

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra pedagogiky

Bakalářská práce

SPECIFIKA PRÁCE S DOBROVOLNÍKEM VE VOLNOČASOVÝCH
AKTIVITÁCH

Vedoucí práce: Mgr. Karel Chodil

Autor práce: Linda Dvořáková

Studijní obor: Vychovatelství – Pedagogika volného času/ kombinovaná forma

Ročník: 5.

2014

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že, v souladu s §47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách a to se zachováním mého autorského práve k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedením ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. Zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum:

Podpis studenta:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Karlu Chodilovi z cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

Úvod.....	6
1 Vymezení základních pojmů.....	9
2 Dobrovolník a dobrovolnictví.....	14
2.1 Motivace dobrovolníka	14
2.1.1 Konvenční motivace	15
2.1.2 Reciproční motivace	15
2.1.3 Nerozvinutá motivace.....	16
2.2 Hierarchie dobrovolnictví.....	16
2.2.1 Dobrovolník laik.....	16
2.2.2 Organizovaný dobrovolník.....	17
2.2.3 Profesionalizovaný dobrovolník	17
2.3 Dobrovolnická centra	17
2.4 Dobrovolnické program.....	18
2.5 Standardy dobrovolnictví	20
2.5.1 Všeobecná deklaráce dobrovolnictví.....	20
2.5.2 Zákon o dobrovolnické službě	21
2.6 Výchova k dobrovolnictví, dobrovolnictví jako možnost trávení volného času dobrovolníka	23
3. Principy managementu dobrovolnictví	25
3.1 Přípravná fáze.....	25
3.1.1 Příprava organizace na dobrovolníka	25
3.1.2 Příprava koordinátora dobrovolníků	26
3.1.3 Harmonogram práce s dobrovolníky z hlediska cyklů	27
3.1.4 Výběr činností vhodných pro dobrovolníky	28
3.2 Realizační fáze	28
3.2.1 Výběr a způsob získávání dobrovolníků.....	29
3.2.2 Výcvik a seznámení dobrovolníků s činností organizace	31
3.2.3 Postupy při zařazování dobrovolníka do činnosti organizace, mentoring na pracovišti	33
3.2.4 Supervize dobrovolné činnosti	34
3.2.5 Přeřazování dobrovolníků pro udržení jejich motivace a seberealizace	35
3.3 Závěrečná fáze.....	36
3.3.1 Hodnocení – evaluace dobrovolnické činnosti	36
3.3.2 Odměňování dobrovolníků.....	37
3.4 Rozchod s dobrovolníkem	38
3.5 Rizika spojená s dobrovolnou činností	39

4	Volný čas a volnočasové aktivity	41
4.1	Funkce volného času	41
4.2	Nabídky volnočasových aktivit	41
4.3	Požadavky na dobrovolníka v jednotlivých volnočasových aktivitách	42
4.3.1	Zájmové a vzdělávací kroužky.....	42
4.3.2	Kluby a nízkoprahová centra	42
4.3.3	Letní tábory a zotavovací akce	43
4.3.4	Kultura, umění	46
	Závěr – sumarizace přínosu dobrovolnictví pro volnočasové aktivity	49
	Seznam literatury.....	52
	Použité elektronické zdroje.....	54
	Seznam příloh	56
	Příloha I.....	57
	Příloha II.....	58
	Příloha III.....	61
	Abstrakt	63
	Abstract.....	64

Úvod

„Je jedním z nejkrásnějších zadostičinění tohoto života, že žádný člověk nemůže upřímně pomoci druhému, aniž by nepomohl sám sobě“

Ralph Waldo Emerson

Snaha o pomáhání druhým lidem není v žádném případě výdobytkem moderní společnosti. Vzájemná pomoc a solidarita je základním pilířem lidské společnosti, stejně tak jako náboženství. Počátky organizované dobročinnosti byly spjaty s církví již v období raného středověku, kdy se církev věnovala mimo jiné charitativní činnosti.¹

Z historického pohledu můžeme říci, že dobrovolnictví zažilo období slávy i úpadku. Tyto fáze se střídaly pod vlivem společenských změn, kdy vládnoucí režimy dobrovolnictví v podobě neziskového sektoru podporovaly, nebo se naopak snažily tuto činnost co nejvíce eliminovat.

I v dnešní době se můžeme setkat s lidmi, kteří dobrovolnictví vidí v negativním kontextu, s ohledem na minulý režim. Cílem rozvoje dobrovolnictví by také mělo být přetvořit názor starší generace na dobrovolnictví, nelíbí punc minulosti nahradit normalitou.

O rozvoj dobrovolnictví se v poslední době nejvíce zasloužilo založení nadace HESTIA, fungující v současnosti jako Národní dobrovolnické centrum.² Po nástupu nového tisíciletí vzrostla poptávka po metodice profesionálně řízeného a organizací podporovaného dobrovolnictví.³ K tomu přispěl i stát, který vydal 1. ledna 2003 Zákon o dobrovolnické službě, první legislativně vymezený text věnovaný dobrovolnictví.

Dobrovolnictví můžeme v dnešní době brát jako výrazný společenský fenomén. Svědčí o tom výsledky výzkumu z roku 2009, které prokázaly, že dobrovolnictví není jen otázkou hrstky občanů ČR, ale přiznalo se k němu přibližně 52% české populace. Organizovanému dobrovolnictví skrze nestátní neziskové organizace se věnovalo 30%

¹ Srov. KRÁTKÁ, K.; PERNICOVÁ H. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*, s. 4.

² Srov. *Národní dobrovolnické centrum*. [online].

³ Srov. TOŠNER, J. O profesionálním řízení. In *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*, s. 5.

občanů starších 15 let. K individuálnímu dobrovolnictví se věnovalo přibližně 38% občanů.⁴

Jinak tomu není ani v Evropské unii, která se rozhodla vyhlásit rok 2011 za „Evropský rok dobrovolných činností na podporu aktivního občanství“, čímž dala najevo důležitost a význam dobrovolnictví v evropské společnosti.

Zdá se tedy, že vzrůstající tendence dobrovolnictví má v současnosti své místo a je důležité se tomuto fenoménu věnovat. Práce s dobrovolníky souvisí s více obory: pedagogikou volného času (samotní dobrovolníci svoji činnost vykonávají ve svém volném čase a ve velkém množství případů svojí pomocí vyplňují volný čas druhých), dále pak se sociální pedagogikou (dobrovolnictví jako prevence sociálně patologických jevů), sociální psychologií, personalistikou a dalšími vědními obory.

Specifika práce s dobrovolníkem ve volnočasových aktivitách jako téma jsem si vybrala z toho důvodu, že sama jsem dobrovolníkem již několik let v organizaci zabývající se volným časem dětí a mládeže. Díky svým několikaletým zkušenostem v organizaci si uvědomuji význam práce dobrovolníků, bez kterých by tato organizace nemohla fungovat, ani poskytovat některé ze svých služeb.

Téma zvolené pro bakalářskou práci vychází z mé vlastní praxe hlavního vedoucího na dětských táborech, kde jsem měla možnost si vyzkoušet různé styly a metody řízení práce dobrovolníků. Během této praxe jsem zjistila, že k profesionálnímu vedení je zapotřebí více než jen zkušenosti. Proto se ve své práci budu zabývat metodami managementu dobrovolnictví.

Cílem mé práce je zabývat se fakty, týkající se specifík dobrovolníka ve volnočasových aktivitách. Jako metodu pro svou práci zvolím porovnávání textů odborných publikací. Ve své práci vymezím problematiku pojmovosti v oblasti dobrovolnictví a utřídím fakta týkající se tohoto oboru v kontextu volnočasových aktivit. Během psaní své práce budu hledat odpovědi na následující otázky: Jaké jsou motivy dobrovolníka pro jeho práci? Jak s dobrovolníky co možná nejlépe pracovat? Jaké jsou vztahy mezi dobrovolníkem a vedením organizace? Mohou dobrovolníci plně nahradit zaměstnance? Je metodická podpora vhodná pro volnočasové aktivity? Jaké

⁴ Srov. FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ, T. *Dobrovolnictví v české společnosti – současnost a perspektivy*, s. 20.

jsou charakteristiky dobrovolníků pro jednotlivé volnočasové aktivity? Jak lze aplikovat metody managementu dobrovolnictví v oblasti volnočasových aktivit?

Hlavním cílem mé práce shledávám nalezení způsobu jak pracovat s dobrovolníkem, aby byl spokojený, a zároveň měla jeho práce blahodárný vliv na chod celé organizace.

V první části mé bakalářské práce se budu věnovat vymezení základních pojmů, které s vybraným tématem souvisí a budou pro potřeby v této práci užity.

Druhá část bude patřit dobrovolnictví a dobrovolníkovi. Zde se budu snažit o pátrání po motivech lidského jednání k dobrovolnictví, systému dobrovolných organizací, dobrovolnických center a jejich dobrovolných programů.

Třetí část práce obsahuje práci s dobrovolníkem v organizaci, utřídění metodického vedení dobrovolníků v organizacích, popis třífázové implementace dobrovolníka do organizace, doplnění o rizika, které mohou z dobrovolnické činnosti plynout, ukončení práce s dobrovolníkem.

Čtvrtá kapitola – volnočasové aktivity a konkretizace dobrovolníků (specifické schopnosti a vlastnosti) vhodných pro určitý typ volnočasové aktivity.

Má bakalářská práce se zakládá na literatuře profesionálů a odborníků z oboru dobrovolnictví. Hlavním zdrojem informací o správném pochopení místa dobrovolníka ve společnosti, zde bude Národní dobrovolnické centrum HESTIA, tituly Tošnera, Sozanské a dalších pracovníků. Ve své práci se budu odkazovat na dokumenty, brožury, metodiky a doporučení vypracované pro různá ministerstva.

1 Vymezení základních pojmů

Dobrovolník

Odpověď na otázku: Kdo je dobrovolník? Může být definována různými způsoby, Plamínek, Svatoš a Hledíková, definují dobrovolníka následovně: „*Dobrovolník je člověk, který nabízí organizaci své znalosti, schopnosti, dovednosti a zkušenosti za dohodnutých podmínek a není za tuto činnost odměňován formou platu.*“⁵ Obdobně dobrovolníka definuje i Beranová, ale přidává důležitý faktor, volný čas: „*Dobrovolník je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jednotlivců, komunity anebo celé společnosti.*“⁶ A v neposlední řadě zákon upravuje a definuje dobrovolníka takto: „*Dobrovolník – fyzická osoba, starší 15 let (vztahuje se na výkon dobrovolnické služby v ČR), občan ČR nebo členského státu EU či jakéhokoliv třetího státu. Osoby mladší 18 let mohou vykonávat takovou činnost pouze se souhlasem zákonných zástupců. Dobrovolník nemůže působit v organizaci, kde je členem, zaměstnancem či ho k ní váže jiný právní vztah.*“⁷

Budeme-li brát všechny výše zmíněné definice v úvahu, tak největším problémem obvykle bývá to, že dobrovolník není za svou činnost finančně ohodnocen. Tato skutečnost může způsobit, že na dobrovolníka budeme hledět jako na někoho, kdo toho „zadarmo“ moc neudělá. Dopředu budeme předpokládat, že kvalita, odpovědnost i nasazení jeho práce bude nízké. Může se také stát, že už předem dobrovolníka zavrhneme. Ostatní zaměstnanci organizace z tohoto důvodu, mohou vědomě snižovat jeho práci.⁸ Vedoucí organizace by měl brát tento fakt v úvahu a snažit se o to, aby zaměstnanci pochopili, že dobrovolník není konkurent, ale spolupracovník.

Dobrovolnictví

Souhrnná definice dobrovolnictví dle Tošnera: „*Dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti,*

⁵ PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 53.

⁶ BERANOVÁ, J. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*, s. 5.

⁷ GREGORINIOVÁ, J. O dobrovolnictví obecně. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 5.

⁸ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 193.

kteřá je časově i obsahově omezena. Dobrovolnictví je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, kteřá s dobrovolníky spolupracuje a zároveň je zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků. Může být profesionálně organizováno, aniž by neztratilo svoji spontaneitu.“⁹

„Dobrovolnictví není obět, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacením v mezilidských vztazích.“¹⁰

Z výše uvedené definice volně vyplývá, že dobrovolník je člověk, který není lhostejný ke svému okolí a má své mravní zásady, jimiž se řídí. Dobrovolník bere dobrovolnictví jako součást svého všedního života, jako přirozenou lidskou potřebu pomáhat druhým. Dobrovolnictví chápe jako reciproční proces, kdy z jedné strany „dává“ potřebným, ale zároveň od nich i „bere“.

Mezi nejvýznamnější oblasti dobrovolnictví můžeme zahrnout: sociální a zdravotní oblast, kulturní oblast, oblast sportovní a vzdělávací, ekologickou oblast, humanitární oblast a oblast lidských práv.

Dobrovolná činnost

„Vzhledem ke zvláštnosti situace v každém členském státě a všem formám dobrovolnictví se pod pojmem dobrovolné činnosti rozumí všechny druhy dobrovolné činnosti, ať již formální, neformální či informální, které určitá osoba vykonává z vlastní svobodné vůle, na základě vlastního rozhodnutí a motivace bez ohledu na finanční prospěch. Tyto činnosti jsou prospěšné pro jednotlivé dobrovolníky, obce i společnost jako celek. Rovněž jsou pro jednotlivce i sdružení nástrojem k uspokojování lidských, společenských, mezigeneračních i environmentálních potřeb a zájmů a často jsou vykonávány na podporu některé neziskové organizace nebo iniciativy určité obce.

⁹ TOŠNER, J. Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO. In BERANOVÁ, J. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*, s. 5.

¹⁰ TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 18.

*Dobrovolné činnosti nenahrazují profesionální, placené pracovní příležitosti, ale jsou pro společnost doplňkovým přínosem.*¹¹

¹¹ Rozhodnutí Rady EU o Evropském roku dobrovolných činností na podporu aktivního občanství (2011), Brusel, 24. 11. 2009.

Dobrovolná služba

„Dobrovolnická služba – Za dobrovolnickou službu ve smyslu ZoDS¹² se považuje činnost, která není jen uspokojováním osobních zájmů, není vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti a zároveň není ani činností, které by jinak byla v přijímající organizaci zajištěna zaměstnancem v pracovně právním nebo služebním vztahu (za pracovně právní vztah se považuje rovněž dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). To znamená, že dobrovolník nenahrazuje práci zaměstnance, jeho činnost je tedy něčím nadstandardním, něčím co obohacuje činnost organizace. Dobrovolník tedy není v pracovně právním vztahu s organizací, působí na základě smlouvy dané ZoDS (§5), podléhá proškolení, pojištění a má v procesu spolupráce svá práva a povinnosti.“¹³

Dobročinnost a dárcovství

„Dobročinnost a dárcovství – Dobročinnost považujeme za jednu z občanských čností, která v naší západní kultuře má – bez ohledu na to zda jsme věřící či nikoliv – své kořeny v křesťanské a ještě hlouběji v židovské morálce. Dobročinnost můžeme rozdělit na dvě formy, a to dárcovství a dobrovolnictví. Dárcovství je z běžného pohledu poměrně srozumitelný pojem, týkající se peněžitých či nepeněžitých darů určených potřebným občanům nebo na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů.“¹⁴

Nezisková organizace

„V jednotlivých zemích nabývají neziskové organizace různých právních forem. V České Republice mezi ně patří především občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace, nadační fondy a účelová zařízení církví. Jde o soukromé organizace, které neslouží primárně k dosahování zisku (nestátní neziskové organizace).“¹⁵

¹² Zákon o dobrovolné službě, dále ZoDS

¹³ GREGORINIOVÁ J. O dobrovolnictví v kultuře obecně. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 5.

¹⁴ TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 36.

¹⁵ FRÍČ, P. *Dárcovství a dobrovolnictví v České Republice*, s. 23.

„Mezi neziskové organizace lze ovšem zařadit také ty, které jsou zřízené státem nebo samosprávou a splňují kritérium, že neslouží primárně k dosahování zisku (příspěvkové a rozpočtové organizace).“¹⁶

Od začátku roku 2014 vstoupí do platnosti nový občanský zákoník a právní formy neziskových organizací se pravděpodobně změní.

