

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Katedra psychologie Filozofické fakulty

**OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY A MOTIVACE
VEDOUCÍCH DOBROVOLNĚ PRACUJÍCÍCH S DĚTMI
A MLÁDEŽÍ**

**Personality traits and motivation of leaders voluntarily working
with children and youth**



MAGISTERSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

Autor: Klára Šišková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.

Olomouc

2014

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Osobnostní charakteristiky a motivace vedoucích dobrovolně pracujících s dětmi a mládeží“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Děkuji doc. PhDr. P. Cakirpaloglu za odborné vedení, podnětné rady a velmi ochotný přístup během konzultací práce. Ráda bych také poděkovala všem respondentům, kteří byli ochotni se zúčastnit mého výzkumu a podělit se o své názory a důležité zkušenosti.

V neposlední řadě patří můj velký dík mamince, příteli Michalovi a blízkým přátelům za jejich podporu, kterou mi v období psaní diplomové práce projevovali.

OBSAH

I. ÚVOD	7
II. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 Osobnost	8
1. 1 Skladba osobnosti	9
1. 1. 1 Struktura osobnosti dle Raymonda B. Cattella	9
1. 2 Dynamika osobnosti	10
1. 2. 1 Dynamické principy	11
1. 3 Vlivné teorie osobnosti	11
1. 3. 1 Perspektiva osobnostních rysů	12
1. 4 Temperament	14
1. 5 Charakter	15
2 Motivy a motivace osobnosti	16
2. 1 Klasifikace motivů	17
2. 2 Maslowova hierarchie motivů	18
2. 3 Druhy motivů	18
2. 3. 1 Sebezáchovné motivy	18
2. 3. 2 Stimulační motivy	19
2. 3. 3 Sociální motivy	19
2. 3. 4 Individuální psychické motivy	21
2. 4 Zájmy	21
2. 5 Postoje a hodnoty	22
2. 6 Motivační profil	22
3 Dobrovolnictví	24
3. 1 Historie dobrovolnictví v ČR	25
3. 2 Dělení dobrovolných činností	26
3. 2. 1 Podle typu dobrovolné činnosti	26
3. 2. 2 Podle doby trvání dobrovolné činnosti	26
3. 2. 3 Podle oblasti působení	26
3. 3 Funkce dobrovolnictví	27
3. 4 Dobrovolník	27
3. 5 Právní zakotvení dobrovolnictví	27
3. 6 Jak se stát dobrovolníkem	28
3. 7 Motivace k dobrovolnictví	29
3. 8 Práva a povinnosti dobrovolníků	30
3. 9 Mezinárodní podpora a propagace	30
3. 10 Postoje české veřejnosti k dobrovolnictví	31
4 Volnočasové aktivity dětí a mládeže	32
4. 1 Definice	32
4. 2 Hlavní funkce volného času	33
4. 3 Výchova ve volném čase	33

4. 3. 1 Funkce výchovy ve volném čase.....	34
4. 4 Oblasti volného času a organizace pracujících s dětmi a mládeží ve volném čase	34
4. 4. 1 Školní družiny	35
4. 4. 2 Školní kluby	35
4. 4. 3 Domy dětí a mládeže a stanice zájmových činností.....	35
4. 4. 4 Domovy mládeže – internáty	35
4. 4. 5 Dětské domovy.....	36
4. 4. 6 Základní umělecké školy.....	36
4. 4. 7 Jazykové školy	36
4. 4. 8 Sdružení dětí a mládeže.....	36
4. 4. 9 Tělovýchovné a sportovní organizace	39
4. 5 Vedoucí volnočasových aktivit.....	39
4. 5. 1 Osobnostní charakteristiky vedoucích.....	40
5 Výzkumy v oblasti motivace a osobnosti dobrovolníků	42
III. VÝZKUMNÁ ČÁST	47
6 Výzkumný problém, cíle výzkumu, výzkumné otázky a hypotézy.....	47
7 Metodologie výzkumu.....	49
7.1 Plán výzkumu	49
7.2 Výzkumný soubor.....	50
7.2.1 Výběr výzkumného souboru	50
7.2.2 Popis výzkumného souboru.....	51
7.3 Metody získávání dat	54
7.3.1 NEO - FFI Pětifaktorový osobnostní inventář	54
7.3.2 Motivační profil.....	55
7.3.3 Polostrukturovaný rozhovor	55
7.4 Procedura sběru dat.....	57
7.5 Způsob zpracování dat	58
7.5.1 Zpracování kvalitativních dat	58
7.5.2 Zpracování kvantitativních dat	59
7.6 Etické problémy a způsob jejich řešení	60
8 Výsledky analýzy.....	61
8.1 Kvantitativní výzkum - výsledky statistické analýzy dotazníků	61
8. 1. 1 Ověření platnosti hypotézy H1 _A	61
8. 1. 2 Ověření platnosti hypotézy H2 _A	63
8. 1. 3 Ověření platnosti hypotézy H3 _A	65
8. 1. 4 Ověření platnosti hypotézy H4 _A	66
8.2 Kvalitativní výzkum - výsledky analýzy rozhovorů.....	67
8. 2. 1 Osobnostní charakteristiky vedoucích, kteří se dobrovolně věnují práci s dětmi a mládeží.....	68
8. 2. 2 Motivační faktory, které ovlivňují rozhodnutí vedoucích věnovat se dobrovolné práci s dětmi a mládeží.....	74

8. 2. 3 Zkušenosti vedoucích získané při dobrovolné práci s dětmi a mládeží.....	80
8. 2. 4 Rady vedoucích pro zájemce o dobrovolnou práci s dětmi a mládeží ..	87
9 Diskuze	90
IV. ZÁVĚR	95
V. SOUHRN	97
VI. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY	100

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Kopie zadání diplomové práce ze systému STAG

Příloha č. 2 Abstrakt (v českém a anglickém jazyce)

Příloha č. 3 Negativní vlastnosti vedoucích

I. ÚVOD

Dnešní děti tráví stále více času sezením u počítačů, hraním her, chatováním a stále méně se věnují sportu, přátelům a vhodným volnočasovým aktivitám. Myslím si, že je velmi důležité nabídnout jim nějakou lákavou alternativu v podobě smysluplného trávení volného času v kolektivu kamarádů. Měly by se věnovat takovým činnostem, které rozvíjí jejich osobnost, fyzické i psychické zdraví a v neposlední řadě působí jako prevence rizikového chování. Právě takovou alternativu nabízí široké spektrum dětských organizací. Spousta těchto organizací funguje na bázi dobrovolnictví. Tyto organizace by bez dobrovolníků, kteří chtějí s dětmi pracovat, nemohly vůbec existovat. Na důležitost dobrovolníků se snažila poukázat i Evropská unie, když rok 2011 vyhlásila Evropským rokem dobrovolnictví.

Základním cílem mé práce je zmapovat a popsat osobnostní charakteristiky a motivaci vedoucích, kteří se věnují práci s dětmi bez nároku na finanční odměnu. Tito vedoucí pracují s dětmi dobrovolně a ve svém volném čase pro ně připravují různé hry, výlety a tábory. Položila jsem si několik otázek, na které bych chtěla svou práci odpovědět. Například jak poznáme, že se vedoucí k této činnosti hodí? Jaké mají vlastnosti? Čím jsou výjimeční? Co je k této práci vedlo a co je motivuje k tomu, aby se jí dlouhodobě věnovali? A v neposlední řadě jaké mají zkušenosti a jak s dětmi vlastně pracují?

