučen/a c) SŠ d) ÚSO, VO e) VŠ

4. Jaká je Vaše aktuální sociální situace?

- a) nezaměstnaná/y v evidenci ÚP
- b) pobírám rodičovský příspěvek
- c) pobírám starobní důchod
- d) pobírám plný invalidní důchod
- e) pobírám částečný invalidní důchod
- f) jsem pečující o osobu blízkou
- g) jsem v domácnosti
- h) jiná:

5. Jak dlouho jste bez zaměstnání?

a) méně než 1rok b) 1-3 roky c) 3-7 let d) 7-10 let e) více jak 10 let

6. Jakým způsobem jste se o Kofoedově škole dozvěděl/a?

- a) z úřadu práce
- b) z novin
- c) z letáků
- d) od známých
- e) v církvi
- f) jinak:

7. Kterou z nabízených aktivit jste v Kofoedově škole navštěvujete?

- a) jazykový kurz
- b) kurz práce s PC
- c) výtvarné dílny
- d) hodina práce – hodina zábavy

8. Je podle vás přínosné hlídání dětí v rámci Kofoedovy školy?

- a) ano, ale nevyužívám jej
- b) ano, využívám jej
- c) ne, je zbytečné

9. Jak hodnotíte následující? (hodnoťte: ++ výborné, + velmi dobré, 0 dobré, - dostačující, - - nedostačující)

- a) prostředí:
- b) vybavení:
- c) dostupnost:
- d) počet studentů v kurzu:
- e) personál:

- f) kolektiv:
- g) způsob výuky (rozsah a kvalitu):

10. Který z návrhů na zlepšení byste zvolil/a?

- a) častější výuka
b) častější plánování se sociální pracovníci
c) otevření nového kurzu, doplňte jakého:
d) prohloubit obsah výuky
e) kurzy prodloužit
f) zařadit do výuky více procvičování
g) jiné návrhy:

11. Který z cílů je nejbližší Vašemu osobnímu cíli? (můžete zaškrtnout max. 3 odpovědi)

- a) chci získat nové znalosti, doplnit si vzdělání, kvalifikaci
b) chci si najít práci nebo začít podnikat
c) chci být v kontaktu s lidmi
d) chci zvýšit své sebevědomí (otřkat se)
e) chci dokázat svému okolí, že se snažím
f) chci vhodně vyplnit svůj volný čas
g) chci být užitečná/ý
h) chci být samostatná/ý
i) chci zvládnout životní krizi
j) něco jiného. Doplňte co:

12. Kromě toho, že hledáte zaměstnání, abyste lépe zabezpečil/a sebe nebo svoji rodinu, máte nějaká další očekávání od kurzů v Kofoedově škole? (můžete zaškrtnout max. 3 odpovědi)

Potřebuji:

- a) povzbudit
b) patřit do nějakého kolektivu
c) mít nějaký denní řád
d) vědět, že v tom nejsem sám
e) vyřešit krizi v osobním životě
f) dělat něco pro sebe
g) naučit se samostatnosti
h) být někomu užitečný
i) něco jiného. Doplňte co:

13. Využil/a jste službu sociálního poradenství?

- a) ano, v oblasti sociální
b) ano, v oblasti pracovní
c) ne

14. Jakým způsobem si nyní hledáte zaměstnání:

- a) přes internet
b) čtu si inzerci v tisku
c) oslovuji firmy
d) dávám si inzeráty do tisku
e) přes známé
f) přes úřad práce
g) práci momentálně nehledám, ale připravuji se na ni
h) nemám zájem hledat práci

15. Informace o navštěvování Kofoedovy školy:

- a) Kofoedovu školu jsem navštěvoval/a již v minulosti
b) navštěvuji nyní poprvé
c) budu pokračovat v dalším kurzu.
Doplňte o jaký kurz máte zájem:

STATISTIKA za rok 2007

Celkový počet zájemců: **147**

Počet aktivních studentů: **66**, z toho mužů **12**, žen **54**

Věk:

do 25 let: **9** studentů

26 až 35 let: **22** studentů

36 až 45 let: **17** studentů

46 až 55 let: **13** studentů

56 až 65 let: **5** studentů

Délka nezaměstnanosti:

0 až 1 rok – **17** studentů

1 až 3 roky: **15** studentů

3 až 7 let: **4** studenti

7 až 10 let: **2** studenti

10 let a více: **1** studentů

Výše dosaženého vzdělání:

základní: **6** studentů

SŠ bez maturity: **16** studentů

SŠ s maturitou: **36** studentů

VOŠ: **1** studentka

VŠ: **6** studentů

neznáme: **1** studentka

Sociální situace:

evidovaní na ÚP: **39** studentů

rodičovská dovolená: **19** studentů

starobní důchod: **2** studenti

plný invalidní důchod: **4** studenti

péče o blízkou osobu: **2**

Zdravotní omezení:

PID: 4 studenti

ČID: 4 studenti

různé: 6 studentů (potíže neurologického charakteru, problémy s páteří či vnitřními orgány)

Další specifikace:

počet osob bez domova: 2 (oba na ubytovně)

počet osob romského nebo jiného etnika: 1

Počet ukončených dohod: **13**

8. z toho:

1. z důvodu nástupu do zaměstnání: **12**

2. z důvodu nástupu RKF od ÚP: **1**

Počet aktivit:

Angličtina

9. START! - začátečníci: **3x**

10. DON'T STOP! - mírně pokročilí: **1x**

11. GO! - pokročilí: **1x**

Počítače

12. SEZNAMTE SE! – základní obsluha PC + MS Word: **1x**

13. EXCELUJTE! – MS Excel: **1x**

14. PŘIPOJTE SE! – Základní obsluha Internetu: **1x**

15. PSANÍ VŠEMI DESETI – **1x**

Tvůrčí dílna: 45 setkání, zapojených 13 studentů

V rámci Tvůrčí dílny - Kurz pletení z pedigu: **1x**

- Kurz dekorativních technik: **1x**

Počet odpracovaných hodin v HPHZ: **83**, zapojených **9** studentů

Poradenství jen individuální, sociální: **24x**

pracovní: **8x**

Příloha č. 3