Volný čas

Definice volného času dle Vážanského: „*Volný čas je čas, kdy člověk nevykonává činnost pod tlakem závazků, jež vyplývají z jeho sociálních rolí, zvláště z dělby práce a nutnosti zachovat a rozvíjet svůj život. Někdy se vymezuje jako čas, který zbývá po splnění pracovních a i nepracovních povinností – to je tzv. zbytková, reziduální teorie volného času rozšířená zejména v německé literatuře. Přesnější a úplnější je však jeho charakteristika činnosti, do níž člověk vstupuje s očekáváními, účastní se jí na základě svého svobodného rozhodnutí, a která mu přináší příjemné zážitky a uspokojení.*“¹⁷

Na volný čas můžeme pohlížet z několika úhlů. Volný čas můžeme chápat jako opak času nutného k práci a plnění povinností. Jedná se o čas, ve kterém si svobodně volíme činnosti, které děláme rádi, z vlastní vůle a které nás uspokojují. Pod volným časem můžeme tedy zahrnout pojmy zábava, dobrovolné vzdělávání, rekreace, odpočinek, společenský prospěšná činnost a v neposlední řadě zájmové vzdělávání.¹⁸

Volný čas však zároveň umožňuje nicnedělání, nudu, neslouží k ničemu, není důležitý, naopak ubírá jedince o výkon.¹⁹

Volnočasové aktivity

Mezi volnočasové aktivity můžeme zařadit velikou škálu různých činností. Do této kategorie patří: kultura, turistika, sportovní aktivity, zotavovací akce, tvořivé dílny, soutěže, nízkoprahová centra, komunitní centra, kluby, zájmové a vzdělávací kroužky.

Volnočasové aktivity můžeme provádět spontánně – jednorázově, nebo dlouhodobě ve dvou formách: formou koníčku, nebo zprostředkovaně.

¹⁶ BERANOVÁ, J. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*, s. 6.

¹⁷ VÁŽANSKÝ, M. *Základy pedagogiky volného času*, s. 13.

¹⁸ Srov. PÁVKOVÁ, J.; HÁJEK, B.; HOFBAUER, B. et al. *Pedagogika volného času: Teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*, s. 15.

¹⁹ Srov. VÁŽANSKÝ, M. *Základy pedagogiky volného času*, s. 12.

2 Dobrovolník a dobrovolnictví

2.1 Motivace dobrovolníka

Každý z dobrovolníků má svůj vlastní motiv, nebo více motivů, kvůli kterým se svobodně rozhodne dobrovolnictví vykonávat. Vlastní motivy každého dobrovolníka jsou velice rozmanité. Tuto rozmanitost způsobuje fakt, že každý dobrovolník je osobnost s individuálními vlastnostmi a vlastním pohledem na svět kolem nás. Existuje nepřeborné množství motivů každého z dobrovolníků. Základní odpovědí na otázku proč dobrovolník dobrovolnictví vykonává, souvisí s jeho individuálními vizemi, cíli a v neposlední řadě i s jeho výchovou. Hlavní hnací silou motivace každého jedince je jeho svobodná vůle. To že je dobrovolnictví svobodné, dokazuje velké množství dobrovolníků. Absence povinnosti může obohacovat osobnost každého z nich. Motivaci každého jedince ovlivňují různé faktory, u dobrovolnictví se většinou motivace dobrovolníka zakládá na více než jednom faktoru.

Faktory vedoucí k různým motivacím dle Browna a Ruhla: „... *osobní naplnění nebo seberealizace; dokázat si, že jsem stále mladý/vitální; kontrola nad částí života někoho jiného; emocionální nebo intelektuální růst; štěstí; zábava; součást komunity; socializace; obětování se pro důležitou věc; smysl pro povinnost; náboženské přesvědčení; využití vlastní tvořivosti a představitivosti; naplnění rodinné tradice; získání zkušenosti, příprava na novou kariéru; vrácení dluhu společnosti; zlepšení současnosti; zvýšení pocitu osobní hodnoty/ocenění; uspokojení vlastního ega; hledání něčeho nového; učení se.*“²⁰

Dle Čechové mohou být motivace dobrovolníka různé. Každého k dobrovolnictví „přitahuje“ něco jiného. Dobrovolníci se během své činnosti seznámí s lidmi, kteří mohou být odlišní stylem a způsobem života, a tím rozšiřují své obzory. Z těchto lidí se pak v budoucnu mohou stát přátelé nebo známý se kterými se dobrovolníci stýkají i mimo organizaci. Nové prostředí dává dobrovolníkovi možnost získávat nové zkušenosti, znalosti a dovednosti. Organizace nabízí dobrovolníkům vzdělávací programy a výcviky díky kterým může dobrovolník zvyšovat svoji kvalifikaci a hodnotu na trhu práce. Dobrovolníci mají možnost realizovat pod záštitou organizace

²⁰ BROWN, H. H, RUHL, D. L. *Breakthrough management for not-for-profit organizations. Beyond survival in the 21st century*, s. 178.

vlastní vize a nápady. Organizace naopak dává dobrovolníkovi zpětnou vazbu, možnost sebereflexe a sebezdokonalování. Dobrovolnictví je aktivní trávení volného času s důležitým vedlejším efektem, a tím je pomoc druhému. Dobrovolnictví přináší dobrovolníkovi dobrý pocit z dobře vykonané práce, smysluplnosti, prospěšnosti pro druhé.²¹

Průzkum v Praze Řepích ukázal že: *„dobrovolníci nejsou lidé s nenaplněným volným časem nebo chybějícími rodinnými vazbami, ale jako nejlepší dobrovolníci se jevíli humanisticky orientovaní jedinci, sociálně integrovaní a angažovaní v mnoho dalších aktivitách. Toto zjištění není náhodné a naše zkušenost ho jen potvrzuje.“*²²

Dobrovolná pomoc každého dobrovolníka vychází z jeho vlastní motivace. Pro dobrovolnictví má každý z dobrovolníků svůj vysoce individuální důvod (svoji vlastní motivaci), proč se dobrovolnictví věnuje. Motivace můžeme rozdělit do třech typů: konvenční, reciproční a nerozvinutá motivace. U většiny dobrovolníků se tyto tři typy prolínají. Typy těchto motivací jsou taktéž závislé na věku a vzdělání dobrovolníků.

2.1.1 Konvenční motivace

U tohoto typu motivace rozhoduje faktor morální normy. Touto normou může být křesťanská morálka (náboženské přesvědčení), nebo představa o správném způsobu života. 41% dobrovolníků, z velké části starších 60 let, považují tento typ motivace za nejdůležitější.²³ Příkladem důležitého faktoru pro dobrovolníka tohoto typu může být naplnění rodinné tradice, či dobrovolník jako součást komunity.

2.1.2 Reciproční motivace

Pro reciproční motivaci je typické, že dobrovolník spojuje pomoc druhému (dobro pro druhé) s pomocí sám sobě. Tento typ pragmatické motivace uvedlo 37% dobrovolníků. Většina těchto dobrovolníků byli ateisti ve věku do 30 let.²⁴ Důvodem pro motivaci dobrovolníka může být tedy: získávání nových zkušeností, znalostí a

²¹ Srov. ČECHOVÁ, G. Proč to ti dobrovolníci dělají. In *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*, s. 8.

²² TOŠNER, J. *Druhy dobrovolnictví. Dobrovolnictví v české společnosti*. [online].

²³ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 47.

²⁴ Srov. Tamtéž, s. 47.

dovedností, osobní růst formou vzdělávacích programů, emocionální a intelektuální růst, zvyšování vlastní prestiže a ceny na trhu práce, možnost trávení svého volného času, seberealizace, kontakty použitelné i mimo organizaci, atd.

2.1.3 Nerozvinutá motivace

Nerozvinutá motivace se vykazuje tím, že motivací pro dobrovolníky tohoto typu je smysluplnost určité organizace a zároveň smysluplnost činností organizace, pro které dobrovolník pracuje, nejbližší má ke společenské a občanské zodpovědnosti. K nerozvinuté motivaci se hlásí nejčastěji vysokoškolsky vzdělaní lidé ve věku 46 – 60 let. Tento typ motivace upřednostňuje 23% dobrovolníků.²⁵ Příkladem této motivace může být vrácení dluhu společnosti.

2.2 Hierarchie dobrovolnictví

2.2.1 Dobrovolník laik

Pod pojmem laické dobrovolné činnosti, si představují neorganizovanou dobročinnost vykonávanou jedincem pro jeho nejbližší okolí, bez jakéhokoliv vedení ze strany někoho jiného. Jedinec zde činní dobro pro jiné, příkladem může být akutní pomoc handicapovanému při přechodu na silnici, nebo sousedská výpomoc.

Na základě dobročinnosti vytvořilo rádio Impuls mediální program „Pošli to dál“. Kampaň rádia hledá lidi s „dobrým srdcem“, které podporuje a oceňuje, kritérium pro program: *„Rádio Impuls se rozhodlo ocenit a podpořit lidi, kteří dlouhodobě a nezištně vykonávají něco prospěšného pro své okolí. Znáte někoho, kdo si rád najde čas na ostatní? Kdo je připraven naslouchat a podat pomocnou ruku? Někoho, komu ostatní nejsou lhostejní?“*²⁶

Nejbližší okolí lidí s dobrým srdcem zasílají do rádia různé příběhy, které nějakým způsobem souvisí s dobrovolnou pomocí někomu jinému. Ve výčtu „dobrosrdcařů“ nalezneme odborníky i laiky. Po přečtení příběhů si můžeme udělat obrázek o tom, co si respondenti rádia představují pod pojmem dobrosrdečnost a jak v jejich očích dobrosrdečný člověk vypadá. Pro posluchače rádia, kteří poslali do programu své

²⁵ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 47.

²⁶ *Rádio Impuls*. [online].

známé, rodinu, kolegy z práce, nebo lidi, které znají jen od vidění, je dobrosrdečný člověk nezištný, obětavý, skromný, slušný, samaritánský se zájmem o okolí. Může to být profesionální dobrovolník, zaměstnanec sociální služby, starosta, trenér, rodinný příslušník nebo řidič autobusu. V největší míře se zde vyskytují lidé starající se o seniory a zdravotně postižené. Dále pak lidé starající se o děti a zvířata. A v neposlední řadě i adoptované děti, které navrhuji své rodiče. Mediální podpora a propagace rádia dělá dobrovolnictví pozitivní reklamu.

2.2.2 Organizovaný dobrovolník

Organizovaná dobrovolná činnost probíhá skrze organizace. Tyto organizace jsou nejčastěji nějakým způsobem zaměřené na konkrétní činnost. Dobrovolníci svojí dobrovolnou činnost vykonávají pod záštitou těchto organizací. Příkladem těchto činností, může být: Dobrovolný sbor hasičů, Česká tábornická unie, Sokol, Městská charita, Myslivecké sdružení, Skaut, Junák, atd. Z právního hlediska se nejčastěji jedná o obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení, církve, nadace, nízkoprahová zařízení, atd.

2.2.3 Profesionalizovaný dobrovolník

Aby mohla být dobrovolná činnost profesionalizovaná, je zapotřebí důležitého faktoru, tzv. „spojky“, kterou je koordinátor dobrovolníků. Jedná se o zaměstnance nebo jiného dobrovolníka, který má na starosti výběr, výcvik, řízení, supervizi a hodnocení dobrovolníků.²⁷ (více 3. kap.) Vztah k profesionálním dobrovolníkům ze strany vedení organizace, by měl být stejný jako vztah zaměstnavatele k zaměstnancům s rozdílem toho, že je důležité dobrovolníka neustále k dobrovolnictví motivovat a zároveň pro něj hledat vhodné formy nefinančního ohodnocení.

2.3 Dobrovolnická centra

„V roce 1999 vzniklo v České Republice první specializované pracoviště pro oblast dobrovolnictví – HESTIA – Národní dobrovolnické centrum Praha (HESTIA - NDC), které bylo založeno z iniciativy a za finanční podpory Open Society Institutu v New

²⁷ TOŠNER, J. Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO. In BERÁNOVÁ, J. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*, s. 9.

*Yorku a za metodické pomoci Points of Light Foundation jako jedno z dobrovolnických center ve 14 zemích bývalého komunistického bloku.*²⁸

Tímto počinem jsme měli v republice první dobrovolnické centrum a další centra mohla nepokrytě přibývat. Dobrovolnické centrum můžeme chápat jako místo střetu poptávky organizací po dobrovolnících a zároveň nabídky dobrovolníků, kteří chtějí pro organizace pracovat.

Cílem dobrovolnických center je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví ve společnosti. V rámci této propagace a podpory dobrovolnická centra řídí a organizují dobrovolnou službu.²⁹

Do metodické podpory dobrovolnických center můžeme zahrnout: práci s dobrovolníkem (výběr, výcvik a supervize), práci s koordinátorem dobrovolníků (výcvik a supervize), supervize organizace z hlediska dobrovolnictví. (více v násl. kap.) Dobrovolnická centra vydávají odborné publikace, pořádají semináře a zprostředkovávají poradenství, podílejí se na vzdělávání a výzkumu, realizují vlastní dobrovolnické programy.³⁰

V rámci propagace vedou dobrovolnická centra databázi dobrovolníků i organizací, pracující s dobrovolníky, podporují a podílejí se na spolupráci s mezinárodními dobrovolnickými organizacemi (výměna zkušeností), spolupracují s regionálními partnery, obcemi, státními orgány a masmédií.³¹

2.4 Dobrovolnické program

„Dobře připravený dobrovolnický program může zvýšit nejen výkonnost, ale I profesionalitu neziskové organizace a při tom nic neubírá z tvořivosti a spontaneity dobrovolníků.“³²

Dobrovolnických programů existuje více, ale pro potřeby své bakalářské práce se budu níže věnovat pouze těm, které souvisejí s volnočasovými aktivitami. Národní

²⁸ BERÁNOVÁ, J. *Dobrovolnictví v neziskových organizacích*, s. 6.

²⁹ Srov. GREGORINIOVÁ, J. O dobrovolnictví v kultuře obecně. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 5.

³⁰ Srov. KRÁTKÁ, K.; PERNICOVÁ H. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*, s. 18.

³¹ Srov. Tamtéž, s. 18.

³² TOŠNER, J. in *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*, s. 7.

dobrovolnické centrum HESTIA se v současnosti věnuje následujícím programům: 5P, Kompas, 3G, Evropská dobrovolná služba.

Program 5 P

Program 5 P charakterizuje pět významných pojmů související s tímto programem: Podporu, péči, přátelství, pomoc a prevenci. Tento program má své kořeny v USA, pod názvem Big Brothers, Big Sisters International (BBBS) a v USA funguje více než sto let. Cílovou skupinou programu jsou ohrožené děti ve školním věku, nespádající pod profesionální péči, ale nějakým způsobem znevýhodněné. Nevýhodou může být například špatné sociální prostředí dítěte, nebo zdravotní problém. Program funguje na bázi přátelství mezi jedním dobrovolníkem a jedním znevýhodněným dítětem, kteří spolu ve svém volném čase tráví jedno odpoledne týdně, po dobu jednoho roku. Program má na starosti koordinátor dobrovolníků. Dobrovolník je povinen splnit výcvik včetně psychotestů a poté se pravidelně účastnit supervizí setkání. V současnosti se jedná o jeden z nejrozšířenějších programů.³³

Program 3G

Program 3G je doplněním výše zmíněného programu 5P. Název programu 3G je odvozen od zkratky pro 3 různé generace. Program je cílen na podporu mezigeneračního soužití, solidarity a soudržnosti. Do programu se může zapojit zdravotně způsobilý dobrovolník starší 50ti let, s čistým trestným rejstříkem, který projde psychologickým pohovorem a speciálním školením. Dobrovolník se pravidelně setkává s dítětem předškolního či školního věku a tráví s ním volný čas aktivitami, které je baví. V rámci tohoto programu je možné činnost doplnit o doučování, hlídání, doprovodu ze školy, na kroužky atd. Pomoc dobrovolníka a rodiny může být reciproční.³⁴

Program KOMPAS

Název volnočasového programu KOMPAS vznikl z klíčových slov: KOMunikace, PArtnerství, Spolupráce. Program je vytvořen pro děti ve věku základní školní docházky, které žijí pouze s jedním rodičem, nebo pocházejí ze sociálně znevýhodněné rodiny, potýkají se s problémy ve škole, ocitli se v náročné životní situaci, jsou handicapované (nebo je handicapovaný někdo z jejich rodiny) a také děti cizinců a

³³ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 209.