Toto téma jsem si vybrala na základě vlastní dlouholeté práce s dětmi. Více než osm let se pravidelně věnuji dětem v turistickém oddíle a organizuji pro ně letní tábor. Jako dítě jsem jezdila na tábory ráda a to mi zůstalo dodnes. Baví mě samotná organizace, příprava her a jsem ráda, že s námi děti zažijí a naučí se nové věci. Během své činnosti jsem se setkala s různými vedoucími. Mnozí z nich mě velmi inspirovali svým zapálením pro věc, energií, optimismem a kreativitou, která se odráží v jejich práci a přístupu k dětem. Dle jejich slov se této činnosti věnují prostě proto, že je to baví a naplňuje.

Tato diplomová práce by kromě odpovědí na výzkumné otázky, mohla být nápomocná při výběru vhodných vedoucích pro práci s dětmi. Správným výběrem se vyhneme tomu, že s dětmi budou pracovat lidé, které tato práce vlastně nebaví, nejsou motivovaní a nemají pro ni ty správné vlastnosti a dostatečné zkušenosti.

Všemi výše zmíněnými tématy a otázkami se zabývám v kvalitativním a kvantitativním výzkumu své diplomové práce. Vlastní výzkum jsem realizovala pomocí polostrukturovaných rozhovorů, Motivačního profilu a testu NEO - FFI. Výzkumu se zúčastnilo celkem šestnáct dobrovolných vedoucích různých dětských volnočasových organizací (skautu, turistických oddílů a dalších zájmových kroužků).

II. TEORETICKÁ ČÁST

1 OSOBNOST

Osobnost je hlavním předmětem studia psychologie osobnosti. Každá teorie osobnosti přináší svou vlastní definici pojmu osobnost, ve které jsou zdůrazňovány určité její aspekty. Všem definicím je však společná snaha vystihnout, že **osobnost** je propojením charakteru, temperamentu, schopností a konstitučních vlastností člověka. Dále se psychologové shodují, že osobnost je poměrně stabilní, komplementární a konzistentní systém jedinečných vlastností, obsahů a projevů člověka (Cakirpaloglu, 2012).

Slovo **osobnost** v psychologii může mít **tři významy**:

- psychická individualita jedince tedy osobitost – odlišnost jedince od druhých
- osobnost jako určitá struktura psychiky – uspořádání a souhra jednotlivých složek
- hodnotící význam – pozitivní smysl toho, že člověk v něčem vyniká a je pozoruhodný (Říčan, 2007).

Psychologické definice osobnosti mohou být biosociální, biofyzické, souhrnné a integrativní – podle toho, jaký pohled má daný autor na strukturu a fungování osobnosti (Hall, Lindzey, 1999).

Nakonečný (2009) vysvětluje osobnost takto: „*Pojem osobnost v psychologii vyjadřuje organizovaný, dynamický a interindividuálně odlišný celek psychofyzických dispozic, determinujících průběh a projevy psychických procesů/reakcí.*“ (Nakonečný, 2009, 10). Výsledkem je to, že v téže situaci reagují různí lidé různě, protože každý z nich danou situaci zpracovává jinak. Člověk funguje jako komplexní celek a v jeho reakcích se projevuje jednota citění, myšlení, vnímání, představ a snah (Nakonečný, 2009).

V psychologii tedy termín **osobnost** označuje jednotu psychických procesů, stavů a vlastností a souhrn vnitřních determinant chování a prožívání. Smékal v souladu se systémovým pojetím osobnosti nabízí tuto definici osobnosti: „*Osobnost je individualizovaný systém (integrace) psychických procesů, stavů a vlastností, které jednak vznikají socializací (působením výchovy a prostředí), jednak přetvářením vrozených vnitřních podmínek bytí člověka, a determinují a řídí předmětné činnosti jedince, jeho sociální styky a duchovní vztahy.*“ (Smékal, 2002, 27). Naše osobnost stojí za jedinečností našeho vztahu k jednotlivým životním oblastem, úkolům a za způsobem, jakým zvládáme nároky na nás kladené (Smékal, 2002).

Vývoj osobnosti je celoživotní a komplexní proces, během kterého dochází k přeměně člověka z biologické entity na jedinečné lidské bytí. Na vyvíjející se lidskou osobnost mají vliv vnitřní a vnější činitele a nesmíme zapomenout ani na aktivní podíl samotného člověka (Cakirpaloglu, 2012).

1. 1 SKLADBA OSOBNOSTI

Pojem **skladba** či **struktura osobnosti** má v psychologii dva významy. Skladba může představovat psychické činitele utvářející osobnost v obecném pojetí nebo specifické vlastnosti konkrétní osobnosti. Osobnost představuje komplexní psychologický jev, sestavený z funkčně propojených morfologických částí, které můžeme rozlišovat a popisovat. Psychická skladba osobnosti je poměrně stálá, i když se neustále vyvíjí v interakci s okolním světem (Cakirpaloglu, 2012).

Prvky struktury osobnosti chápeme jako různé dispozice k různým psychickým vlastnostem neboli rysům osobnosti. Jedná se o klíčové aspekty psychologie osobnosti, jež se uplatňují především v praxi při popisu psychických specifík jedince a individuálních rozdílností. Existují **dvě třídy psychologických charakteristik**:

- charakteristiky vlastností psychických procesů (vlastnosti paměti, myšlení, vnímání,...)
- charakteristiky psychických vlastností osobnosti - rysy (Nakonečný, 2009).

Mezi nejznámější modely osobnosti patří **Freudův topografický** a **strukturální model** a **Jungovo analytické pojetí osobnostní skladby**. Pro účely této práce je nejvhodnější popis v pojetí **R. B. Cattella**.

1. 1. 1 STRUKTURA OSOBNOSTI DLE RAYMONDA B. CATTELLA

Podle Cattella se osobnost skládá z rysů, motivace a stavů nálady. Těmi nejzákladnějšími složkami osobnosti jsou rysy, které můžeme dále dělit podle:

a) způsobu identifikace osobnostních dispozic

- povrchové rysy, které jsou pozorovatelné v manifestním chování člověka
- pramenné rysy, jež můžeme odhalit faktorovou analýzou povrchových rysů

b) původu rysů

- konstituční rysy – jsou určené individuální fyziologií člověka, jsou trvalejší a odolnější vůči změnám

- rysy modelované prostředím – jedná se o skupinu rysů, které jsou utvářené kontaktem člověka s okolním prostředím, kulturou, společností a přírodou; mění se získáváním nových zkušeností a adaptují se podle požadavků situace

c) **modality projevu**

- dynamické rysy – vyjadřují vztah jedince k obsahu a cíli
- rysy osobnostní – odráží se ve schopnosti člověka dosahovat stanovených cílů
- temperamentové rysy – představují konstituční způsob individuálního projevu, který se projevuje v hladině energie, rychlosti reakce a emocionální kvalitě konkrétního člověka (Cakirpaloglu, 2012).

1. 2 DYNAMIKA OSOBNOSTI

Procesy, které v osobnosti probíhají, označujeme souhrnně jako **dynamiku osobnosti**. Je tvořena potřebami, motivy a kognitivními činiteli (např. ideje, vůle). Tyto dynamické prvky osobnosti jsou na sobě závislé a jsou propojené do jednotného funkčního systému, který se neustále vyvíjí. Tyto procesy mění stávající osobnostní strukturu (Cakirpaloglu, 2012).