³⁴ Srov. HESTIA, *Program 3G*, [online].

jiných etnických skupin, kterým mohou pomoci kamarádské vztahy v malých skupinách.³⁵

Program funguje jako malá sociální skupina šesti dětí a dvou dobrovolníků, kteří se setkávají jednou týdně po dobu 5ti měsíců a hodnotně spolu tráví volný čas.³⁶ Cílem schůzek jsou výlety, hry a aktivity zaměřené na rozvoj a získávání sociálních dovedností. Program se snaží vyplnit volný čas dětí tak, aby děti zaujal a zároveň respektoval jejich potřeby.

„Program KOMPAS je sociálně-preventivním dobrovolnickým programem pro děti ve věku od 7 do 15 let. KOMPAS se opírá o podklady kanadského programu P.E.A.K. Program KOMPAS® je duševním vlastnictvím Dobrovolnického centra, o.s. v Ústí nad Labem.“³⁷

Evropská dobrovolná služba

„Program Mládež v akci – projekt EU realizovaný (2007 – 2013), navazoval na program Mládež (2000 – 2006) a pokračoval v realizaci mezinárodní výměny mládeže, Evropské dobrovolné služby, iniciativ mládeže a aktivit zaměřených na rozvoj evropské spolupráce při koordinaci politiky v oblasti mládeže a umožňuje spolupracovat i s nečlenskými zeměmi EU. Cílová skupina 15 – 28 let, Současně je program určený neziskovým organizacím a pracovníkům s mládeží.“³⁸

2.5 Standardy dobrovolnictví

2.5.1 Všeobecná deklaráce dobrovolnictví

„Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvyšší aspirace lidstva - touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.“³⁹

Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví uvádí, že dobrovolnictví umožňuje:

³⁵ Srov. HESTIA, *Program KOMPAS*, [online].

³⁶ Srov. Tamtéž, [online].

³⁷ HESTIA, *Program KOMPAS*, [online].

³⁸ KRÁTKÁ, K.; PERNICOVÁ H. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*, s. 19.

³⁹ Schváleno mezinárodní správní radou IAVE - Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí - na 16. světové konferenci dobrovolníků, konané v Amsterdamu, v Nizozemí, v lednu 2001, v Mezinárodním roce dobrovolníků. Dostupné na WWW:<<http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/vseobecna-deklarace-o-dobrovolnictvi/>>.

- „udržovat a posilovat takové hodnoty jako družnost, zájem o druhé a služba druhým lidem,
- aby jednotlivci mohli uplatňovat svá práva a odpovědnosti jako příslušníci komunity a aby se zároveň mohli po celý život učit a růst a realizovat veškerý svůj lidský potenciál,
- propojení navzdory rozdílům, které nás neustále rozdělují, abychom mohli žít ve zdravé, udržitelné společnosti a abychom společně mohli usilovat o nalezení nových řešení pro společné úkoly a mohli jsme utvářet náš společný osud. (16. Světová konference dobrovolníků, Amsterdam 2001)⁴⁰

2.5.2 Zákon o dobrovolnické službě

Ministerstvo vnitra upravuje dobrovolnictví dle zákona č. 198/2002 Sb. O dobrovolnické službě a změně některých zákonů. V zákoně je vymezeno, za kterých podmínek stát podporuje dobrovolnickou službu. Tento zákon se však nevztahuje na organizace upravené zvláštními právními předpisy. (např. sbory dobrovolných hasičů).

Zákon dobrovolnictví rozlišuje z časového hlediska na krátkodobé (jednorázové akce) a dlouhodobé (evropská dobrovolná služba). Krátkodobé dobrovolnictví trvá do tří měsíců, dlouhodobé pak trvá tři a více měsíců.

Marciszová (2008) uvádí: Dlouhodobé dobrovolnictví je zákonem více podporováno. Pokud činnost dobrovolníka překročí limit 20 hodin týdně, mohou dobrovolníci pracovat na plný úvazek. Dobrovolníci mohou pracovat v jakémkoli oboru nárazově, nebo i pravidelně. Jediným předpokladem je vykonávání činnosti mimo vlastní „hlavní“ činnost (mimo práci, studium či služební poměr). Dobrovolnictví se nesmí provozovat jako výdělečná či podnikatelská činnost.⁴¹

Zákon o dobrovolné službě se vztahuje pouze na organizace, kterým Ministerstvo vnitra udělilo akreditaci. Podmínkou z tohoto plynoucí tedy je, že dobrovolník musí být takové organizace součástí. Vysílající organizace obdrží akreditaci, pokud se jedná o občanské sdružení, obecně prospěšnou společnost, církev, nebo náboženskou společnost. Zároveň musí mít dostatečně kvalifikované pracovníky, nebo členy, kteří jsou schopni realizovat konkrétní projekty a programy. Organizace musí být bezúhonná,

⁴⁰ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 191.

⁴¹ Srov. MARCISZOVÁ, A. *Zákon o dobrovolnické službě*, [online].

a finančně způsobilá k těmto úkonům. Výhodou akreditace je možnost čerpání dotace, požadavky na udělení dotace viz. §11. Akreditace se uděluje na dobu tří let a po skončení této doby, je nezbytné o akreditaci opět zažádat.

V rámci žádosti o akreditaci nestátní nezisková organizace uvádí své identifikační údaje (jméno osoby odpovědné za akreditaci a osoby odpovědné za realizaci dobrovolnických aktivit). Organizace detailně popisují činnosti, ve kterých o akreditaci usiluje. Součástí žádosti je popis způsobu přípravy dobrovolníků, rizika, která hrozí při výkonu činnosti, způsob zajištění stravování, ubytování a dopravy dobrovolníků. Organizace prokazuje platební schopnost dostát závazkům plynoucím ze zákona o dobrovolnické službě. Dále popisuje spolupráci s přijímajícími organizacemi a způsoby evaluace a kontroly práce dobrovolníků. Součástí žádosti je také zakládací listina, statut nebo stanovy organizace, doklad o přidělení identifikačního čísla, výroční zpráva a účetní závěrky, čestné prohlášení, doklady o vzdělání pracovníků odpovědných za realizaci a osob odpovědných za přípravu dobrovolníků. Termín pro podání žádosti není stanoven. Žádosti se přijímají celoročně.⁴²

Zákon vymezuje pojmy vysílající a přijímající organizace. Pro potřeby zákona je vysílající organizace právnická osoba působící na území ČR, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby. Přijímající organizací je osoba, pro jejíž potřebu je vykonávaná dobrovolnická služba, způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům ze smlouvy vyplývajících. Příkladem přijímající organizace může být státní správa a samospráva, nebo jednotlivá osoba.

Výhody vyplývající z dlouhodobé dobrovolnické služby, která přesahuje alespoň 20 hodin týdně: zabezpečení v nezaměstnanosti (podmínkou je evidence na úřadu práce), doba dobrovolnické služby se počítá pro účely důchodového pojištění, dobrovolníkům je hrazeno zdravotní pojištění, dobrovolník má v organizaci smluvně zajištěné postavení (organizace s ním musí uzavřít dobrovolnickou smlouvu) §5, pojištění dobrovolníka (proti škodám na zdraví a majetku, které vzniknou jemu osobně, nebo které by mohl způsobit dalším osobám), vysílající organizace může dobrovolníkům hradit stravné, ubytování, cestovné i kapesné, dobrovolník má nárok na poskytnutí kvalitní přípravy k výkonu činnosti a na poskytnutí pracovních prostředků a ochranných pomůcek.

⁴² Srov. JIRÁNEK, R. *Akreditace dobrovolnické služby*. [online].

Dobrovolník má dle zákona právo obdržet informace o poslání a činnosti organizace, které chce pomoci, obdržet informace o vykonávané činnosti (tato činnost, by měla naplňovat očekávání dobrovolníka), právo na zaškolení, výcvik, trénink a supervizi, právo na odmítnutí, pokud činnost nebude vyhovovat jeho zájmům a schopnostem, možnost účastnit se hodnocení vlastní činnosti.⁴³

Povinnosti dobrovolníka ze zákona jsou: dodržování zákona o dobrovolnické službě a podmínky výkonu činnosti dohodnuté ve smlouvě, absolvování přípravy k dobrovolnické činnosti, předložení dokumentace dle požadavků organizace (výpis z rejstříku trestů, zdravotní dokumentaci, doklady o dosaženém vzdělání, atd.). Další povinnosti vyplývají z požadavků na konkrétní pracovní pozici.⁴⁴

2.6 Výchova k dobrovolnictví, dobrovolnictví jako možnost trávení volného času dobrovolníka

„Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací.“⁴⁵

Výchova k dobrovolnictví je jedním z průřezových témat projektu Klíče pro život, organizovaných Národním institutem dětí a mládeže. Jako průřezové téma projektu Klíče pro život je zde výchova k dobrovolnictví brána jako něco, co by se mělo dětem zprostředkovat v mimoškolní výchově. Národní institut dětí a mládeže tento projekt použil ke kurzu pro odbornou veřejnost, cílovou skupinou zde byli pracovníci neformální výchovy a zájmového vzdělávání pracující s dětmi a mládeží v jejich volném čase.

Kurz byl pořádán v období květen 2010 až březen 2011, kurzu se zúčastnilo 111 pracovníků v sedmi regionech a dvakrát celorepublikově. Východiska vyplývající z kurzu zjistila, že nejefektivnější je získávat účastníky skrze národní dobrovolnické centrum HESTIA o.s. a prostřednictvím sítě středisek volného času. Účastníci projevovali zájem o problematiku začleňování dobrovolníků do školských zařízení pro

⁴³ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 205.

⁴⁴ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 205.

⁴⁵ Poselství z roku 2001, které bylo vyřčeno na celosvětové konferenci o dobrovolnictví, které se konalo v Amsterdamu.

zájmové vzdělávání skrze dobrovolnická centra. Opakovaly se dotazy na téma motivace dobrovolníků v nestátních neziskových organizacích. Účastníci byli po odborné stránce na různých úrovních (někteří z nestátních neziskových organizací měli bohaté zkušenosti s dobrovolnictvím, naopak v případě školních družin a školních klubů se jednalo o úvodní podněty a nalezení cesty jak dobrovolníky do školní družiny a školního klubu přivést).⁴⁶

Účinná výchova k dobrovolnictví, potřebuje „více zdrojovou podporu“. Ve výchově k dobrovolnictví jde hlavně o univerzální kompetence pro dobrovolnickou činnost, speciální kompetence pro konkrétní činnosti a hlavně o udržitelnost dobrovolnické činnosti. Je nutné, aby člověk poznal vlastní důvody pro tu kterou konkrétní dobrovolnickou činnost. Důvody mohou být u různých lidí různé, ale je důležité, aby člověk tyto důvody znal.⁴⁷ Viz. Motivace dobrovolníka.

Univerzální kompetence je předpokladem prosociálního jednání, smysl pro druhé, všímavost, empatie, schopnost prožívat solidaritu, laskavé jednání, spolehlivost, trpělivost obětavost a schopnost odpouštět. Tyto kompetence se nejlépe osvojují právě v mimoškolní výchově.⁴⁸

Speciální kompetence – každý typ dobrovolnické činnosti má svá konkrétní specifika, tyto specifika je důležité respektovat. Výchova k dobrovolnictví má poskytovat do toho přiměřený vhled, měla by dobrovolníka nasměrovat tak, aby se angažoval tam, kde má k tomu dobré předpoklady.⁴⁹

Udržitelnost je jednou z nejdůležitějších rovin výchovy k dobrovolnictví. Poskytnutí základní orientace i konkrétních nástrojů k tomu, aby člověk, který se pustí na dráhu dobrovolníka, záhy neskončil nebo zcela nevyhořel. Výchova k dobrovolnictví učí dobrovolníka jak správně nakládat s časem a také schopnost říkat ne. Aby byl dobrovolník udržitelný, je třeba, aby měl dostatečnou duchovní podporu v případě nezdarů.⁵⁰

⁴⁶Srov. *Závěrečná zpráva z kurzů pro odbornou veřejnost v průřezovém tématu Výchova k dobrovolnictví*, s. 1 –13.

⁴⁷ Srov. ŠIMKOVÁ, S. *Výchova k dobrovolnictví – zbytečnost nebo nutnost*, [online].

⁴⁸ Srov. Tamtéž, [online].

⁴⁹ Srov. Tamtéž, [online].

⁵⁰ Srov. Tamtéž, [online].

3. Principy managementu dobrovolnictví

3.1 Přípravná fáze

Před zavedením dobrovolníků by si měla organizace uvědomit, co taková práce obnáší a zdali si váží lidí, kteří poskytují své služby zadarmo. Pro vedoucího je nezbytné, aby dobrovolníkům porozuměl a věděl co je jejich hnacím motorem. Dobrá vůle obvykle nestačí. Je třeba si uvědomit, že dobrovolnictví může v organizaci hrát významnou roli. Jedná se o levný způsob zajišťování služeb a zvyšování kvality poskytovaných služeb. Velký význam má dlouhodobé zapojení dobrovolníků, čímž se snižují náklady a zvyšuje se kvalita práce. Je třeba si tedy uvědomit, že organizace chce a bude s dobrovolníky pracovat. Je dobré vypracovat plán zapojení dobrovolníků do činnosti organizace.⁵¹

*„Dobrovolná činnost je výměnný vztah vzájemné prospěšnosti mezi organizací a dobrovolníkem. Obě strany se dohodnou na vzájemných potřebách a podmínkách. Je velmi užitečné tento vztah vyjádřit písemně formou smlouvy.“*⁵²

Využívání dobrovolníků organizacemi má své výhody. Dobrovolníci jsou levnější než zaměstnanci, některé práce jsou pro dobrovolníky vhodnější než pro zaměstnance, protože dobrovolník může poskytnout klientovi neformální vztah. Organizace získá díky dobrovolníkům objektivní pohled na svůj vlastní chod, dobrovolníci mohou přispět svými nápady, zkušenostmi, konstruktivní kritikou, nadšením. Dobrovolníci pomohou naplnit poslání organizace, věnují čas činnostem, na které v běžném provozu není čas a obohatí pracovní tým.⁵³

3.1.1 Příprava organizace na dobrovolníka

Aby byl dobrovolnický program úspěšný, musí být podporován vedením organizace. Organizace by měla být na program dobře připravena. V rámci přípravy je nezbytné počítat s nutnými náklady, souvisejícími se zavedením programu,

⁵¹ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 196.

⁵² PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 53.

⁵³ Srov. ČECHOVÁ, G. Proč vůbec potřebujeme dobrovolníky. In *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*, s. 7.

s personálním zabezpečením programu (koordinátor dobrovolníků), určit místo, kde bude mít program sídlo (ideálně vlastní kancelář). Toto místo je určeno pro scházení dobrovolníků, můžou zde řešit vzniklé problémy. Na příchod dobrovolníků musí být připraveni i samotní zaměstnanci. Pokud je to možné, je ideální, když se zaměstnanci podílí na dobrovolnickém programu. Zaměstnanci mohou přemýšlet o činnostech dobrovolníků jako o samostatných projektech. Program je nutné tzv. ušít na míru každé organizaci.⁵⁴

Typy organizací podle využití práce dobrovolníků a strategie zavádění dobrovolnictví do organizací viz. Příloha I.