Vnitřní dynamika osobnosti se odehrává na základě socializace biogenních potřeb, které je potřeba uspokojovat v souladu s danými kulturními vzorci. Jde tedy o vyrovnávání napětí mezi vrozenými a naučenými tendencemi, které směřuje k udržování psychické rovnováhy člověka (Nakonečný, 2009).

Dynamika osobnosti funguje na základě dvou principů:

- **princip ekvilibria** – usiluje o udržení psychické rovnováhy
- **princip psychického hédonismu** – maximalizování příjemného a minimalizování nepříjemného (Nakonečný, 2009).

Různé teorie přináší různé poznatky a popisy osobnostní dynamiky. Za poměrně přijímané dynamické kategorie osobnosti můžeme považovat duševních děje a stavy, fakta a události. Duševní děje a stavy představují dynamické roviny osobnosti řídící aktivitu a psychiku člověka.

- **duševní děje** – vztahují se k psychickým procesům, ovlivňují průběh změny od počátečního ke konečnému stavu
 - **duševní stavy** – jsou trvalejší, představují právě přítomnou duševní kvalitu
- Fakta a události poukazují na intrapsychické a interpsychické relace osobnosti. Díky nim můžeme usuzovat na aktuální stav osobnosti, vykládat jej a predikovat.

- **fakta** – označují specifický stav či potřebu osobnosti, určují hodnotu daných věcí v životním prostoru

- **událost** – je tvořena dvěma a více fakty, je tedy komplexnější (Cakirpaloglu, 2012).

1. 2. 1 DYNAMICKÉ PRINCIPY

Dle Junga funguje dynamika podle řady **dynamických principů a pojmů**. Osobnost je otevřený energetický systém, což znamená, že dochází k neustálé výměně psychické energie mezi osobností a okolím a také uvnitř osobnosti samotné, mezi jejími složkami. Zásadní je, že energie není v rovnováze, což u člověka vyvolává nepříjemné napětí. Toto napětí, které by mělo být přiměřené, motivuje k dosažení rovnováhy a růstu osobnosti. V ideálním případě by měla být energie rovnoměrně rozdělena mezi všechny osobnostní složky a dosažena harmonie mezi protiklady. Tento stav nazýval Jung termínem „individuace“ - dosažení autentické identity (Cakirpaloglu, 2012).

Podle Junga v dynamice osobnosti platí zákon o zachování energie a zákon o termodynamické rovnováze. Ze zákona o zachování energie Jung odvodil dynamický **princip ekvivalence**, podle kterého se duševní energie neustále přemísťuje mezi osobnostními složkami a procesy. Pokud tedy investujeme určité množství duševní energie do jedné části osobnosti, bude to zároveň pocíťováno jako nedostatek stejného množství energie v jiné její části. Vyrovnané rozložení energie podle Junga zaručuje harmonický osobnostní růst. Ze zákona o termodynamické rovnováze vyvodil Jung dynamický **princip entropie**, kterým vysvětluje pohyb psychické energie. Energie se přemísťuje, pokud existuje energetický rozdíl mezi různými částmi osobnosti. Ideálním stavem je opět rovnováha v jejím rozložení. Absolutní entropie však podle Junga není možná ani žádaná, protože člověk je otevřený systém, který se svou energií neustále pracuje, přijímá ji, či vydává (Cakirpaloglu, 2012).

1. 3 VLIVNÉ TEORIE OSOBNOSTI

Mezi nejvlivnější teorie osobnosti patří **psychoanalytická perspektiva** (S. Freud, C. G. Jung, A. Adler), **behaviorismus** (J. B. Watson), **perspektiva osobnostních rysů** (G. Allport, R. B. Cattell), **humanisticko-existenciální perspektiva** (A. Maslow, C. Rogers, V. E. Frankl) a **sociálně kognitivní perspektiva** (A. Bandura, M. Seligman, J. Rotter). Vzhledem k zaměření diplomové práce, výzkumu a použitým metodám se budu podrobněji věnovat perspektivě osobnostních rysů.

1. 3. 1 PERSPEKTIVA OSOBNOSTNÍCH RYSŮ

Podle této perspektivy existují v osobnosti **poměrně trvalé dispozice či rysy, které regulují psychické procesy a chování** člověka. Cílem výzkumu v této oblasti je nalezení a měření těchto rysů, porozumění a předvídání individuálního a skupinového chování. Výzkum v této oblasti se významně odrazil na rozvoji metodologie a psychodiagnostiky (Cakirpaloglu, 2012).

Rysy osobnosti jsou relativně konzistentní způsoby pozorovatelného chování nebo dispozice k určitému chování (Nakonečný, 2009). Každá osobnost je tvořena poměrně trvalými, vrozenými a získanými vlastnostmi a dispozicemi, kterými je naše prožívání, chování a myšlení podmíněno. Osobnost je v idiosynkratickém pojetí individualizovanou konstelací rysů - zdůrazňuje jedinečnost každého z nás. Díky rysům můžeme porovnávat jednotlivce navzájem nebo celé populace (Cakirpaloglu, 2012).

Za předchůdce psychologie rysů můžeme považovat typologie osobnosti – Hippokratovu teorii temperamentu, Jungovu teorii osobnostních rysů nebo Pavlovovu neurofyziologickou teorii. V současnosti dominují dva směry, a to **Allportovo personalistické pojetí** a **Eysenckova a Cattellova teorie osobnostních faktorů** (Cakirpaloglu, 2012).

Allportovo personalistické pojetí

Výzkum v této oblasti se snaží zmapovat základní dimenze a charakteristiky osobnosti, popsat je u konkrétních jedinců a říci, v čem se liší od druhých lidí. Jedním směrem je sémantická analýza osobnostních pojmů. Allport provedl rozsáhlou analýzu pojmů, které označují vlastnosti osobnosti. Tyto pojmy měly sloužit k měření a explikaci osobnosti. Dále rozlišil rysy obecné (sdílené více lidmi) a osobité (jedinečné a individuální pro daného člověka). Osobité rysy se dále dělí v hierarchickém postavení od nejobecnějších po konkrétní – kardinální, centrální a sekundární dispozice (Cakirpaloglu, 2012).

Psychologie osobnostních faktorů

Cattell dále pracoval s Allportovým seznamem a korelací získal 35 seskupení osobnostních vlastností, které převedl na osobnostní škály. Těmito škálami se hodnotila skupina lidí a jejich testy byly podrobeny faktorové analýze. Výsledkem faktorové analýzy bylo **12 nezávislých faktorů**, jež představují základní psychickou osobnostní strukturu. Později byly přidány **4 dynamické faktory** a vznikl tak **osobnostní inventář 16 PF** (Cakirpaloglu, 2012).

Také Eysenck ve svých explikacích osobnosti čerpá z faktorové analýzy. Podle něj je osobnost složena z dispozic, které jsou hierarchicky uspořádány. Na nižším stupni struktury osobnosti jsou rysy v Cattellově pojetí, dále návyky a specifické reakce. Mezi obecné dimenze patří **extroverze – introverze, neuroticismus – labilita, psychoticismus**, které tvoří jádro **dotazníku EPQ** (Eysenck Personality Questionnaire). Tento přístup umožňuje díky bipolaritě a intenzitě dimenzí různě kombinovat osobnostní vlastnosti a přesně je vyjádřit. Eysenckův model byl dále rozvíjen a vznikl tak pětifaktorový model osobnosti. McCrae a Costa faktorovou analýzou vymezili následujících **5 nejobecnějších dimenzí – extroverze, přívětivost, otevřenost, svědomitost a neuroticismus**. Někdy je pro ně používána zkratka **OCEAN** podle prvních písmen anglických názvů. Všechny tyto faktory jsou obsaženy v dotazníku **Big Five** (Cakirpaloglu, 2012).

NEO – FFI: Big Five – pětifaktorový osobnostní dotazník

Dotazník Big Five dnes patří mezi nejpoužívanější diagnostické inventáře osobnosti. Tento model osobnosti a podle něj vytvořený dotazník popisují pět univerzálních osobnostních vlastností (Cakirpaloglu, 2012). Vzhledem k tomu, že jednou z výzkumných metod je i dotazník NEO - FFI, uvádím podrobný popis jednotlivých faktorů.

Neuroticismus (angl. Neuroticism)

Tato škála ukazuje rozdíly v individuální emocionální labilitě či stabilitě. Na jedné straně rozlišuje **emocionálně labilní** jedince náchylné k psychickému vyčerpání s nízkou mírou odolnosti. Zjišťuje také, jak tito lidé prožívají a zvládají negativní emoce. Na druhé straně jsou jedinci **emocionálně stabilní**, odolní a vyrovnaní, kteří prožívají méně negativních pocitů a lépe je zvládají. Tito lidé jsou klidní, bezstarostní, stabilní a sebejistí (Hřebíčková, Urbánek, 2001).

Extraverze (angl. Extraversion)

Tato dimenze zjišťuje kvalitu a kvantitu interpersonálních interakcí, úroveň aktivace a potřebu stimulace. Vysoká skóre v této škále ukazují, že jedinec (**extravert**) je společenský, aktivní, hovorný, sebejistý a energický. **Introverti** působí opačně – jsou spíše zdrženliví, samostatní, vážní a mlčenliví (Hřebíčková, Urbánek, 2001).

Otevřenost vůči zkušenostem (angl. Openness)

Skóre otevřenosti vypovídá o tom, zda člověk vyhledává nové zážitky a zajímá se o nové a neznámé věci. Vysoké skóre ukazuje na bohatou fantazii, vnímavost, nekonvenčnost,

kreativitu a ochotu experimentovat. Naopak člověk s nízkým skóre se bude chovat spíše konvenčně, zastává konzervativní názory a bude přízemní (Hřebíčková, Urbánek, 2001).

Přívětivost (angl. Agreeableness)

Dimenze přívětivosti ukazuje naše umístění na kontinuu soucit – nepřátelskost v interpersonálních situacích. Pro osoby s vysokým skóre je typická vysoká míra altruismu, pochopení pro druhé, laskavost, vlídnost, důvěra k druhým lidem a ochota spolupráce. Na druhou stranu osoby s nízkým skóre jsou spíše nepřátelské, egocentrické, soutěžící a někdy až bezcitné a pomstychtivé (Hřebíčková, Urbánek, 2001).

Svědomitost (angl. Conscientiousness)

Tato dimenze vypovídá o naší úrovni organizace, motivace a vytrvalosti chování, které je zaměřené na konkrétní cíl. Osoby s vysokým skóre jsou cílevědomé, ctižádostivé, pilné, vytrvalé, spolehlivé a pořádné. Tyto vlastnosti mají vztah k studijním a pracovním výkonům. Osoby s nízkým skóre jsou spíše nedbalé, bezcílné, nespolehlivé, lhostejné a bez vůle (Hřebíčková, Urbánek, 2001).

1. 4 TEMPERAMENT

Temperament je **vrozená energetická dispozice osobnosti**, která určuje **specifický typ reaktivity a emočního prožívání** vůči podnětům a situacím. Temperament je zpravidla nevědomý a nepodléhá volní kontrole. Díky temperamentu jsou naše projevy autentické, individuální a poměrně neměnné. Vzhledem k tomu, že je vrozený, je vliv sociálních činitelů, výchovy a učení pouze omezený. Během socializace se jen částečně kultivuje a nedochází k ovlivnění jeho dispozičního základu (Cakirpaloglu, 2012).

Jde v podstatě o vzrušivost, která ovlivňuje naše reagování, jeho sílu a trvání. Jedná se o vlastnost osobnostní dynamiky projevující se intenzitou, tempem pohybů a hloubkou prožívání (Nakonečný, 2009).

Temperamentové dispozice se projevují ve třech kategoriích:

- a) **obecné dispozice** – například sebedůvěra x pocity méněcennosti, bdělost x nepozornost, impulzivita x rozvážnost
- b) **emocionalita** – veselost x skleslost, emoční zralost x emoční nezralost, nervozita x klid, stabilita x cykloidita
- c) **sociální chování** – sebeprosazování x bojácnost, pasivita x aktivita, přátelskost x nepřátelskost, tolerance x kritičnost (Nakonečný, 2009).

Teorie temperamentu

Teorií temperamentu je řada, každá z nich má jiný pohled na lidskou přirozenost a klade důraz na určité konstituční vlastnosti. Mezi nejznámější teorie patří **Hippokratovo-Galenova humorální teorie**, **Pavlovovy neurofyziologické teorie**, **Kretschmerova konstituční teorie** nebo **Eysenckova psychometrická teorie PEN** (Cakirpaloglu, 2012).

1. 5 CHARAKTER

Charakter je individuální souhrn získaných vlastností, které určují psychosociální bytí každého jedince, regulují vztah vůči sobě, druhým lidem, skupinám, institucím a životnímu prostředí. Zabezpečuje **morální důslednost** chování. Jeho jádro je složeno z etických, morálních, estetických a dalších hodnot. Vývoj charakteru je dlouhodobý a výrazně se na něm podílí sociální učení, procesy identifikace, imitace, kognitivní učení, instrumentální učení a podmiňování (Cakirpaloglu, 2012).

Charakter je úzce spojen s tematikou psychických vlastností osobnosti. Podstatným znakem lidského charakteru je chování - projevuje se především v činech. Můžeme jej chápat jako individuální zvláštnost člověka nebo ve smyslu morálního hodnocení jedince (Nakonečný, 2009).

Mezi nejznámější teorie charakteru patří **Freudova psychosexuální teorie charakteru** nebo **Frommovo pojetí charakteru**.

2 MOTIVY A MOTIVACE OSOBNOSTI

Nejdůležitějším úkolem psychologie je odpovědět na základní otázku **proč** se lidé chovají tak, jak se chovají. Chování můžeme vysvětlovat buď jako reakci na to, jak si lidé danou situaci vysvětlují, nebo vzhledem k jejich motivaci a cíli chování (Nakonečný, 1996).

Pro psychologické vysvětlení osobnostní dynamiky jsou nezbytné dva základní pojmy - **motivace a motivy**. Původ slov pochází z latinského slovesa **movere** – **hýbat** (Plháková, 2005). **Motivací** označujeme proces zahájení, zaměření a regulace aktivity člověka na nějaký objekt či cíl. Tento proces je vyvolaný nedostatkem či přebytkem v nějaké oblasti a také konkrétním cílem, kterým lze toto vzniklé napětí odstranit a obnovit rovnováhu organismu (Cakirpaloglu, 2012). Podle Plhákové můžeme motivaci definovat jako „*souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.*“ (Plháková, 2005, 319).

Motiv je spouštěcí silou, která budí člověka k odpovídající aktivitě. Je potřeba rozlišovat mezi motivem (tendence k cíli) a potřebou (stav přebytku či nedostatku něčeho v organismu) (Cakirpaloglu, 2012). Motivory určují, zda se budeme aktivně přibližovat nějakému cíli (za účelem získání něčeho) nebo budeme pasivní a budeme se vzdalovat (chceme se něčemu vyhnout). Síla motivu určuje, které činnosti provedeme nejdříve a které odložíme na později (Plháková, 2005).