3.1.2 Příprava koordinátora dobrovolníků

Koordinátor dobrovolníků má klíčovou roli v organizaci, je její „vizitkou“ a z toho důvodu by jím měl být člověk, který je s chodem organizace ztotožněn. Měl by být komunikativní, umět jednat s lidmi a být zároveň empatický, trpělivý, spolehlivý, se schopností strhnout ostatní svým nadšením pro věc.⁵⁵

Koordinátor organizuje veškerou činnost spojenou s dobrovolníkem v organizaci: výběr dobrovolníků, propagace činnosti organizace, zpracování metodiky, vyhledávání činností pro dobrovolníky, zařazování dobrovolníků do chodu organizace. Hodnotí činnost dobrovolníků, snaží se najít příležitosti k poděkování dobrovolníkům.⁵⁶

Dalšími důležitými úkoly dobrovolníka jsou: vzdělávací programy pro dobrovolníky, popisy práce pro dobrovolníky (manuály), doporučení o vhodnosti co nejefektivnějšího využití dobrovolníků,⁵⁷ udržování styků s dobrovolnickým centrem a médií, vést potřebnou administrativu (smlouvy, pojistné smlouvy).⁵⁸

⁵⁴ Srov. GREGORINIOVÁ, J. Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci. In *Metodické doporučení ministerstva kultury v ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 9 - 10.

⁵⁵ Srov. Tamtéž, s. 10.

⁵⁶ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 76.

⁵⁷ Srov. PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 60.

⁵⁸ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 76.

Koordinátorem může být člen týmu zaměstnanců, ale i dobrovolník (potřebuje mít oporu v garantovi dobrovolnického programu v organizaci). V menší organizaci může být koordinátorem výkonný zaměstnanec, nebo vedoucí organizace. Koordinátor by měl být součástí vedení organizace.⁵⁹

Každý z koordinátorů by měl absolvovat výcvik v dobrovolnickém managementu, nebo alespoň stáž v dobrovolnickém centru s dobrým dobrovolnickým programem. Ve větší organizaci je běžné, že koordinátor má k ruce asistenty (dobrovolníky), kteří čekají na zařazení do programu, nebo jim vyhovuje organizační práce.⁶⁰

Koordinátor dobrovolníků by měl fungovat jako spojka mezi organizací, jejími zaměstnanci a dobrovolníkem. Práce koordinátora tedy také obsahuje hodnocení úrovně zapojení dobrovolníků do chodu organizace, řešení situací, kdy organizace není spokojená s prací dobrovolníků. Koordinátor v organizaci hájí zájmy dobrovolníků vůči zaměstnancům, řeší vzájemné konflikty mezi nimi. Koordinátor učí zaměstnance jak s dobrovolníky zacházet (jak s nimi pracovat, jak je hodnotit, jak na ně dohlížet).⁶¹

Koordinátor by měl mít pravidelnou supervizi své činnosti a měl by vykonávat svoji roli na základě upřímných a otevřených vztahů. Dobrovolníci tím dostávají jistotu, že to co dělají, je významné.⁶²

„Dobrovolná činnost je proces, na kterém se podílejí všechny zúčastněné strany, a není výlučně otázkou schopnosti koordinátora, ale celé organizace, jak přijme dobrovolnictví za své.“⁶³

3.1.3 Harmonogram práce s dobrovolníky z hlediska cyklů

⁵⁹ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 76.

⁶⁰ Srov. Tamtéž, s. 77.

⁶¹ Srov. PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 60.

⁶² Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 77.

⁶³ TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 78.

Jedním z osvědčených způsobů jak organizovat harmonogram činnosti, je přizpůsobení se školnímu roku. Důležitým faktorem při určování harmonogramu je, s jakými dobrovolníky v organizaci pracujeme. Pokud se jedná o vysokoškolské studenty, bude vhodné jim harmonogram přizpůsobit v návaznosti na letní a zimní semestr. Dalším důležitým faktorem je krátkodobá i dlouhodobá spolupráce dobrovolníků, z tohoto důvodu by se cykly práce měli opakovat.⁶⁴

3.1.4 Výběr činností vhodných pro dobrovolníky

Výběr činností vhodných pro dobrovolníky by měl vždy vycházet z potřeb organizace. Každá organizace by si měla sama vydefinovat, k jakým činnostem bude dobrovolníka využívat. Může jít o pomocné práce, ale i o nabízení nových služeb, které bude pokryto čistě jen dobrovolníky. Nabídka pozic vhodných pro dobrovolníky by měla mířit k určitým cílům organizace. Dobrovolník není levná pracovní síla, náplň práce dobrovolníka se nesmí v žádném případě krýt s náplní práce zaměstnance.⁶⁵

Plánování zapojení dobrovolníků by mělo být součástí strategie každé organizace. Je nutné vypracovat popis pracovních pozic, vhodné pro dobrovolníky. Popisy musí obsahovat náplň práce, i její specifikaci (tj. kvalifikační a další způsobilosti dobrovolníka).⁶⁶ Nabídka činností vhodných pro dobrovolníky je trvalý a otevřený proces, nabídka se mění a rozšiřuje dle zkušeností dobrovolníků.⁶⁷

„Dobrovolníci mohou pracovat například jako členové správní rady, při zajišťování finančních prostředků, jako poradci a terapeuti, na krizové lince, poskytovat administrativní pomoc, mohou pracovat v či klubu dotyčné organizace, mohou dělat „společníky“ klientům, mohou pomáhat pečovateli, pracovat jako řidiči, podávat rady a informace, propagovat organizaci, pomáhat při propagačních kampaních či jiným způsobem hájit zájmy organizace.“⁶⁸

3.2 Realizační fáze

⁶⁴ Srov. GREGORINIOVÁ, J. Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 10.

⁶⁵ Srov. Tamtéž, s. 10.

⁶⁶ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 197.

⁶⁷ Srov. TOŠNER, J. In *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*, s. 6.

⁶⁸ PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 54.

3.2.1 Výběr a způsob získávání dobrovolníků

Dříve nežli organizace začne dobrovolníky hledat, je nesmírně důležité konkretizovat, koho vlastně pro práci dobrovolníka hledáme, kde takového člověka, který by se nám hodil, najdeme. Jak a čím takového člověka oslovíme a získáme.

Dobrovolníkem se může stát každý: senior, student, nezaměstnaný nebo zaměstnaný, který se chce oprostít od svého zaměstnání, žena v domácnosti nebo na mateřské dovolené, handicapovaný. Každá kategorie má své pozitiva i negativa a záleží na typu organizace, který z nich pro ni bude nejvhodnější.

Získávání dobrovolníků je závislé na schopnostech organizace, případně na koordinátorovi dobrovolníků. Některé možnosti získávání dobrovolníků:

- *„Leták - umístění letáků na dostupných místech ve městě s informacemi o tom, co děláte a proč hledáte dobrovolníky. Jde o nepříliš efektivní způsob náboru.*
- *Inzerce v tisku – oznámení můžete otisknout v oblastních i celostátních periodikách, případně ve speciálních reklamních a propagačních tiskovinách.*
- *Náborová akce – ve spolupráci s jinými neziskovými organizacemi je možné uspořádat společnou větší náborovou akci, trh či burzu s nabídkami požadavků pro potenciální dobrovolníky. Tato akce může být spojena např. s výstavou o životě a práci organizace.⁶⁹*
- *Agentury pro zprostředkování dobrovolné práce – činnost těchto agentur není v České Republice ještě zavedena (nebo jen v malé míře formou inzerce např. v Bulletinu ICN), ale je jistě jednou z možností získávání dobrovolníků v budoucnosti.*
- *Místní a oblastní rozhlasové vysílání – významná je pravidelná spolupráce s oblastními médii, z nichž rozhlasové vysílání může významně přispět k informovanosti o vaší organizaci v regionu, a tím spíše přispět k informovanosti o vaší organizaci v regionu, a tím spíše při hledání nových dobrovolníků.*
- *Střední a vysoké školy – studenti některých oborů potřebují během studia získat i praktické zkušenosti. Neměli bychom zapomínat kontaktovat studijní oddělení*

⁶⁹ Pro organizace zaměřené na volný čas dětí a mládeže může být vhodná náborová akce například Bambiriáda.

*středních odborných a vysokých škol zejména v oborech pedagogických, humanitních, ekonomických či zdravotních.*⁷⁰

- *Osobní kontakty – osobní návštěvy, dialogy s přáteli a známými jsou jistě nejvýznamnějším, nejúčinnějším, ale také časově nejnáročnějším způsobem získávání dobrovolníků.*⁷¹

Velice důležitou složkou je zde způsob předávání informací. Čím větší je kontakt s osloveným občanem, tím větší je efektivita získávání.⁷² Formy získávání dobrovolníků je dobré kombinovat. Na počátku zařazování dobrovolnictví do organizace je třeba počítat s tím, že informovat veřejnost stojí hodně energie. Získávání dobrovolníků je stále se opakující proces, protože dobrovolníci se rychle střídají. Získávání dobrovolníků by měl být stálý proces organizace.⁷³

*„Počítejte s pravidlem trychtýře: Když necíleně oslovíte stovky lidí, na vaši ukázkovou akci jich přijde padesát, výcviku se jich účastní patnáct a deset jich zůstane pro dobrovolnou činnost u vás. A budou to motivovaní a dobří pomocníci.“*⁷⁴

Ne každý dobrovolník se hodí na určité pozice, a tak je nezbytné vytvořit výběr dobrovolníků. Tento výběr dobrovolníků se může podobat výběru zaměstnanců, měl by však být méně formální. Před samotným výběrem je dobré rozlišit, koho vlastně organizace hledá. Zda je to člověk, který má nějaké speciální dovednosti, eventuálně jaké jsou minimální dovednosti potřebné k dobrovolné práci. Kolik dobrovolníků je zapotřebí vybrat.⁷⁵ Vhodným nástrojem pro výběr dobrovolníků je osobní rozhovor.

Osobní rozhovor má v práci s dobrovolníky více významů dobrovolník se ujistí, že daná organizace odpovídá jeho představám a očekáváním. Organizace si naopak

⁷⁰ Z velké části se jedná o dobrovolníky vysoce motivované, zajímající se o obor.

⁷¹ PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 57.

⁷² Srov. PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 57.

⁷³ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 77.

⁷⁴ TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 78.

⁷⁵ Srov. PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 55, 56.

vyjasní, co od dobrovolníka očekává. Dobrovolník obdrží informační a propagační materiály, s potřebnými informacemi (poslání organizace, struktura organizace, způsob práce, finanční podmínky apod.). Organizace se může dozvědět schopnosti dobrovolníka, jeho temperament, motivaci a pomůže určit, které činnosti by ho nejvíce bavili.⁷⁶

Pokud dojde ke vzájemné dohodě o spolupráci, je dobré tuto dohodu potvrdit písemně, což se prozatím příliš neděje. Frič a Pospíšilová uvádějí, že pouze 15 % dobrovolníků pracuje pro neziskovou organizaci na základě písemné smlouvy. Zbylá procenta pracují bez jakéhokoliv písemného vyjádření.⁷⁷ Smyslem písemné dohody je předcházet nedorozuměním a konfliktům. Příklad dobrovolnické smlouvy viz. Příloha II.

3.2.2 Výcvik a seznámení dobrovolníků s činností organizace

Bezprostředně po pohovoru, nabídne koordinátor dobrovolníkovi konkrétní činnost vhodnou pro dobrovolníka. Poté dochází k výcviku dobrovolníka. Délka výcviku je závislá na charakteru činnosti, kterou bude v budoucnu dobrovolník vykonávat.⁷⁸ Pro práci s dětmi v klubovně nebo na hřišti bude příprava dobrovolníka probíhat jinak než při zapojení do chodu nemocničního oddělení. Občas je potřeba, aby byl absolvován celodenní či víkendový výcvik, nebo dokonce dlouhodobá příprava na konkrétní dobrovolnou činnost. Přípravu dobrovolníka můžeme rozdělit do tří fází, obecnou, odbornou a speciální.⁷⁹

V obecné části přípravy se dobrovolník dozví, jaké jsou možnosti, potřeby, závazky a omezení plynoucí z dobrovolné činnosti. Dobrovolník se blíže seznámí s celou organizací (s jejím posláním a úkoly, s jejími specifiky, základními dokumenty, organizační strukturou, místem). Důležité je, aby si uvědomil svojí roli v organizaci.

⁷⁶ Srov. PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 57.

⁷⁷ Srov. FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ, T. První výsledky z výzkumu The Patterns and Values of Volunteering. In *Dobrovolnictví v české společnosti – současnost a perspektivy*, s. 25.

⁷⁸ Srov. GREGORINIOVÁ, J. Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 12.

⁷⁹ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 80.

Dobrovolník také získá informace o tom, na koho se může v případě potřeby obrátit, kdo jsou pracovníci organizace a jak vypadá její běžný provoz.⁸⁰

V odborné části je dobré probrat s dobrovolníky jejich obavy a přípravu přiblížit tomu, kterou konkrétní činnost bude dobrovolník dělat. Osvědčená se zdá metoda hraní rolí, při které si dobrovolníci vyzkoušejí vlastní roli a zároveň roli klientů a zaměstnanců organizace. V této části můžeme odhalit případné možné problémy. Je velice vhodné přizvat nějakého zaměstnance, který dobrovolníkům lépe objasní konkrétní činnosti, které budou následně dobrovolníci vykonávat, a také proto, že hned od začátku bude zaměstnanec znát motivy a zaměření dobrovolníků.⁸¹

Pro některé činnosti (např. práce s nezletilými dětmi, nebo s osobami s mentálním postižením) je nezbytné provést během výcviku psychologické posouzení dobrovolníka. Nejčastěji se jedná o osobnostní zralost a o rozpoznání psychopatologických jevů. Psycholog dává organizaci jistotu, že dobrovolník je vhodný pro danou činnost a zároveň je vizitkou solidnosti organizace.⁸² Zde se může stát, že zjistíme, že dobrovolník odbornou pomoc potřebuje sám. Je dobré ho nasměrovat, kde pomoc najde. Jedná se o taktní způsob, jak se s potencionálním dobrovolníkem rozejít, bez toho, aby v něm zůstal pocit hořkosti.⁸³

„S každým zájemcem je potřeba postupovat individuálně a mít na paměti jak jeho motivy a zájmy, tak i potřeby organizace.“⁸⁴

Pokud je to jen možné, je dobré do výcviku zařadit principy supervize, nejlépe s praktickou ukázkou metody na konkrétním příkladě. Dobrovolníci poté nemají se supervizí problémy, protože dobře vědí, co od supervize očekávat.⁸⁵

⁸⁰ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 80.

⁸¹ Srov. Tamtéž, s. 80.

⁸² Srov. Tamtéž, s. 80.

⁸³ Srov. SOZANSKÁ, O.; TOŠNER, J. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*, s. 37.

⁸⁴ TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 80.

⁸⁵ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 80.

Ve speciální části přípravy se dobrovolník důkladně seznamuje s konkrétní činností. Jedná se o fázi, ve které zaměstnanec spolu s koordinátorem vysvětlí dobrovolníkovi celý obsah jeho budoucí činnosti. Zde se nejlépe zjistí motivace a zaměření dobrovolníka.⁸⁶

Pokud bude celý výcvik dobře připravený, bude mít dobrovolník jistotu a dostatek informací o své práci. Dobrý výcvik zvýší jeho osobní motivaci pro věc. Výcvikem se dá předejít nereálným očekáváním⁸⁷

„Po výcviku by měl mít dobrovolník dostatek času rozmyslet si, zda chce opravdu danou činnost vykonávat.“⁸⁸

3.2.3 Postupy při zařazování dobrovolníka do činnosti organizace, mentoring na pracovišti

První věcí, kterou uděláme po výběru vhodného kandidáta je adaptace dobrovolníka na nové pracovní prostředí a pracovní podmínky. Dobrovolník by měl být poučen o bezpečnosti a provozním řádu v organizaci. Poté by měl být dobrovolník seznámen s tím, co přesně bude náplní jeho činnosti. Po absolvování těchto náležitostí může dobrovolník začít provádět dobrovolnou činnost. Činnost by měla být vykonávaná na základě harmonogramu, v němž by mělo být jasně uvedeno, kdy končí jeho garanční doba a stává se součástí organizace.⁸⁹ Pokud se dobrovolník stane součástí organizace, mělo by se k němu i tak přistupovat (podílet se na jeho rozvoji, hodnotit vykonanou práci).

Koordinátor dobrovolníků vede přehled vykonaných hodin, citlivě řídí a kontroluje dobrovolnou činnost. V případě, že dobrovolník nechce pokračovat, obdrží od koordinátora hodnocení a „Osvědčení o účasti v programu“.⁹⁰

⁸⁶ Srov. GREGORINIOVÁ, J. Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 12.