Pro dobrou analýzu osobnosti je nutné porozumět její motivaci. Při jejím výkladu se musíme zaměřit na individuální potřeby jedince, cíle, zkušenosti a kulturní a společenský kontext, ve kterém člověk žije. Motivace a motivy mají ryze individuální povahu, těžko bychom hledali dva jedince s totožnou motivační sestavou. Každý člověk své motivy také odlišně prožívá a reaguje na ně (Cakirpaloglu, 2012). Motivované chování je často **doprovázeno emocemi**, jsme šťastní, když se nám něco daří a naopak smutní, když ne (Plháková, 2005).

Motivace lidského chování je poměrně složitá a podílí se na ní vrozené i získané faktory. Mnohé pohnutky a cíle lidského chování jsou nevědomé a vnitřní motivy mohou působit i protichůdně (Plháková, 2005). Lidské motivy se různě kombinují, propojují a ovlivňují. Naše chování může být determinováno vícenásobně a jeden čin může uspokojovat více potřeb najednou (Říčan, 2007).

Motivace směřuje k uspokojení - motiv a uspokojení jsou komplementární fenomény. Uspokojení potřeby znamená návrat k psychické rovnováze. Podle Maslowa existují **dva druhy uspokojení**, jež souvisí s dělením potřeb na nižší a vyšší. Vývojově nižší potřeby (především biologické) uspokojíme redukcí napětí, které vyvolávají. Tedy hlad uspokojíme nasycením. Oproti tomu vyšší potřeby nelze uspokojit pouhou redukcí napětí. Maslow mluví spíše o indukci napětí, příjemné je spíše udržování určité hladiny napětí. Například seberealizace jakožto vyšší potřeba by měla udržovat člověka ve stálé touze po růstu a rozvíjení. Jako taková by tedy měla být neuspokojitelná (Nakonečný, 1996).

Motivy vytvářejí složité řetězce, kdy na základní, primární motivy navazují další odvozené motivy. Primární motivy jsou zdroje energie, které uvádí do chodu všechny navazující činnosti. I to nejsložitější lidské chování bychom díky dobré analýze mohli vysvětlit a zpětně dojít až k primárnímu motivu. Trochu jiný pohled nabízí Allport, který popsal **princip funkční autonomie**. Podle něj sice odvozené motivy mají základ v primárních motivech, ale nemůžeme je vysvětlit pouze jejich kombinací. Tyto odvozené motivy totiž dále fungují autonomně bez závislosti na primárních potřebách, i když ty již byly uspokojeny (Říčan, 2007).

2. 1 KLASIFIKACE MOTIVŮ

Dělení dle původu:

a) vrozené (primární) motivy

Podle nativistických a instinktivistických teorií jsou určité motivy vrozené a uspokojují tělesné, psychické a sociální potřeby. Patří sem například potřeba jídla, pití, spánku, sexuální potřeba (Cakirpaloglu, 2012).

b) získané (sekundární) motivy

Zastánci této teorie předkládají složitý motivační systém člověka, který je tvořen základními vrozenými motivy a mnoha získanými psychickými a sociálními motivy. Získané motivy tvoří tendence, jež se vyvíjí během kontaktu s druhými lidmi, skupinami, kulturou a institucemi (Cakirpaloglu, 2012).

Další dělení:

a) **vnitřní motivace** ovlivňuje lidské chování, aniž by k tomu bylo zapotřebí nějaké vnější odměny. Jedná se o aktivity, které jsou samy o sobě cílem, a samotná činnost nás

uspokojuje. Patří sem nejrůznější koníčky, volnočasové aktivity, hry, četba, studium a další (Plháková, 2005).

b) **vnější motivace** - o vnější motivaci se jedná, pokud je vykonávání dané činnosti motivováno nějakou vnější odměnou (Plháková, 2005). Nakonečný (1996) hovoří o vnějších motivujících podnětech – **incentivách**. Podnět se stane incentivou, pokud je ve vztahu k aktuální motivaci.

2. 2 MASLOWOVA HIERARCHIE MOTIVŮ

Tato „pyramida“ hierarchických potřeb je velmi dobře známá. Je složena z pěti úrovní potřeb, přičemž jejich uspokojování probíhá vzestupně od nejnižší potřeby (největší priorita) až po nejvyšší potřebu. To ovšem neznamená, že člověk, který nemá uspokojené fyziologické potřeby, omezuje pocitování vyšších potřeb a tendencí (Cakirpaloglu, 2012).

5. potřeba seberealizace
4. potřeba uznání (dosažení úspěchu a prestiže)
3. potřeba sounáležitosti a lásky
2. potřeba bezpečí (jistota, stabilita, spolehlivost)
1. fyziologické potřeby (žízeň, hlad, spánek, sex)

2. 3 DRUHY MOTIVŮ

Lidské motivy můžeme rozdělit do čtyř základních kategorií:

2. 3. 1 SEBEZÁCHOVNÉ MOTIVY

Sebezáchovné motivy mají biologický základ, vedou k přežití člověka a celého živočišného druhu. Jedná se o rozsáhlou motivační oblast, která obsahuje více pohnutek. Patří sem především základní fyziologické potřeby a deficity (Plháková, 2005).

a) **Motivy zajišťující přežití jednotlivce**

Do této kategorie patří především sebezáchovné aktivity, jež jsou vyvolány psychickými pohnutkami hladu, žízně, únavy, pocity horka/zimy a také pocity strachu, hněvu a bolesti (Plháková, 2005).

b) **Motivy zajišťující přežití druhu**

Přežití lidstva je zajištěno díky sexuálními a rodičovským motivům, které směřují k rozmnožování a následné péči o bezbranné a nesamostatné děti (Plháková, 2005).

2. 3. 2 STIMULAČNÍ MOTIVY

Různorodá vnější stimulace a vyvážená kombinace tělesných a psychických aktivit je důležitá pro dosažení duševní pohody. Do této oblasti motivů patří snaha o dosažení **optimální úrovně aktivace a potřeba proměnlivých senzorických podnětů**, přičemž obě potřeby se prolínají. Stimulační motivy se mohou projevat vyhledáváním nových a neobvyklých aktivit a zážitků, zvědavostí a hravostí (Plháková, 2005).

2. 3. 3 SOCIÁLNÍ MOTIVY

Naše mezilidské vztahy a jejich prožívání jsou ovlivněny sociálními motivy. Tyto motivy či dispozice jsou pravděpodobně vrozené a jsou rozvíjeny především v dětství vztahy v primární rodině (Plháková, 2005). U sociálně motivovaného chování nalezneme jasný sociální cíl nebo sociální obsah – například sdružovat se, komunikovat, pobavit se s přáteli (Nakonečný, 1996). Každá kultura a rodina vytváří jiné podmínky, takže se v těchto motivech individuálně lišíme. Do této oblasti motivů patří výkonová motivace, potřeba afiliace, potřeba moci, motiv společné činnosti a také prosociální chování (Plháková, 2005).

Potřeba afiliace – sdružování

Jde o psychogenní potřebu, která nemá tělesný základ. Murray definoval tuto potřebu jako tendenci vytvářet přátelství, být v kontaktu s druhými lidmi a žít s nimi. Cílem je především **sociální interakce**. K tomu patří také oblíbenost mezi lidmi a přijetí, ne však moc a ovládání druhých. Mezi typické činnosti, za kterými stojí potřeba afiliace, jsou schůzky s přáteli, večírky, výlety, sportovní akce a jakékoliv další společné aktivity. Potřeba afiliace je nám společná, byť ji můžeme pociťovat v různé intenzitě. Tato potřeba by mohla pramenit v raných citových vztazích, přičemž zde můžeme nalézt určitý strach ze samoty a opuštění, kterému se chceme vyhnout a také uspokojení, které kontakt s druhými lidmi přináší. Specifickou částí je **potřeba intimacy** (Plháková, 2005).

Potřeba sociálního kontaktu je jednou z nejdůležitějších a nejnaléhavějších sociálních potřeb. Již přítomnost druhé osoby přináší určité uspokojení a je známe, že snižuje úzkost. Díky sociálnímu kontaktu můžeme získávat informace, srovnávat se, získávat zpětnou vazbu na své chování a nové modely chování. Sdružování se na základě sdílení stejných zájmů, myšlení a motivů je založeno na sebezpotvrzování (Nakonečný, 1996).

Motiv společné činnosti

Společná činnost je často přitažlivější a poskytuje více uspokojení než činnost individuální. Důvodem může být to, že tato činnost uspokojuje také potřebu afiliace. Druzí lidé nám poskytují pozitivní zpětnou vazbu ve formě uznání, motivují nás k tomu, abychom se jim vyrovnali a něco nového se naučili (Výrost, Slaměník, 2008).

Výkonová motivace

Výkonová motivace ovlivňuje chování člověka ve výkonových situacích. Projevuje se tím, že člověk realizuje úkoly na určité úrovni, přičemž se řídí subjektivními představami o dobrém výkonu (Plháková, 2005). Samotný výkon a jeho kvalita jsou ovlivněny úrovní motivace a také schopnostmi daného člověka (Nakonečný, 1996). Dále můžeme výkonovou motivaci dělit na několik samostatných motivů, patří sem **potřeba dosažení úspěšného výkonu** (snaha být úspěšný, překonávat překážky, být tak dobrý a rychlý při práci, jak nejlépe to dokážu), **potřeba vyhnout se neúspěchu** a dokonce i **potřeba vyhnout se úspěchu** (Plháková, 2005). Záleží přitom na **prožívaných emocích** – naděje na úspěch versus strach z neúspěchu. Jejich vzájemný poměr určuje sílu výkonové motivace. Čím vyšší je úroveň výkonové motivace, tím je větší úsilí o dosažení cíle. S motivem výkonu velmi úzce souvisí **úroveň aspirace**. Můžeme říci, že jde o určitý stav, o kterém lidé doufají, že jej dosáhnou a uskuteční. Jedná se o proměnlivou veličinu, která se mění v závislosti na různých okolnostech, například na úspěchu (Nakonečný, 1996).

Potřeba moci

Tento sociální motiv se snažila vysvětlit řada psychologů. Projevuje se snahou řídit a ovládat společenské dění, chování a prožívání druhých lidí nebo dosáhnout nějaké vyšší pozice jak v pracovním, tak soukromém životě. Alfred Adler v něm viděl možnost jak se vyrovnat s pocitem méněcennosti, stát se nadřazeným a mít nějakou převahu nad druhými. Podle Fromma a Horneyové se touha po moci vyvíjí v dětství a dospívání, pokud na dítě působí nějaké nepříznivé vlivy, necítí se bezpečně, nebo se cítí neschopné a slabé (Plháková, 2005).

Prosociální chování

Psychologové se poměrně často zabývali otázkou, čím je motivováno prosociální chování. Jeho podstatou je ochota člověka vzdát se vlastního blaha, přinést nějakou oběť a obecně udělat něco pro druhého člověka. Přitom je nutné jisté sebeobětování a toto chování nemusí přinést žádný prospěch nebo zisk člověku, který pomáhá (Nakonečný, 1996).

Prosociální chování obsahuje široké spektrum činností od výjimečných maličkostí (cizímu člověku poradíme s orientací ve městě) po dlouhodobou pravidelnou činnost (dobrovolnická činnost). Pod pojem prosociální chování můžeme zařadit jakýkoliv čin, který jsme vykonali ve prospěch druhého člověka nebo skupiny osob. Pojem altruismus se může zdát významově podobný, ale odlišnost spočívá v důrazu na to, že daný čin není spojen s očekáváním žádného zisku, odměny nebo opětování. Altruismus je někdy také považován za motivaci k prosociálnímu chování (Výrost, Slaměník, 2008).

2. 3. 4 INDIVIDUÁLNÍ PSYCHICKÉ MOTIVY

Některé motivy jsou čistě individuální a jejich uspokojování zajišťuje optimální začlenění všech mentálních funkcí – tedy dosažení duševního zdraví. Tyto motivy nesměřují k nějakým vnějším cílům, ale naopak k **udržení vnitřní harmonie** (Plháková, 2005).

Potřeba sebeurčení

Lidská potřeba svobodného rozhodování a jednání je v poslední době v zájmu mnoha výzkumů. Jedná se o vnitřní motivaci. Výzkumy ukazují, že činnosti, které provádíme z vlastní iniciativy, vykonáváme déle než činnosti, které děláme na popud nějakých vnějších okolností (Plháková, 2005).

2. 4 ZÁJMY

Zájmy můžeme vyčlenit jako **zvláštní kategorii motivů**. Jejich základem jsou především primární psychologické potřeby, které jsou ovlivněny podmínkami daného kulturního prostředí. Zájem je odvozenou potřebou a **uspokojuje ji provádění určité činnosti**. Zájmy patří do struktury osobnosti, kterou je možno poměrně snadno ovlivnit - můžeme je kvantitativně i kvalitativně měnit. Každý člověk by měl mít prostor, aby si svobodně vybral ty zájmy, které jej budou nejvíce naplňovat. Z funkčního hlediska slouží zájmy k **získávání příjemných prožitků** (Říčan, 2007).

Zájem představuje **vztah subjektu k objektu**, je generalizovanou tendencí jedince být přitahován určitými konkrétními aktivitami. Zájmy můžeme klasifikovat podle předmětů a činností, k nimž se váží a na základě vnitřních motivů, jež je spojují. Smékal uvádí tuto klasifikaci stanovenou na základě výzkumů:

- a) **zájmy o ideje** – vědecké, literární, estetického vnímání či vyjádření
- b) **zájmy o lidi** – kontaktní, sociální

c) **zájmy o věci** – systematizační, materiální (Smékal, 2002).

2. 5 POSTOJE A HODNOTY

Postoje mohou být velmi elementární (týkající se jednotlivých objektů) nebo také obecné a obsahově rozsáhlejší (Říčan, 2007). Postoj je psychická dispozice, která se projevuje ve výběru přijímaných vnějších vlivů a v činnosti vůči okolí. Je tvořen především hodnotícím vztahem, a proto je pro něj typický pozitivní či negativní náboj vůči danému předmětu. Motivům a postojům je společné zaměření chování či činnosti. Motiv se však zaměřuje na cíl, kdežto postoj na objekt, ke kterému se vztahuje (Výrost, Slaměník, 2008).

Postoj je tvořen třemi složkami:

- **kognitivní** – informace o objektu postoje
- **emocionální** – pocity, jež máme vůči objektu postoje
- **konativní** – sklon k určitému chování a reakcím k objektu postoje (Nakonečný, 2009).