⁸⁷ Srov. SOZANSKÁ, O.; TOŠNER, J. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*, s. 37.

⁸⁸ GREGORINIOVÁ, J. Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 12.

⁸⁹ Srov. GREGORINIOVÁ, J. Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci. In *Metodické doporučení ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 13.

⁹⁰ Srov. Tamtéž, s. 13.

Aby práce s dobrovolníkem byla kvalitní a abychom si dobrovolníky udrželi spokojené a motivované, jsou důležité určité faktory. Jedním z nich je tzv. informační balíček, obdržení písemných informací o organizaci (výroční zprávy, novinové články, bulletiny, seznam členů správní rady, seznam všech zaměstnanců a dobrovolníků s uvedením jejich kontaktů, popis organizační struktury). Dalším faktorem je místo, kde bude dobrovolník pracovat. Je dobré si místo výkonu dobrovolnické činnosti prohlédnout před zahájením činnosti. Dobrovolník pak ví, co od místa může očekávat. Třetím faktorem je vymezení konkrétních úkolů. Pokud není práce pro dobrovolníka vhodná je dobré ho přeradit na jinou pozici, pokud je to možné. Posledním důležitým faktorem je týmová spolupráce. Ta se může projevit už při zapracování dobrovolníka na určitou pozici. V rámci týmové práce je vhodné, aby se dobrovolníci podíleli na rozhodování o organizaci.⁹¹

3.2.4 Supervize dobrovolné činnosti

Supervize v dobrovolnictví má svým charakterem nejbližší k supervizi v pomáhajících profesích. Existuje však více rozdílných směrů a metod, které mohou být při supervizi použity.⁹²

Supervizí dobrovolníků by měla být komunikace dobrovolníka se supervizorem v klimaticky správném prostředí (příjemná a přátelská atmosféra), ve kterém je možné konzultovat skutečnosti vycházející z dobrovolné činnosti. Supervize ale také chrání klienta před nevhodným zacházením ze strany dobrovolníka.⁹³

„Smyslem supervize je tedy pomoci dobrovolníkovi v nesnázích, nebát se o nich mluvit a zároveň je to rovněž kontrola nad tím, zda dobrovolník svěřenou oblast dobře chápe, zda je v souladu s cíli organizace, zda dochází do organizace, a jak slibuje, co mu popřípadě brání nebo kdo, s kým si nerozumí. Také je to prostor pro to, alby se dobrovolník pochválil za to, co dokázal, anebo byl pochválen ostatními.“⁹⁴

⁹¹ Srov. PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*, s. 58, 59.

⁹² Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 81.

⁹³ Srov. Tamtéž, s. 81.

⁹⁴ GREGORINIOVÁ, J. *Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci*. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 13.

Forma náročnosti supervize se bude odvíjet od náročnosti samotné dobrovolné činnosti. V případě náročných dobrovolných programů, kde je kladen velký důraz na vztah mezi dobrovolníkem a klientem, se bude supervize blížit k prvkům psychoterapie a role supervizora zde bude nezbytná. (Sám koordinátor může řešit obtížnější situace přímo se supervizorem.) U jednodušších programů půjde spíše o pracovní poradou nebo metodické setkání, supervizorem zde může být koordinátor dobrovolníků.⁹⁵

Ve většině programů supervize probíhá minimálně jednou měsíčně, účast je zde povinná. Skupina zde poskytuje dobrovolníkovi podporu. Dobrovolník může díky skupině najít řešení vlastních problémů spojených s jeho činností. Supervize zlepšuje a posiluje sounáležitost celé skupiny.⁹⁶

„Možnost otevřeně se svěřit se svými pochybnostmi a omyly, bez obavy z nepochopení a výčitek, tedy profesionálně provedená supervize, je řídkým jevem i v managementu placených zaměstnanců. O to obtížněji se prosazuje při práci s dobrovolníky.“⁹⁷

U dobrovolníků hrozí ztráta motivace. Supervize může být dobrou prevencí před odchodem dobrovolníka z organizace, stejně jako vhodné místo kde ocenit dobrovolníka a kde se dobrovolník setkává s lidmi podobně smýšlejícími, s podobnými životními hodnotami a zájmy.⁹⁸

3.2.5 Přeřazování dobrovolníků pro udržení jejich motivace a seberealizace

Udržet v dobrovolníkovi dostatek motivace pro jeho práci je dlouhodobý proces, začínající už v době kdy dobrovolník do organizace nastoupí. Během jeho činnosti neustále doprovázet a motivovat ho na další cíle tak, aby nedošlo k rutině. Nelze, aby dobrovolník vykonával dobrovolnou činnost bez povšimnutí jiné osoby. Je zde nezbytná

⁹⁵ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 82.

⁹⁶ Srov. GREGORINIOVÁ, J. *Management dobrovolnictví v kultuře aneb Jak realizovat dobrovolnický program v kulturní instituci*. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 13.

⁹⁷ TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 82.

⁹⁸ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 82.

zpětná vazba jeho činnosti, ideálně průběžná a pravidelná. Další důležitou složkou je dovzdělávání dobrovolníka, tím dobrovolník získá speciální kompetence a organizace vzdělaného dobrovolníka. Možnosti dovzdělání jsou: literatura, školení, semináře nebo přednášky. Dobrovolník potřebuje stejně jako kdokoliv jiný uznání a ocenění. Ocenění dobrovolníka může být formální či neformální, dle možností organizace.⁹⁹

Dobrovolník je v organizaci velice vzácná osoba, kterou je potřeba neustále hýčkat k jeho vlastní spokojenosti. Dobrovolníkovi musíme neustále naslouchat a brát na vědomí jeho názory, pocity, potřeby a přání spojené s dobrovolnou činností. Důležité také je, být v případě problému k dispozici alespoň po telefonu a problémy ihned řešit. Pokud to naše organizace finančně dovolí, nabídneme dobrovolníkovi proplácení jízdného. Pokud organizace nefunguje tak jak má je prvním ukazatelem právě odcházející dobrovolník.¹⁰⁰

3.3 Závěrečná fáze

3.3.1 Hodnocení – evaluace dobrovolnické činnosti

Proces hodnocení dobrovolné činnosti souvisí s hodnocením celé organizace. Stylem jakým dobrovolnou činnost hodnotit, je záležitostí vedení každé organizace. Hodnocení organizace je nezbytné pro prezentaci organizace jako takové pro veřejnost, zaměstnance, média, sponzory, dárce a pro klienty samotné. Hodnocení vidíme jako proces s výsledkem, kterým bude zkvalitnění služeb a vlastní práce.¹⁰¹

V rámci hodnocení dobrovolné činnosti je nezbytné, aby byly vykazovány jak informace s dobrovolnictvím spojené (zejména počty hodin, které dobrovolníci strávili svoji činností), tak i činnost samotná a dlouhodobý přínos organizaci ze strany dobrovolníků. Cílem hodnocení by měl být návrh na další zlepšení. U jednorázové akce

⁹⁹ Srov. GRIMOVÁ, B. Čtyři body, kterými lze předejít demotivaci a odchodu dobrovolníka. In *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*, s. 12.

¹⁰⁰ Srov. URBANOVÁ, H. Jak si udržet dobrovolníky. In *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*, s. 11.

¹⁰¹ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 83.

se hodnocení může provést bezprostředně po skončení, při setkání organizátorů i účastníků.¹⁰²

Obtížnější hodnocení se týká dlouhodobého procesu, který se nedá zhodnotit tak snadno, jako jednorázová akce. U hodnocení dlouhodobé činnosti je nezbytné určit, pro koho bude hodnocení určené. V případě médií jsou například důležité osobní dojmy, příběhy a zážitky jednotlivců. Ale pro potřeby grantu, díky němuž lze získat finanční podporu pro činnost jako takovou, to bohužel nestačí. Hodnocení činnosti se může zadat profesionální agentuře, která hodnocení provede, ale neziskové organizace na to většinou nemají dostatek financí. K zhodnocení činnosti organizace je proto velice běžné a vhodné využít studenty, kteří v rámci svého studia kvalitně zpracují informace o naší organizaci. Studenti jsou většinou dobrými hodnotiteli, protože se jedná o nezávislé pozorovatele, kteří mohou objektivně (formou anket, dotazníků, interview a obdobných technik) odhalit procesy a změny, které v organizaci díky dobrovolníkům proběhly. Výsledky jejich práce mohou sloužit k navrhování toho, jak práci v organizaci zkvalitnit.¹⁰³

Z hodnocení dobrovolné činnosti by mělo být zřejmé, jakým způsobem dobrovolná činnost organizaci pomohla, v čem se organizace zlepšila, co může organizace díky dobrovolné činnosti nabídnout navíc. Ohodnocením této činnosti pak získá argument vhodný pro uznání dobrovolnictví ve společnosti, uznání toho, že dobrovolnictví je zdroj síly, lidskosti a ekonomického přínosu. V zahraničí se běžně převádějí hodiny, které dobrovolníci odpracovali, na peněžní částku.¹⁰⁴

3.3.2 Odměňování dobrovolníků

Oceňování dobrovolníků by měl být dlouhodobý proces, trvající po celou dobu působení dobrovolníka v organizaci. Možností, jak dobrovolníka ocenit je více a opět záleží na vedení organizace, nebo koordinátorovi, jakým způsobem dobrovolníky ocení. Jednou z možností je upřímné poděkování, kterým dobrovolníkovi dáme najevo, že si

¹⁰² Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 83.

¹⁰³ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 83.

¹⁰⁴ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 83.

jeho práce vážíme. Ocenění dobrovolníků je vhodné při příležitostech, které jsou buďto spojené s organizací (slavnostní akce, vánoční besídky, výročí organizace) nebo spojené s dobrovolnictvím jako takovým (Mezinárodní den dobrovolníků¹⁰⁵, konec školního roku, konec kalendářního roku) nebo spojené přímo s dobrovolníkem (svátek, nebo narozeniny dobrovolníka). Během těchto příležitostí můžeme dobrovolníky ocenit například dárky, nebo diplomy. Dalšími možnostmi ocenění může být uvedení jmen dobrovolníků ve výroční zprávě organizace, pozvání dobrovolníků na různá setkání, výlety, zájezdy, nebo zajištění volné vstupenky na sportovní, kulturní akci, anebo poskytování výhod a služeb souvisejících se zaměřením organizace.¹⁰⁶

Pro dobrovolníky naprosto specifickou formou odměny může být nominace na dobrovolnickou cenu „Křesadlo“. Cenu Křesadlo může získat jakýkoliv dobrovolník. Cen se vydává maximálně 10 v každém kraji jedenkrát ročně. Jedná se o čestné ocenění dobrovolnické činnosti.¹⁰⁷

3.4 Rozchod s dobrovolníkem

Jedním z nejnáročnějších úkolů koordinátora je sdělit dobrovolníkovi, že se pro zvolenou pozici nehodí. Je proto nezbytné, aby byl proces výběru dobrovolníků náročnější. I přesto, však mohou nastat problémy, které se nemusí podařit vyřešit. Poté musí koordinátor informovat dobrovolníka o ukončení vzájemné spolupráce. Ukončení spolupráce může být velice obtížné v případě, že dobrovolník je pro činnost dobře motivován a nemá pocit, že existují problémy. Rozloučit se s dobrovolníkem v dobrém je pak ukázkou velice dobré práce koordinátora.¹⁰⁸

Další možností ukončení spolupráce s dobrovolníkem je, pokud sám dobrovolník chce ukončit svou činnost, nebo končí lhůta vyhrazená pro vzájemnou spolupráci a dobrovolník nechce dále pokračovat. V tomto případě je vhodné rozloučit se s dobrovolníkem tzv. exit interview. Tento rozhovor by měl odpovědět, jak uvádí např.

¹⁰⁵ Mezinárodní den dobrovolníků je stanoven na 5. prosince a v tuto dobu se předává i dobrovolnická cena Křesadlo.

¹⁰⁶ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 84.

¹⁰⁷ Srov. HESTIA, *Dobrovolnická cena Křesadlo*, [online].

¹⁰⁸ Srov. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, s. 81.

Esmond (2008)¹⁰⁹, na následující otázky: Jaké jsou důvody, proč dobrovolník odchází? Co si skutečně myslí o vás, organizaci a své dobrovolnické zkušenosti? Nezůstal by, kdyby práce byla odlišně organizována? Jaké nápady má dobrovolník pro zlepšení dobrovolnické činnosti? Co by mohlo pomoci organizaci či novým dobrovolníkům?

Délka exit interview je závislá na možnostech organizace. Většinou se však pohybuje kolem třiceti minut. Toto exit interview je dobré obohatit o dotazník pro některé dobrovolníky je snazší vyjádřit se písemně než verbálně. I zde mohou zaznít otázky typu (Esmond 2008)¹¹⁰: Jaké je váš hlavní důvod odchodu? Co konkrétně způsobilo tvé rozhodnutí odejít? Co bylo na tvé práci nejzábavnější a co nejméně zábavné? Kdybys mohl něco změnit na své činnosti, co by to bylo? Pociťoval jsi adekvátní podporu pro vykonávání své práce? Existuje nějaké opatření nebo procedura, kterou tu práci ztěžuje? Co bych mohl udělat, nebo tvůj přímý nadřízený, aby se zlepšil můj způsob řízení dobrovolníků? Co si skutečně myslíš o naší organizaci? Doporučil bys druhým, aby se zde také stali dobrovolníky?¹¹¹

Pokud z rozhovoru vyplynou výtky společně s navrhnutým řešením je dobré tyto náměty vzít v úvahu a řešit je. Rozhovor by měl být zakončen poděkováním. Ukončení spolupráce by také mělo končit informacemi, jak moc byla spolupráce pro organizaci přínosná. Po závěrečném rozhovoru, je dobré poznamenat si důkladně informace z tohoto rozhovoru plynoucí. A zeptat se dobrovolníka zdali ho můžeme příště kontaktovat.¹¹²

Jedno upozornění pro organizace, které je pro práci s dobrovolníky typické (HESTIA, 2011)¹¹³: „Dobrovolníci přicházejí a odcházejí častěji než profesionální zaměstnanci, s touto vlastností dobrovolnictví je třeba počítat a nenechat se odradit faktem, že dobrovolníci přicházejí a odcházejí.“

3.5 Rizika spojená s dobrovolnou činností

Nejčastější rizika spojená s dobrovolnou činností v organizaci jsou úraz dobrovolníka, škoda na majetku dobrovolníka, škoda způsobená v organizaci a

¹⁰⁹ Srov. ESMOND, J. *Volunteers. More ideas. Recruit, retain and recognize more volunteers*, s. 19.

¹¹⁰ Srov. Tamtéž, s. 19.

¹¹¹ Srov. BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*, s. 201.

¹¹² Srov. Tamtéž, s. 201.

¹¹³ HESTIA *Osnova dobrovolnického programu*, [online].

v neposlední řadě škoda způsobená třetím osobám. V posledním případě pokud dobrovolník způsobí škodu třetí osobě, není za ní právně přímo zodpovědný on, ale organizace, pro kterou dobrovolník pracuje. Tato organizace poté může náhradu vzniklé škody vyžadovat po dobrovolníkovi.¹¹⁴

Vzhledem k rizikům, které mohou nastat, je poměrně důležité, aby byla pro tyto případy organizace pojištěná. Pojištění dobrovolníků může být součástí pojištění organizace. Toto pojištění se uzavírá jako dodatek k již existující smlouvě, nebo se smlouva aktualizuje o paragraf týkající se dobrovolníků. Částka související s navýšením pojištění není příliš vysoká, dá se uzavřít prostřednictvím Národního dobrovolnického centra, zprostředkovaného u Hasičské vzájemné pojišťovny. Pojištění je vhodným prostředkem pro všechny zúčastněné strany, díky pojištění se minimalizují dohady, které mohou skončit soudem.¹¹⁵

¹¹⁴ Srov. GREGORINIOVÁ, J. O dobrovolnictví v kultuře obecně. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 7.

¹¹⁵ Srov. Tamtéž, s. 7.

4 Volný čas a volnočasové aktivity

4.1 Funkce volného času

Pohled na volný čas, jeho význam a funkce je popsán několika různými autory. Každý z těchto autorů se pokusil o konkrétní vymezení funkcí volného času. Opaschowski vytvořil komplexní vymezení funkcí, které je neustále využíváno a obsahuje obdobné informace jako ostatní autoři. Všechny tyto funkce slouží k uspokojování konkrétních specifických potřeb. Mezi funkce volného času můžeme tedy zařadit: rekreaci (potřeba osvěžení, zotavení, zdraví a dobrého pocitu), kompenzaci (potřeba rozptýlení, potěšení se a vyrovnání), edukaci (potřeba po poznávání a dalším vzdělávání), kontemplace (potřeba klidu, rozjímání, pohody), komunikace (potřeba sdělení, kontaktu, družnosti), integrace (potřeba společnosti, kolektivního vztahu a tvoření skupin), participace (potřeba účastenství, angažovanosti a sociálního sebepojetí), akulturace (potřeba kreativního rozvoje, produktivního uplatnění a účasti na kulturním životě).¹¹⁶

4.2 Nabídky volnočasových aktivit

Nabídku volnočasových aktivit můžeme rozdělit do několika kategorií, jednou z možností dělení je dle cílové skupiny účastníků. Tímto dělením získáme: volnočasové aktivity dětí a mládeže, volnočasové aktivity pro dospělé, volnočasové aktivity pro mentálně postižené, volnočasové aktivity pro tělesně postižené, volnočasové aktivity pro seniory, volnočasové aktivity pro nezaměstnané, atd. Pro každou cílovou skupinu se nabídka volnočasových aktivit mění.

Z definice volného času, která byla uvedena na začátku této bakalářské práce vyplývá, že na volný čas můžeme mít pozitivní nebo negativní náhled. A nabízené aktivity mohou mít také pasivní a aktivní náboj. Mezi pasivní aktivity můžeme zahrnout například: sledování televize, četba tisku, knih, poslech rozhlasu, konzum médií, odpočinek v domácím prostředí, krátkodobé vycházky, péče o domácnost a rodinu, společně prožitý čas s přáteli a známými. Zatímco tvůrčí aktivity ztělesňují ve společnosti vyšší hodnotu, protože jsou prestižnější než pasivní prožívání disponibilní

¹¹⁶ Srov. OPASCHOWSKI, H. In VÁŽANSKÝ, M. Základy pedagogiky volného času, s. 36 – 38.

doby. Tvůrčí aktivity jsou například cestování, vzdělávání, pěstování sportu a tělesné výchovy, procházky a pobyt na čerstvém vzduchu, kutilství, práce na zahradě.

4.3 Požadavky na dobrovolníka v jednotlivých volnočasových aktivitách

Vzhledem k tomu, že každá oblast volnočasových aktivit má vlastní požadavky na dobrovolníky, pokusím se níže vymežit konkrétní specifika jednotlivých aktivit, které determinují požadavky na dobrovolníka.

4.3.1 Zájmové a vzdělávací kroužky

Zájmové a vzdělávací kroužky se dělí do několika oblastí, dle obsahu (Pávková): zájmové činnosti společensko-vědní, zájmové činnosti pracovní-technické, zájmové činnosti přírodovědné, zájmové činnosti esteticko-výchovné, zájmové činnosti tělovýchovného, sportovního a turistického charakteru.¹¹⁷ Každá oblast určuje, jakým směrem se daná činnost ubírá, a z toho plynou i požadavky na dobrovolníka a jeho pracovní předpoklady. Je nezbytné, aby měl dobrovolník k této činnosti kladný vztah a určité schopnosti a dovednosti. Každý dobrovolník by si měl uvědomit, s jakou cílovou skupinou pracuje a znát jejich specifika. Přehled věkových zvláštností dětí a mládeže viz. Příloha III.

Každý dobrovolník/vedoucí dané zájmové činnosti, bez ohledu na konkrétní obsah, zastává určité role.

- *„Role instruktora, který vysvětluje, stimuluje a ukazuje činnost, již má účastník zvládnout a při tom ho zároveň podněcuje k myšlení.*
- *Role rádce, který vede účastníky k pochopení smyslu činnosti a jejím hodnotám. K činnosti je motivuje.*
- *Role diagnostika a terapeuta, který pomáhá uspokojovat individuální potřeby. Řešit konflikty a osobní problémy, překonávat překážky a usnadňuje vzájemné kontakty.“¹¹⁸*

4.3.2 Kluby a nízkoprahová centra

¹¹⁷Srov. PÁVKOVÁ, J. et al. Pedagogika volného času, s. 98 – 102.

¹¹⁸PÁVKOVÁ, J. et al. Pedagogika volného času, s. 105.

Nízkoprahová centra jsou specifická z toho důvodu, že práce dobrovolníka se pohybuje mezi obory pedagogiky volného času, sociální práce a v některých případech i pastorage. Mezi nejpoužívanější metody práce patří: „*pedagogická komunikace, kontaktní práce, zpětná vazba, doprovázení, neformální vzdělávání, podpora komunikace mezi vrstevníky, podpora vzniku skupiny, modelová výchova (na základě příkladu vlastního života), případová práce, poradenství, zprostředkování navazujících služeb, sociální práce se skupinou, utváření charakteristického sociálního prostředí*“¹¹⁹. Z výše zmíněných metod práce vyplývají profesní požadavky na dobrovolníka.

Princip nízkoprahových center a klubů se zakládá na otevřené práci, což prakticky znamená, že je určen všem. Pro zájemce je zde připravena nabídka činností, která souvisí s vybavením každého centra, nebo klubu (hřiště, stolní tenis, stolní fotbal, deskové hry, atd.) a zároveň je zde k dispozici aktivní nabídka ze strany animátorů.¹²⁰ Jedním z nejvýznamnějších poskytovatelů nízkoprahových zařízení a klubů jsou Salesiánská střediska. Jejichž zakladatelem byl průkopník v sociální pedagogice Don Giovanni Bosco. První Salesiánské středisko založil ve svých 44 letech v Turíně 8. prosince 1859.¹²¹ A od té doby se myšlenka Salesiánských středisek začala šířit nejen po Evropě, ale i do celého světa.

4.3.3 Letní tábory a zotavovací akce

Letní tábory a zotavovací akce jsou specifickou skupinou, z toho důvodu, že tyto akce mnohdy pořádají jen dobrovolníci. Na dobrovolníky jsou kladeny požadavky z hlediska funkce, kterou na letním táboře vykonávají.

Hlavní vedoucí tábora

Hlavní vedoucí tábora na sebe bere plnou zodpovědnost za všechny účastníky. Musí být proškolen dle požadavků provozovatele, musí znát právní předpisy, mít orientaci v tom co se smí a nesmí. Hlavní vedoucí řídí práci všech pracovníků tábora. Zná všechny pracovníky tábora, a určí si pravidla pro spolupráci a komunikaci s nimi. Zodpovídá rodičům za děti a zároveň za jejich spokojenost. Proto by měl celou akci

¹¹⁹ SVOBODA, M. *Modely a pastorage mládeže uplatňované v salesiánských střediscích mládeže v České Republice pastorage*, s. 17.

¹²⁰ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v Salesiánském duchu: příručka pro dobrovolníky, animátory a zaměstnance salesiánských zařízení*, s. 78 - 79.

¹²¹ Srov. AUBRY, J. *La famiglia salesiana di don Bosco*, s. 13.

osobně připravit. Dále zodpovídá za provoz celého tábora, kontroluje plnění hygienických norem a bezpečnostních předpisů. (Kontroluje činnost zdravotníka, hospodáře, kuchaře a podílí se na jídelničce.) O bezpečnostních předpisech uspořádá školení pro všechny pracovníky tábora, kteří toto proškolení stvrdí svým podpisem. Po ukončení tábora udělá hlavní vedoucí zhodnocení tábora, zkontroluje a stvrdí vyúčtování. Během celého tábora hlavní vedoucí neustále komunikuje se všemi pracovníky. Po celou dobu tábora vede výchovný proces, práci oddílových vedoucích i instruktorů je jim oporou i hlavním rádcem.¹²²

Hlavní vedoucí musí tedy splňovat všechny zmíněné požadavky a zároveň by měl mít za sebou nějakou praxi nejlépe z jiného tábora.

Oddílový vedoucí

Prvním kritériem pro práci oddílového vedoucího je způsobilost pro tuto práci. Oddílový vedoucí je přímo podřízen hlavnímu vedoucímu, je pověřen řízením celého oddílu, včetně instruktora, a zodpovídá za ně. Oddílový vedoucí se zároveň stará o programovou, výchovnou i zotavovací činnost ve vlastním oddíle a to po dobu 24 hodin denně. (Organizuje program a činnost oddílu v souladu s řádem tábora, režimem dne.) Oddílový vedoucí zná táborový program (alespoň rámcově), táborový řád, režim dne a aktivně se podílí na přípravě programu. Měl by mít zásobu her, aktivit a činností do přírody, klubovny, k vodě. Seznamuje děti s řádem tábora. Spolupracuje s ostatními pracovníky tábora, je pro děti vzorem, výchovným pracovníkem, zná zásady správného chování v přírodě. Má na zřeteli věkové zvláštnosti dětí, a nezapomíná na aktivní odpočinek. Děti nenechává bez dohledu. Vedoucí by měl využívat vhodné motivace k činnostem, nahrazuje rodiče, je rádcem, pomocníkem, důvěrníkem.¹²³

Instruktor

Tím, že věk instruktora nepřekročí plnoletost (15 – 18 let), nemá instruktor plnou právní zodpovědnost, je přímo podřízený oddílovému vedoucímu, který za něj zodpovídá. Instruktor v žádném případě nesmí bez oddílového vedoucího vést oddíl, chodit s oddílem na výlety, koupat se s dětmi, ani vykonávat službu dne. Ideální je pro instruktora určit základ jeho oddílové činnosti a tím i povinností, které bude vykonávat. Instruktor se má podílet na organizování denního programu a připravovat akce, soutěže,

¹²² Srov. *Tábory a jiné zotavovací akce: průvodce jejich přípravou*, s. 15.

¹²³ Srov. *Tamtéž*, s. 16 – 17.

hry, s přihlédnutím k jeho dosavadním zkušenostem a schopnostem. Instruktor dodržuje denní režim a táborový řád.¹²⁴

Při komunikaci s instruktorem si musíme uvědomit, že ještě není úplně dospělý a tak od něj ani nemůžeme očekávat dospělé jednání (smysl pro povinnost, přístup k autoritám, atd.).

Hospodář

Hospodář musí mít organizační schopnosti, znát a vyznat se v účetnictví, směrnících o hospodaření a směrnících souvisejících s provozem letního tábora. Hospodář má platný zdravotnický průkaz, má právo disponovat s financemi pro provoz tábora, zodpovídá za rozpočet tábora a dodržování stravovacích norem. Hospodář má na starosti peněžní deník, má na starosti inventář kuchyně jídelny a skladu potravin, školí o bezpečnosti práce. Zajišťuje dodávky zboží a potravin, uskladňuje je. Vyplňuje příjmové a výdejové doklady, eviduje nákupy, pečuje o sklad potravin. Provádí ekonomické zhodnocení celého tábora, zpracovává zprávu o hospodaření provozovateli.¹²⁵

Funkce hospodáře může být zkombinovaná s jinou funkcí v táboře, obzvláště pokud se jedná o tábory s nižší kapacitou účastníků, nebo je možné funkci hospodáře rozdělit mezi více pracovníků tábora. Na menších táborech je běžné, že například zásobování kuchyně si zajišťují sami kuchaři.

Kuchař

Povinnosti dobrovolníka nezbytné pro vykonávání funkce kuchaře: znalost hygienických předpisů, vlastnictví platného zdravotního průkazu, znalost norem a předpisů pro přípravu stravy pro děti a mládež. Kuchař je podřízen hospodáři a hlavnímu vedoucímu, stará se o technologické zpracování potravin, konečnou úpravu a vydání stravy účastníkům. Odpovídá za sklad potravin, udržuje čistotu v kuchyni a skladech, omezuje přístup do kuchyně neoprávněným osobám.¹²⁶

I přesto, že dobrovolník – kuchař splní všechny zmíněné náležitosti, není podmínkou, že bude vše probíhat bez problémů. Strava na táboře je velice důležitá a

¹²⁴ Srov. *Tábory a jiné zotavovací akce: průvodce jejich přípravou*, s. 17 – 18.

¹²⁵ Srov. Tamtéž, s. 18 – 19.

¹²⁶ Srov. Tamtéž, s. 20.

špatné stravování může způsobit poměrně velké komplikace, proto je vhodné, aby byl dobrovolník dobře srozuměn s tím, co jeho práce obnáší a zároveň, by měl mít pro letní tábory porozumění.

Zdravotník

Pro činnost zdravotníka je nezbytná odborná způsobilost. (lékař, zdravotní sestra, dětská sestra, porodní asistentka nebo student lékařské fakulty s dokončeným 3. Ročníkem, dobrovolník s absolvovaným akreditovaným kurzem Zdravotník letních táborů). Zdravotník se během tábora stará o všechny účastníky (ošetřuje drobná poranění a poskytuje první pomoc, průběžně sleduje zdravotní stav dětí i dospělých), má dobrý přehled o všech zdravotních komplikacích účastníků, a jeho povinností je tyto informace předat hlavnímu vedoucímu a zároveň oddílovým vedoucím. Zdravotník se podílí na sestavování jídelníčku (kontroluje nutriční hodnoty), stará se o vyvážení programu. Při příjezdu dětí na tábor provádí zběžnou zdravotní prohlídku, přebírá zdravotní dokumentaci, přebírá osvědčení o zdravotní a psychické způsobilosti pracovníků tábora. Má na starosti lékárníčku. Zdravotník má povinnost oznámit praktickému lékaři zahájení tábora. Zdravotník kontroluje hygienu na táboře, kontroluje denní úklid v obytném prostoru dětí, a jejich osobní hygienu. Vede zdravotnický deník, zajišťuje dohled při koupání.¹²⁷

4.3.4 Kultura, umění

V oblasti kultury a umění se předpokládá, že sám dobrovolník má k obsahu těchto aktivit blízko, zajímá se o ně v běžném životě a dobrovolnictví vidí jako příjemné spojení užitečnosti a vlastního zájmu (koníčku).

Dobrovolník v muzeu a galerii

Možné aktivity v muzeu: „... *asistenti muzejních edukátorů, lektorů či kurátorů, pomáhají s nejrůznějšími administrativními úkony, při katalogizaci nebo digitalizaci sbírek, zpracovávají rešerše, propagují aktuální výstavy a programy muzeí a galerií na sociálních sítích, ..., dobrovolná pomoc při organizování doprovodných edukačních programů pro veřejnost, zejména pro děti a mládež včetně dětí a mládeže se zdravotním*

¹²⁷ Srov. *Tábory a jiné zotavovací akce: průvodce jejich přípravou*, s. 21 – 22.

postižením, při zajištění jednorázových akcí, pomoc při zprostředkování nabídky kulturních služeb skupinám lidí se specifickými potřebami, seniorům, menšinám, aj.¹²⁸

Veřejné knihovnické a informační služby

Možnost uplatnění: „laičtí informátoři pomáhající návštěvníkům knihovny s orientací ve službách knihovny; „donašeči“ knih pro imobilní uživatele knihovny; předčítání knih pro individuální posluchače, pro kolektivy; osoby „monitoringu“ místa, organizací, sponzorů; průvodci po městě poskytující netradiční a/nebo pamětnické seznamování s prostředím a historií místa; lektori nejrůznějších klubů, kroužku, zájmových aktivit; pomocníci při údržbě knihovního fondu; porotci pro soutěže; poradci nejrůznějších odborností pro knihovnu, pro veřejnost; asistenti přípravy dětí do školy; tazatelé pro dotazníková šetření knihovny; organizátoři a/nebo pomocníci při akcích realizovaných knihovnou; pomocníci při zajišťování prázdninových her knihovny; zástupci cílových skupin pro zjišťování jejich potřeb; supervizoři pro činnost knihovny zajišťující zpětnou vazbu především managementu knihovny; pomocníci v péči o zeleň; asistenti při estetizaci prostředí knihovny; publicisté příběhů knihovny/o knihovně/z knihovny; grafici drobného tisku vydávaného knihovnou; atd.¹²⁹

Scénické umění

Pod pojmem scénické umění si můžeme představit divadlo, hudbu a tanec. Dobrovolnictví v této oblasti se prozatím formuje a rozvíjí, přesto můžeme uvést činnosti, které jsou pro tuto oblast typické. Jedná se o činnosti pomocné (výroba kulís, výroba kostýmů, osvětlování), nebo činnosti přímé. Tato oblast je specifická tím, že se dobrovolník může plně účastnit umělecké tvorby, stejně jako profesionál. V budoucnosti by dobrovolníci ve sféře scénického umění měly například: využívat dané prostory pro veřejnost i mimo hlavní činnost, přivádět nové publikum a poskytovat zpětnou vazbu.¹³⁰

Kulturní dědictví

„Pracovní a další dobrovolnické aktivity

¹²⁸ DROBNÝ, T.; VYKOUPILOVÁ, P. Muzea a galerie. In *Metodické doporučení ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 15.