Hodnoty jsou nejobecnějšími psychickými činiteli, které ovlivňují veškeré individuální prožívání, jednání a také náš životní styl a orientaci ve světě. Hodnoty reprezentují naše přesvědčení o tom, co je a co není dobré. (Cakirpaloglu, 2009). Mohou to být objektivní přírodní nebo společenské jevy, hmotné či duchovní povahy, které rozvíjí a uchovávají vztah mezi člověkem, společností, přírodou a samotným lidským životem. Vytváří složitý internalizovaný hodnotový systém, který je individuální a podílí se na našem chování a prožívání. Zdrojem hodnot může být výchova, životní zkušenosti a nejrůznější společenské faktory (Výrost, Slaměník, 2008).

2. 6 MOTIVAČNÍ PROFIL

Ve svém výzkumu jsem použila Motivační profil, jehož autorem je Ing. Jiří Pavlát. Motivační profil představuje individuálně specifickou a relativně stabilní osobnostní charakteristiku člověka. Vyvíjí se společně s utvářením celé osobnostní struktury. Ukazuje, které motivační orientace či tendence jsou pro daného jedince dominantní. Ty se také odráží v jeho chování a veškeré činnosti (Pavlát, 2004).

Dotazník Motivační profil je tvořen devíti dimenzemi, přičemž člověka charakterizuje příklon k jednomu či druhému pólu dané dimenze. Uvádíme výčet dimenzí s podrobnějším popisem dimenzí 2 a 7, protože byly použity ke stanovení výzkumných hypotéz.

1. Vyhýbání se neúspěchu – dosahování úspěchu

2. Zaměření na činnost a její obsah – zaměření na úspěch

Pro člověka zaměřeného na činnost a její obsah je typická radost ze samotného vykonávání určité činnosti, uspokojení z vlastního výkonu a výsledků činnosti. Případný úspěch je vnímán jako jakýsi „bonus“ úspěšné činnosti, který není primárně důležitý. Na druhou stranu pro člověka zaměřeného na úspěch, je důležité společenské uznání, sláva, publicita a peníze získané prostřednictvím jakékoliv činnosti. Tito lidé jsou více soutěživí a touží po vysokém společenském postavení (Pavlát, 2004).

3. Zaměření směrem od podniku – zaměření směrem k podniku

4. Orientace na pocit bezpečí – zaměření se na riziko

5. Orientace na budoucnost – zaměření na aktuální stav

6. Skupinová orientace – individuální orientace

7. Prosociální orientace – zaměřenost na sebe

Lidé s prosociální orientací jsou zaměřeni na druhé osoby a jejich blaho. Věnují se činnostem, které mají prospívat, sloužit a pomáhat někomu či něčemu vyššímu a neosobnímu. Hlavní motivací je konání dobra, služba druhým lidem a touha být uznávaným členem skupiny. Naopak lidé zaměřeni na své zájmy, činí vše především pro svůj prospěch, z vlastní potřeby, aby uspokojili své zájmy. Kolektiv nepotřebují nebo jej využívají pro realizaci svých zájmů (Pavlát, 2004).

8. Pasivita, klid - čínorodost

9. Orientace na morální uspokojení – orientace na ekonomický prospěch

3 DOBROVOLNICTVÍ

I v dnešní době se setkáme s lidmi, kteří nezištně pomáhají druhým. Asi každý z nás někdy někomu pomohl a také pomoc od druhé člověka přijal. Dobrovolnická práce je často samozřejmá, spontánní a bez očekávaného výdělků. Nejedná se o nový jev ve společnosti, vždy tomu tak bylo (nebo by mělo být) že ti, kterým se vedlo lépe, pomáhali těm, kteří na tom byli hůře (Tošner, Sozanská, 2006).

Dobrovolnickou činnost nalezneme na místní a národní úrovni a dokonce i mezinárodní úrovni. Je nepostradatelná například v různých humanitárních programech OSN, při ochraně lidských práv, při živelných katastrofách, ochraně životního prostředí nebo zvyšování gramotnosti. Dobrovolnictví je často řízeno a zastřešováno nějakou organizací. To ale neznamená, že by tak přišlo o spontánní charakter. Stává se zdrojem pravidelné a spolehlivé pomoci pro danou organizaci a také poskytuje dobrovolníkovi nové zkušenosti, zážitky a příležitosti (Tošner, Sozanská, 2006).

Podle Všeobecné deklarace o dobrovolnictví je dobrovolnictví základním stavebním kamenem občanské společnosti, jež přináší do lidského života nejušlechtlejší aspirace - touhu po bezpečí, příležitostech, spravedlnosti, svobodě a míru.¹

Znaky dobrovolné činnosti

Dobrovolná činnost je **neplacená, vědomá a svobodně zvolená činnost v různých oblastech společenského života**. To, že práce není placená, však ještě neznamená, že je úplně bez odměny. Nejdůležitějším oceněním za odvedenou práci je poděkování. Dalšími odměnami mohou být různá školení či vzdělávací kurzy, které jsou užitečné i mimo rámec dobrovolné činnosti (Šormová, Klégrová, 2006).

Terminologie

Dobročinnost, dříve také filantropie, je považována za občanskou ctnost, která má kořeny v morálce. Dále se dělí na dvě formy – **dobrovolnictví** a **dárcovství**. Dárcovstvím jsou myšleny finanční či materiální dary určené pro občany v nouzi nebo na veřejně prospěšné účely (Tošner, Sozanská, 2006).

Za **dobrovolnickou činnost** považujeme aktivity spojené především s organizací dobrovolnictví, **dobrovolnou činností** je samotný výkon dobrovolné pomoci. Analogicky

¹ Získáno z <http://www.iave.org/content/universal-declaration-volunteering>.

k tomu se **dobrovolnická organizace** zabývá organizací dobrovolné činnosti a činnost **dobrovolných organizací** je závislá na práci dobrovolníků (Tošner, Sozanská, 2006).

3. 1 HISTORIE DOBROVOLNICTVÍ V ČR

Počátky dobročinnosti sahají do **středověku** a jsou spojeny především s církví - humanitární a duchovní dobročinnost. Církev však byla vytlačena státem, který upevnil svou moc, a spousta dobrovolnické činnosti přešla do jeho rukou. V **19. století a na počátku 20. století** došlo k velkému rozvoji občanských iniciativ Národního obrození. Vzniklo mnoho různých spolků, nadací a asociací, které podporovaly vzdělávání, umění, vědu a různé volnočasové aktivity. Některé z těchto organizací fungují dodnes - například Sokol. Za **první republiky** dále pokračoval tento trend dobročinnosti, která byla nejvíce zaměřena na budování ústavů pro nemocné, ozdravovny, útulky pro studenty, jesle a prázdninové osady (Frič, 2001). Organizace byly lépe strukturovány a tvořily širokou síť menších poboček (Tošner, Sozanská, 2006). Za **druhé světové války** byl rozkvět dobročinnosti zastaven německou okupací v roce 1938 a samotnou válkou. Dobročinné organizace byly často zrušeny nebo přeorganizovány pro potřeby Němců. Po válce se naštěstí podařilo je rychle obnovit. V období **socialismu** nastolila vláda komunistické strany státní centralizované řízení neziskových organizací, došlo k zabavení jejich majetku a sjednocování. To neznamenal zrušení dobrovolnické činnosti, ale její řízení státem přičemž podléhala socialistické ideologii (Frič, 2001). Obnova nastala až v 80. letech 20. století, nejvýrazněji po **listopadu 1989**. Spolky jako Junák, Sokol a další byly obnoveny, byl jim navrácen zabavený majetek a mohly pokračovat ve své činnosti. V této době vznikly tisíce nových kulturních, sportovních a dětských neziskových organizací, které fungují především díky nadšení dobrovolníků (Tošner, Sozanská, 2006). V současnosti se v ČR věnuje formálnímu dobrovolnictví v různých neziskových organizacích asi 30 % obyvatel nad 15 let. Můžeme se tedy v množství dobrovolníků srovnávat například s Belgií, Rakouskem, Francií a Německem (Murtagh, A., Brozmanova Gregorova, A., Mračkova, A., Tiberghien, A., Mullanji, A., ... Talevski, 2012).