¹²⁹ JEŽKOVÁ, Z. Veřejné a knihovnické služby. In *Metodické doporučení ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 19.

¹³⁰ Srov. MÜLLEROVÁ, M. Scénické umění. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 23.

- *Údržba areálu*
- *Pomoc při obnově zdevastovaných památek*
- *Pomoc a spolupráce při zajišťování kulturních akcí*
- *Dobrovolné průvodcovské služby*
- *Dobrovolná pomoc v oblasti dokumentace památek, marketingu, průzkumy veřejného mínění*
- *Dobrovolné lektorské a školiteléské aktivity*
- *Dobrovolná spolupráce specialistů*
- *Aktivity spojené s publikační činností*
- *Fotografické aktivity – soutěže, dokumentace, umělecká tvorba*
- *Tvorba specializovaných webových stránek, rozcestníků atd.*¹³¹

¹³¹ LUKÁŠOVÁ, E. Kulturní dědictví. In *Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, s. 27 – 28.

Závěr – sumarizace přínosu dobrovolnictví pro volnočasové aktivity

Dobrovolnictví můžeme v kontextu práce chápat jako fenomén, který je součástí naší společnosti a našeho občanského života. Profesionalizace dobrovolníků, rozhodně nemůže být brána jako něco zbytečného. Dobrovolnictví má v dnešní době velký význam a lze předpokládat, že jeho význam v budoucnosti ještě poroste. Prostředkem pro větší rozvoj by měla být výše zmíněná „Výchova k dobrovolnictví“.

Představili jsme si, jak lze s dobrovolníkem v organizaci (v rámci managementu dobrovolnictví) ideálně pracovat. Metody managementu dobrovolnictví jsou v současné chvíli plně využitelné pro neziskové organizace, které mají vlastní zaměstnance a chtějí dobrovolnictví ve své organizaci realizovat. Nebo pro organizace, které už s nějakým dobrovolníkem v minulosti pracovali nebo pracují a chtějí dát dobrovolnictví ve vlastní organizaci nějakou smysluplnou formu.

Mezi organizacemi které se zabývají dobrovolnictvím ve volnočasových aktivitách se vyskytují i takové, které nemají zaměstnance. Jsou celé sestavené z dobrovolníků a jejich systém je řešen v rámci směrnic nebo předpisů, podle kterých konkrétní organizace funguje. Pro tyto organizace koncept managementu dobrovolnictví¹³² není zcela vhodný, avšak je zde možnost využívat metody managementu v míře, realizovatelné organizací.¹³³ Příkladem takovéto organizace jsou sbory dobrovolných hasičů, turistické oddíly, atd.

Nabídka volnočasových aktivit je tak rozmanitá, že záleží na každé organizaci, jak moc bude metody managementu dobrovolnictví užívat. V rámci volnočasových aktivit dětí a mládeže byl pokus o zavedení managementu tzv. Jihočeské vzájemné výměny zkušeností (JVVZ), tedy víkendové akce, pořádané radou dětí a mládeže jihočeského kraje RADAMBUK.¹³⁴ V minulosti se v programu objevovala tzv. „manažerská linie“, kde bylo zakotveno spousta programů s problematikou Práce s dobrovolníkem. RADAMBUK od toho však upustil a tak doufám, že v rámci profesionalizace

¹³² Management dobrovolnictví jak je popsán v rámci mé práce, rozhodně není rigidní a jedná se o volně se vyvíjející vědní obor.

¹³³ Například odměňování a hodnocení dobrovolníků vhodné pro všechny typy organizací.

¹³⁴ Cílem této každoroční akce je vzájemné obohacování členů pracujících v oblasti volného času s dětmi a mládeží o získání nových informací a zkušeností od lektorů nebo jiných dobrovolníků.

dobrovolníků se k tomuto počínu opět vrátí. Naproti tomu při tzv. Celorepublikové vzájemné výměny zkušeností (CVVZ) v loňském roce probíhal program řízení organizace, který obsahoval pouze legislativu, plánování, finance a účetnictví. To svědčí o možnosti využívat management dobrovolnictví i ve volnočasových aktivitách.

Dobrovolník v organizaci není samozřejmostí. Vedení organizace by si mělo uvědomit jeho hodnotu a přínos. Proto je nezbytné se o něj kvalitně postarat (zajistit mu dostatečné zázemí, náležitě ho ocenit a motivovat). Každý dobrovolník má své vlastní motivy pro dobrovolnictví. Tyto motivy vycházejí z jeho vlastní osobnosti a jsou pro něj důležité. Ve své práci popisují faktory vedoucí k různým motivacím a zároveň tři základní typy motivace převládající u české společnosti vyskytující se v 40 % u konvenční motivace, v 37 % u reciproční motivace a u 23% u nerozvinuté motivace. Tyto motivace se zároveň prolínají. U všech motivací je důležité obohacení osobnosti jedince nebo společnosti v rámci obecného blaha. U dobrovolníků je nezbytné jeho motivaci neustále udržovat a pokud to jde ještě více zvyšovat.

Na druhou stranu zaměstnanci dělají v organizaci jiné činnosti, mají jinou náplň práce než dobrovolníci. Dobrovolníci by nikdy neměli nahradit zaměstnance. Zaměstnanci jsou základ organizace, kdežto dobrovolník je bonus navíc, poskytující například jiné služby než je běžné.

Velký význam má profesionalizace dobrovolníka ve volnočasových aktivitách. Pokud bude organizace nabízet volnočasové aktivity, které bude vést profesionalizovaný dobrovolník (se speciálními i univerzálními kompetencemi) docílí tak kvalitnější nabídky služeb. Speciální kompetence vychází spíše z charakteristiky jednotlivých volnočasových aktivit. Dobrovolníka v nízkoprahovém zařízení bude mít jiné speciální kompetence než vedoucí zájmového kroužku.

Vztah mezi vedením organizace a dobrovolníkem může být vztah velice hodnotný, reciproční. Pokud bude organizace i dobrovolnický program dobře fungovat. Přijdou si na své jak klienti, tak dobrovolníci, zaměstnanci i vedení organizace. Každý dobrovolník by měl mít v organizaci své místo, své povinnosti, své úkoly, a pokud se organizaci povede vše dobře zorganizovat, brzy se ukáže spokojenost na všech stranách. Vedení organizace by v žádném případě nemělo dobrovolníky přehlížet a pokud to dovolí, měla by zvážit zda je pro ni dobrovolnický program vůbec vhodný. Dobrovolníci v organizaci mohou být velikou pomocí, úlevou, změnou, ale pokud na ně

organizace nestačí, nemá smysl s dobrovolnickým programem ani začínat. Pokud nechce organizace věnovat dobrovolnictví určitý čas a energii, nebude program dobře fungovat a dobrovolník, který do takové organizace nastoupí, bude znechucený, brzy odejde a organizace dobrovolníka znehodnotí pro další činnost v této oblasti nebo od této činnosti úplně odradí.

Seznam literatury

- AUBRY, J. *La famiglia Salesiana di Don Bosco*, Gorle: VELAR spa, 1988. ISBN neuvedeno.
- BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*. Univerzita Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. ISBN 978-80-7435-130-3.
- BERANOVÁ, J. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Kurz řízení neziskových organizací, závěrečná písemná práce, 2001.
- BROWN, H. H., RUHL, D. L. *Breakthrough management for not-for-profit organizations. Beyond survival in the 21st century*. Praeger Publisher 2003. ISBN 1-56720-639-5.
- FRIČ, P. *Dárcovství a dobrovolnictví v České Republice*, AGNES, NROS, 2001, ISBN neuvedeno.
- KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu: příručka pro dobrovolníky, animátory a zaměstnance salesiánských zařízení*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0126-7.
- Kol. *Tábory a jiné zotavovací akce: průvodce jejich přípravou*. Praha: IDM MŠMT, 2004. ISBN 80-86033-93-7.
- PÁVKOVÁ, J.; HÁJEK, B.; HOFBAUER, B. et al. *Pedagogika volného času: Teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-295-5.
- PLAMÍNEK, J.; SVATOŠ, V.; HLEDÍKOVÁ, J. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*. Praha: Nadace Lotos, 1996. ISBN neuvedeno.
- SOZANSKÁ, O.; TOŠNER, J. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. Praha: HESTIA, 2005. ISBN neuvedeno.
- SVOBODA, M. *Modely a pastorece mládeže uplatňované v salesiánských střediscích mládeže v České Republice*. České Budějovice, 2008. Diplomová práce. Vedoucí práce A. Křišťan.
- TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: Jak získávat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku*, Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.

VÁŽANSKÝ, M. *Základy pedagogiky volného času*. 2. uprav. a dopl. vyd. Brno, 2001.
ISBN 80-86384-00-4.

Použité elektronické zdroje

- ESMOND, J. *Volunteers. More ideas. Recruit, retain and recognize more volunteers.* 2008.[cit. 2013-12-25] Published online: Dostupné na WWW:<<http://www.morevolunteers.com/volunteersmoreideasfreebook.pdf>>.
- HESTIA, *Program 3G*, [online]. © 2014, [cit. 2014-02-28]. Dostupné na WWW:<<http://www.hest.cz/dobrovolnicke-programy/program-3g/#.UxEYnuN5Pig>>.
- HESTIA, *Program KOMPAS*, [online]. ©2014, [cit. 2014-02-28]. Dostupné na WWW:<<http://www.hest.cz/dobrovolnicke-programy/program-kompas/#.UxEYEeN5Pig>>.
- HESTIA, *Dobrovolnická cena Křesadlo*, [online]. © 2014, [cit. 2014-02-14]. Dostupné na WWW:<<http://www.hest.cz/hestia/dobrovolnicka-cena-kresadlo/#.UyW6zah5Pig>>.
- HESTIA, *Osnova dobrovolnického programu*, [online]. ©2014, [2014-02-10]. Dostupné na WWW:<<http://www.dobrovolnik.cz/management-dobrovolnictvi/>>.
- JIRÁNEK, R. *Akreditace dobrovolnické služby*, [online]. [cit. 2014-01-15]. Dostupné na WWW:<<http://www.neziskovky.cz/cz/fakta/neziskovky-sektor-v-cr/aktuality/1241.html>>.
- KRÁTKÁ, K., PERNICOVÁ H. et al. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*. Tišnov: © Za sebevědomé Tišnovsko, o. s., 2010. [cit. 2014-02-05]. Dostupné na WWW:<http://sebevedome.tisnovsko.eu/download/dobrovolnictvi_CR_final.pdf>.
- MARCISZOVÁ, A. *Zákon o dobrovolnické službě*, [online]. ©NICM, Národní informační centrum pro mládež. [cit. 2013-12-21]. Dostupné na WWW:<<http://www.icm.cz/dobrovolnictvi-legislativa>>.
- Metodické doporučení Ministerstva kultury ČR pro dobrovolnictví v kultuře a umění*, [online]. ©NIPOS, [cit. 2013-12-25]. Dostupné na WWW:<<http://www.nipos-mk.cz/?p=18160>>.
- Národní dobrovolnické centrum* [online]. Praha: HESTIA, © 2014 [cit. 2014-02-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.hest.cz>>.
- Pošli to dál* [online]. Praha: Ráááadio Impuls© 2014 [cit. 2014-03-03]. Dostupné na WWW: <<http://poslitodal.impuls.cz/>>.
- Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace* [online]. Praha: HESTIA, 2003. © 2014 [cit. 2014-02-11]. Dostupné na WWW:<http://www.hest.cz/kresadlo/dokumenty-ke-stazeni/#.Uvz_EWJ5Pig>.

Sborník příspěvků: *Dobrovolnictví v české společnosti – současnost a perspektivy*, [online]. Klub UNESCO Kroměříž, HESTIA, [cit. 2014-02-15]. Kroměříž 2010. Dostupné na WWW:<http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik_dobrovolnictvi2010/sbornik.pdf>.

ŠIMKOVÁ, S. *Výchova k dobrovolnictví – zbytečnost nebo nutnost*, [online]. ©NIDM, [cit. 2013-12-15]. Dostupné na WWW:<<http://www.nidm.cz/projekty/realizace-projektu/klice-pro-zivot/dobrovolnictvi/info-z-terenu/vychova-k-dobrovolnictvi-zbytecnost-nebo-nutnost>>.

TOŠNER, J. *Druhy dobrovolnictví*, [online]. ©2014, [cit. 2014-01-15]. Dostupné na WWW:<<http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/druhy-dobrovolnictvi/>>.

Závěrečná zpráva z kurzů pro odbornou veřejnost v průřezovém tématu Výchova k dobrovolnictví, [online]. © NIDM, [cit. 2014-03-10]. Dostupné na WWW:<<http://userfiles.nidm.cz/file/zaverecna-zprava-pt-dobrovolnictvi.pdf>>.

Seznam příloh

- Příloha I. Typy organizací dle využití práce s dobrovolníkem.
- Příloha II. Vzor smlouvy s dobrovolníkem.
- Příloha III. Přehled věkových zvláštností dětí a mládeže.

Příloha I

Typy organizací podle využití práce dobrovolníků a strategie zavádění dobrovolnictví do organizací.¹³⁵

Typy organizací podle využití dobrovolníků

Typ 1: Na dobrovolnících je přímo závislý vlastní chod organizace. Vedle malé skupiny „profesionálů“ se podílejí na hlavní činnosti organizace. Bez jejich práce by organizace nemohla své cíle plnit. Tento typ je typický např. pro zajišťování rozsáhlých humanitárních akcí, pro ekologické iniciativy a kampaně. V případě některých organizací by nebylo možné realizovat příležitostné akce.

Typ 2: Dobrovolníci vykonávají činnosti, které jsou součástí programu organizace, zastávají tedy běžnou práci zaměstnaných pracovníků. Dobrovolnická činnost tedy není základem provozu organizace. Tento typ se nejčastěji objevuje u zařízení sociální a zdravotní péče. Např. dobrovolníci participují na zajišťování finančních prostředků, pomáhají se žehlením, obstarávají recepci, zajišťují chod dobročinného obchodu, pomáhají s účetnictvím, někdy i s úklidem, stavebními pracemi apod. To znamená, že kdyby tuto činnost nevykonávali dobrovolníci, musela by být zajištěna profesionálně. U tohoto typu spolupráce tak dobrovolníci přispívají především ke snížení finančních nákladů organizace.

Typ 3: Činnost dobrovolníků není sice pro vlastní chod organizace bezprostředně nepostradatelná, ale dobrovolná činnost pomáhá lépe nebo snáze naplňovat cíle každé organizace a celkově zkvalitňuje poskytované služby či usnadňuje provoz. Tento typ je nejčastěji přítomen u volnočasových aktivit (např. vycházky s klienty organizace, výtvarné či jazykové kroužky u volnočasových aktivit seniorů či při návštěvní službě v domácnosti seniorů. V organizacích bývá i na dobrovolnickém principu částečně zajištěno poradenství v daňových a účetnických záležitostech, administrativní pomoc, manuální výpomoc apod.)

¹³⁵ FRIČ, P. Dárcovství a dobrovolnictví v České republice, s. 58.

Ve skutečnosti je však činnost dobrovolníků mnohem složitější, než jak zachycují uvedené typy, neboť činnosti, které dobrovolníci vykonávají, jsou velice různorodé. Zejména typ 2 a 3 se často vyskytují paralelně.

Příloha II.

Vzor smlouvy o výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v ČR¹³⁶

(dle www.mvcr.cz)

Smlouva o výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby

(uzavřená dle § 5 zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů)

Článek I.

Smluvní strany

1) Název, sídlo, IČ, zastoupená

(dále jen „vysílající organizace“)

kontaktní osoba: jméno a příjmení, tel. číslo, e-mail, fax

2) Jméno, příjmení, trvale bytem, rodné číslo

(pouze u osob mladších 18 let) zastoupený zákonným zástupcem (opatrovníkem): jméno, příjmení, trvale bytem, rodné číslo

(dále jen „dobrovolník“)

kontaktní údaje: adresa pro doručování, tel. číslo, e-mail

Článek II.

Předmět smlouvy

¹³⁶ HESTIA, *Dokumentace dobrovolnických center a programů*, s. 38 – 39.

Předmětem smlouvy je závazek vysílající organizace umožnit dobrovolníkovi za níže stanovených podmínek výkon dobrovolnické služby pro potřebu přijímající organizace (**možno uvést název**) na straně jedné a závazek dobrovolníka vykonávat dobrovolnickou službu svědomitě, pečlivě a bez nároku na odměnu na straně druhé. (**Jestliže bude vysílající organizace totožná s přijímající, nahradí se slovní spojení „pro potřebu přijímající organizace“ slovy „pro její vlastní potřebu“.**)

Článek III.

Podmínky pro účast v dobrovolnické službě

- 3.1 **Dobrovolník bude vykonávat dobrovolnickou službu od do** (*Zde bude vymezen časový úsek, na který dobrovolník a vysílající organizace uzavírají smlouvu – tzv. „platnost smlouvy“.*).
- 3.2 **Místem výkonu dobrovolnické služby je**
- 3.3 **Dobrovolník bude pověřen následujícími činnostmi:** (*následuje popis dobrovolnické služby*).
- 3.4 **Dobrovolník bude / nebude po dobu výkonu dobrovolnické činnosti (bezplatně - na náklady vysílající - přijímající organizace – kolik os/den) ubytován (kde).**
- 3.5 **Dobrovolníkovi bude / nebude po dobu výkonu dobrovolnické činnosti poskytnuto stravování (bezplatně – na náklady přijímající nebo vysílající organizace, kolik os/den, kde).**
- 3.6 **Dobrovolník se zavazuje k účasti na předvstupní přípravě organizované vysílající organizací a vysílající organizace se zavazuje tuto přípravu dobrovolníkovi poskytnout včetně informování dobrovolníka o možných rizicích spojených s výkonem dobrovolnické služby, která by mohla ohrozit jeho život nebo zdraví.**
- 3.7 **Dobrovolník se zavazuje vrátit poměrnou část výdajů vynaložených vysílací organizací pro případ ukončení výkonu dobrovolnické služby z jeho strany z jiných než zřetel hodných důvodů.**
- 3.8 **Smluvní strany se dohodly v následujících otázkách takto:**
 - **náhrada výdajů spojených s nezbytnou přípravou k účasti dobrovolníka na programu nebo projektu**: (*zde bude ujednání mezi dobrovolníkem a vysílající organizací o uhrazení výdajů na přípravu dobrovolníka. Např. „vysílající organizace uhradí veškeré výdaje spojené s nezbytnou přípravou dobrovolníka“.*);
 - **kapesné ke krytí běžných výdajů na místě působení:** (*bude / nebude poskytnuto, v jaké výši, případně další podmínky jeho poskytnutí*);
 - **poskytnutí pracovních prostředků a osobních ochranných pracovních prostředků:** (*budou / nebudou poskytnuty, jaké, za jakých podmínek*);
 - **rozsah pracovní doby:** (*konkrétní vymezení pracovní doby, např. 2 hodiny týdně, každý den od 18 do 20 hod. apod.; upozorňujeme na nutnost souladu se zákoníkem*

práce.);

- **rozsah doby odpočinku:** (upozorňujeme na nutnost souladu se zákoníkem práce.);
- **podmínky pro udělení dovolené:**
- **důvody, za kterých lze výkon dobrovolnické činnosti předčasně ukončit:**

3.9 Dobrovolník podá přihlášku k účasti na důchodovém pojištění a vysílající organizace se zavazuje platit za něho pojištění na důchodové pojištění ve smyslu § 5 odst. 3 zákona o dobrovolnické službě.

Článek IV.

Závěrečná ustanovení

4.1 Nedílnou součástí této smlouvy tvoří výpis z evidence Rejstříku trestů, potvrzení o zdravotním stavu dobrovolníka, obojí ne starší než 3 měsíců, potvrzení o seznámení s prevencí infekčních nemocí (vyžadují-li to podmínky území kde bude dobrovolník působit), písemné prohlášení dobrovolníka, že v době uzavření smlouvy není proti němu vedeno trestní řízení, popř. kopie smlouvy mezi vysílající a přijímací organizací.

4.2 (týká se dobrovolníků mladších 18 let) **Zákonný zástupce dobrovolníka (opatrovník) tímto dává souhlas k výkonu dobrovolnické činnosti ve smyslu § 7 odst. 4 zákona č.198/2002 Sb., a to za podmínek stanovených touto smlouvou a zákonem o dobrovolnické službě.**

4.3 Vysílající organizace prohlašuje, že uzavřela pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost na majetku nebo zdraví, kterou dobrovolník při výkonu dobrovolnické činnosti způsobí z nedbalosti sám nebo mu bude při výkonu dobrovolnické služby způsobena.

4.4 V otázkách touto smlouvou výslovně neupravených se strany řídí příslušnými ustanoveními zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, popř. zákonem č. 40/1964 Sb. (občanský zákoník) v platném znění.

4.5 Veškeré změny a dodatky k této smlouvě vyžadují písemnou formu.

4.6 Smluvní strany prohlašují, že tuto smlouvu uzavřely svobodně a vážně a na důkaz toho připojují vlastnoruční podpisy.

V dne

.....
dobrovolník	za vysílající organizaci (jméno osoby oprávněné jednat a podepisovat za organizaci)

Příloha III

Přehled věkových zvláštností dětí a mládeže dle Pávkové¹³⁷:

Tělesný vývoj	Duševní vývoj			Sociální vývoj
	Předškolní věk (3 - 6 let)			
	Rozumový	Citový	Volní	
<p>Mízi buclatost, růst do výšky, lepší činnost orgánů, rozvoj svalstva, osifikace kostry, kosti pružné, nebezpečí ortopedických poruch, velká potřeba pohybu, větší odolnost proti infekcím.</p> <p>Pohybový rozvoj: zlepšuje se koordinace svalů, náročnější i jemné pohyby, jízda na kole, drobné pracovní činnosti, sebeobsluha, hry s míčem, kreslení, modelování, stavebnice.</p>	<p>Vnímání: dosud nepřesné, zlepšuje se rozlišení barev, tónů, rytmu; nepřesné vnímání času a pohybu.</p> <p>Paměť: obrazná, citová, živelná, první náznaky úmyslného zapamatování; převážně mechanická, větší kapacita a trvalost</p> <p>Fantazie: v řeči, ve hře, menší rozumová kontrola, fabulace.</p> <p>Pozornost: nestálá, neúmyslná.</p> <p>Myšlení: konkrétní, obrazné i v představách.</p> <p>Řeč: větší slovní zásoba, lepší souvislé vyjadřování; gramatická správnost.</p>	<p>Velký význam citů v životě dítěte; potřeba převahy kladných citů.</p> <p>Nové city: hanba, plachost, nesmělost, ostych, strach z fantastických podnětů.</p> <p>Rozvoj vyšších citů: intelektuálních (zvědavost), estetických (pro krásu); mravních (dobro a zlo, co se má a co se nesmí); počátky ovládní citových projevů</p>	<p>Schopnost stanovit si bližší i vzdálenější cíle jednání, roste sebeovládání, úmyslné zapamatování, záměrnost pozornosti, větší disciplinovanost.</p>	<p>Větší potřeba společenského styku, hlubší citový vztah k vrstevníkům; egocentrismus, první kamarádství až koncem období - jsou dosud náhodná, nestálá.</p>
Mladší školní věk (6-11 let)				
<p>Růst do výšky, prodloužení dolních končetin, osifikace pokračuje (nebezpečí vadného držení těla), vývoj trvalého chrupu, zvyšování výkonnosti orgánů (dozrávání nervové soustavy)</p> <p>Pohybový vývoj: velká potřeba pohybu, výrazná pohybová aktivita - zlepšování svalové koordinace, hlavně drobných svalů ruky; radost z pohybu, spontaneita; možnost organizované tělesné výchovy.</p>	<p>Velký vliv prostředí, hlavně vyučování.</p> <p>Vnímání: cílevědomější, soustavnější, přesnější.</p> <p>Pozornost: labilní, převaha bezděčné - počátky záměrné.</p> <p>Představy: zkušenostmi se zpřesňují od konkrétnějších k obecnějším.</p> <p>Paměť: převážně mechanická - bezděčné zapamatování; vývoj záměrného zapamatování a logické paměti.</p> <p>Myšlení: konkrétní.</p> <p>Řeč: rozšiřování slovní zásoby, vliv prostředí a školního vyučování.</p>	<p>Převaha kladných citů, ze záporných citů strach - obavy z trestu, zesměšnění, lepší ovládní citů; stud z nahoty, málo vyvinutý soucit.</p> <p>Rozvoj vyšších citů: estetických (vkus, pochopení uměleckého díla), intelektuálních (zvědavost, radost z poznání), morálních (přejímání mravních zásad od autorit); celkově z citového hlediska KLIDNO OBDOBÍ.</p>	<p>Hodně impulzivní jednání, vývoj sebeovládání, větší samostatnost; při dobrém vztahu k dospělým se ochotně podřizuje požadavkům; motivy jednání bližší a konkrétní (učím se, abych mohl jít ven, abych udělal radost rodičům, abych dostal pěknou známku atd.)</p>	<p>Bohatší mezilidské vztahy, nové vztahy k učitelům, vychovatelům a vrstevníkům; více kritičnosti; uvolnění vztahu k rodičům, samostatnost; významné skupiny - školní třída a herní skupiny, pocit solidarity; kamarádství podle náhodných znaků; chlapecké a dívčí skupiny, škádlení, časté spory.</p>

¹³⁷ PÁVKOVÁ, J. et al. Pedagogika volného času, Teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času, s. 84 – 85.

Střední školní věk (11-15 let)				
<p>Nerovnoměrnost, velké změny rychlosti; růst dlouhých kostí, tělesná neohrabanost; pohlavní dospívání - pubescence. Změny v činnosti endokrinních žláz, dočasné zhoršení nervosvalové koordinace, vzrůst fyzické výkonnosti, ale i snadná unavitelnost.</p>	<p>Vnímání: zpřesňuje se, hlavně vnímání času a prostoru. Pozornost: stálejší, úmyslná, přechodné kolísání. Paměť: záměrná, logická, trvalejší, pohotovější. Fantazie: zdokonaluje se reprodukční fantazie, rozvoj tvůrčí fantazie, denní snění. Myšlení: schopnost abstrakce a zobecnění, logické myšlení, kritičnost. Řeč: větší slovní zásoba, hasitost, nápadnost, slangové výrazy.</p>	<p>Rozmanitost citů; větší, ale kolísavé sebeovládání. Vyšší city: mravní (vlastní hodnocení dobra a zla), intelektuální (zvědavost, hlavně v zájmových činnostech), estetické (vnímání krásy); romantičnost, kolísání citů, střídání nálad, sentimentalita, ambivalence, afekty, kolísání sebevědomí.</p>	<p>Velké kvalitativní změny, větší uvědomělost, rozhodnost, cílevědomost; vzdálenější cíle, rozmanitější motivy jednání, větší sebeovládání, vytrvalost při překonávání překážek (zejména u zájmových činností); občasná výkyvy ve volním jednání v souvislosti s kolísáním citů a fyziologickými změnami.</p>	<p>Kritičnost k dospělým, k autoritám; tendence ke sdružování s vrstevníky, konformita k vrstevnické skupině; snaha o samostatnost; změny ve vztahu mezi chlapci a dívkami; erotika; smysl pro kolektiv, nové skupiny (zájmové útvary); volba povolání; kamarádství, přátelství, první lásky.</p>
Střední školní věk (15-18, event. 20 let)				
<p>Dozrívání pubescence, zklidnění tělesného vývoje, zpomalení růstu - roste hlavně trup, ladnější tvary, vyhraňování typu postavy, dokonalá činnost orgánů - tělesná zdatnost, úplná pohlavní zralost, pohybová koordinace na vysoké úrovni; kritičnost k vlastnímu vzhledu, vliv na psychiku, sebevědomí.</p>	<p>Vnímání: zjemňuje se systematickostí. Pozornost: lepší koncentrace, intenzita, záměrnost. Představivost: přesná, bohatá, originální asociace, Fantazie: tvůrčí, pokusy o uměleckou tvorbu, denní snění. Paměť: logická, větší kapacita, trvalost, přesnost. Myšlení: vrchol vývoje všech kognitivních operací, forem myšlení. Řeč: živá, barvitá, tvořivá, s humorem.</p>	<p>Postupná stabilizace, lepší sebeovládání, uklidnění citů, které jsou však stále intenzivní, trvá ambivalence. Vývoj vyšších citů: morálních (vlastní úvahy o dobru a zlu), intelektuálních (studijní specializace, zájmy, touha cestovat), estetické (prožívání krásy v umění, přírodě, lidských vztazích).</p>	<p>Od impulzivnosti k rozvážnosti, cílevědomosti a vytrvalosti; vyšší motivy (životní plány, ideály, životní uplatnění); v náročných situacích nebezpečí zkratovitěho jednání (i sebevražedné pokusy).</p>	<p>Pocit rovnosti s dospělými, kritičnost k autoritám; přechod ze ZŠ na SŠ (profesní příprava, někteří dosáhnou ekonomické samostatnosti); význam vrstevnických skupin, konformita, kamarádství, přátelství (i na celý život); partnerské vztahy (riziko předčasných těhotenství a sňatků); zájem o společenské dění.</p>

Abstrakt

DVOŘÁKOVÁ, L. *Specifikace práce s dobrovolníkem ve volnočasových aktivitách*. České Budějovice 2014. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce K. Chodil.

Klíčová slova: dobrovolník, dobrovolnictví, nezisková organizace, volný čas, management dobrovolnictví, volnočasové aktivity

Práce se zabývá konkrétními specifiky, které obnáší práce s dobrovolníkem z hlediska volnočasových aktivit. Na začátku práce jsou definované užití pojmy: dobrovolník, dobrovolnictví, dobrovolná činnost, dobrovolná služba, dobročinnost a dárcovství, nezisková organizace, volný čas a volnočasové aktivity. Práce pokračuje motivací k dobrovolnictví a systémem dobrovolnictví v ČR a jeho významu, včetně zákona o dobrovolnictví. Třetí část pojednává o principech managementu dobrovolnictví, který obsahuje třífázovou implementaci dobrovolníka do organizace. Poslední kapitola se zabývá přehledem specifik dobrovolníka vhodných pro určitý typ volnočasové aktivity.

Abstract

The specifics of working with a volunteer in leisure time activities

Key words: volunteer, volunteering, non-profit organization, leisure time, management of volunteering, leisure time activities

My thesis addresses the specifics entailed in volunteer work from the leisure time activities perspective. At the beginning of this thesis are defined used terms: the volunteer, volunteering and its aspects, charity and donation, non-profit organization, leisure time and leisure time activities. Thesis goes on with the motivation for volunteering and explains the volunteering system in ČR and its significance, including the Law of volunteering. Third part of my thesis addresses the principles of volunteering management, which contains three-phase implementation of the volunteer into the organization. Last chapter addresses the synopsis of the volunteer specifics suitable for given type of leisure time activity.