3. 2 DĚLENÍ DOBROVOLNÝCH ČINNOSTÍ

3. 2. 1 PODLE TYPU DOBROVOLNÉ ČINNOSTI

- a) **občanská či sousedská výpomoc** – jedná se o pomoc v rámci rodiny, přátel nebo sousedů; je považována za samozřejmou
- b) **veřejně prospěšné dobrovolnictví** – jde o dobrovolnickou činnost nejčastěji v nestátní neziskové organizaci, která byla zřízena s cílem pomoci druhým lidem
- c) **vzájemně prospěšné dobrovolnictví** – v tomto případě jde o členství ve spolku či klubu, kde primárně pomáháme druhým a zároveň také sobě při realizaci společných cílů
- d) **dobrovolnická služba** – má specifické postavení díky tomu, že je uzákoněna, což s sebou nese práva i povinnosti (Hodač, Marciszová, Čáková, Kušková, & Urban, 2009).
 - často probíhá dlouhodobě a mimo svou zemi (Šormová, Klégrová, 2006).

3. 2. 2 PODLE DOBY TRVÁNÍ DOBROVOLNÉ ČINNOSTI

- a) **dobrovolná pomoc při jednorázových akcích** – v tomto případě stačí ústní dohoda mezi oběma stranami; nejčastěji se jedná o veřejné sbírky, dobročinné koncerty a jiné benefiční akce (Šormová, Klégrová, 2006).
- b) **dlouhodobá dobrovolná pomoc** – opakované a pravidelné výpomoci (například vždy několik hodin týdně), jedná se o častou formu (Tošner, Sozanská, 2006).
- c) **dlouhodobá služba** – pravidelná, opakovaná a nepřetržitá, často probíhá v zahraničí; smlouva o činnosti by měla být písemná (Šormová, Klégrová, 2006).

3. 2. 3 PODLE OBLASTI PŮSOBENÍ

V České republice existuje několik oblastí dobrovolnických činností. Zde jsou ty hlavní z nich:

- **sociální oblast a zdravotnictví** (pomoc lidem se zdravotním postižením, seniorům, drogově závislým a lidem jinak sociálně znevýhodněným)
- **humanitární pomoc** (živelné katastrofy) a ochrana lidských práv
- **ekologie a ochrana přírody** (péče o zachování čistoty, výsadba stromů)
- **kulturní oblast** (rekonstrukce, pořádání festivalů)
- **volnočasové aktivity, vzdělávání a sport** (vedoucí dětských kroužků, oddílů, táborové vedoucí) (Hodač et al., 2009).

3. 3 FUNKCE DOBROVOLNICTVÍ

- a) **sociálně integrační** – zařazení, pocit sounáležitosti k nějaké sociální skupině
- b) **psychologická** – dobrovolník uspokojuje svou potřebu být užitečný, má dobrý pocit z nezištné činnosti pro druhé
- c) **edukační** – získávání nových zkušeností a dovedností
- d) **inovační** – dobrovolník může uplatnit svou kreativitu - má pro ni ve své činnosti prostor
- e) **ekonomická** – tvorba hodnot pro organizaci a její klienty (Krutina, 2004).

3. 4 DOBROVOLNÍK

„Dobrovolník je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“ Dobrovolník by měl být spolehlivým pomocníkem (Tošner, Sozanská, 2006).

Podle Cíglera (2008) je dobrovolný pracovník s dětmi a mládeží člověk (můžeme používat označení „**vedoucí**“), který pro ně připravuje volnočasový program, působí na ně výchovně, pedagogicky a této činnosti se věnuje ve svém volném čase, bez nároku na finanční odměnu.

Dobrovolníky tedy charakterizují **tři klíčové vlastnosti**:

1. neprovádí svou činnost kvůli finančnímu zisku
2. činnost vykonávají dobrovolně, podle své svobodné vůle
3. jejich činnost je prospěšná někomu druhému (i když se ukazuje, že přináší jisté odměny i jim samým) (Packham, 2012).

Dobrovolníkem může být každý způsobilý a zralý člověk, který je ochoten se ve svém volném čase věnovat nějaké činnosti, pro kterou má vhodné kompetence. Požadavky na konkrétní vlastnosti se odvíjí podle oblasti, ve které dobrovolník působí. Nápomocnými vlastnostmi však rozhodně jsou otevřenost, flexibilita, odpovědnost, vnímavost, schopnost práce v kolektivu, tolerance, spolehlivost a nezištnost (Šormová, Klégrová, 2006).

Přístup k dobrovolnictví může být **aktivní**, kdy motivovaný člověk sám vyhledá organizaci, která vyhovuje jeho představám, požadavkům a chce zde působit. Nebo **pasivní**, kdy organizace samy vyhledávají dobrovolníky (Matulíková, 2008).

3. 5 PRÁVNÍ ZAKOTVENÍ DOBROVOLNICTVÍ

Touto tematikou se zabývá **zákon č. 198/2002 Sb.** o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (dále jen zákon o dobrovolnické službě), který nabyl účinnosti 1. ledna

2003. Zákon stanovuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu. Taková služba musí být organizována v souladu s tímto zákonem a vykonávána dobrovolníky bez nároku na odměnu.

Podle zákona je **dobrovolnická služba takovou činností, při které dobrovolník poskytuje:**

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu, osobám drogově závislým, trpícím domácími násilím a také osobám, které pomáhají s péčí o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase
- b) pomoc při přírodních, ekologických a humanitárních katastrofách, při ochraně a péči o životní prostředí, kulturní dědictví, při pořádání charitativních akcí
- c) pomoc při realizaci rozvojových programů mezinárodních organizací a institucí

Dobrovolnická činnost může být - krátkodobá – nepřesahuje 3 měsíce

- dlouhodobá – déle než 3 měsíce

Podle zákona je **dobrovolníkem** člověk, který se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodl, že bude vykonávat nějakou dobrovolnickou činnost. Dobrovolník za výkon své činnosti nemá nárok na odměnu.

Dobrovolníkem může být:

- a) fyzická osoba starší 15 let, pokud vykonává svou činnost na území ČR
- b) fyzická osoba starší 18 let, pokud působí v zahraničí (zákon č. 198/2002 Sb.).

3. 6 JAK SE STÁT DOBROVOLNÍKEM

Pokud se člověk chce stát dobrovolníkem, měl by se **zamyslet nad několika následujícími oblastmi a otázkami:** Proč vlastně chci pomáhat? Co očekávám? V jaké oblasti chci působit? Kolik na to mám času? Co mohu nabídnout, co umím, co mohu předávat druhým? Díky odpovědím na tyto otázky se můžeme lépe rozhodnout. Dalším důležitým krokem je **výběr vhodné organizace** na základě zjištěných možností, informací a vlastních zkušeností. Dále se vyplatí být aktivní a **kontaktovat vybranou organizaci**. Můžeme si sjednat schůzku a na vše se zeptat pověřené osoby. Poté je **potřeba se na práci dobře připravit** – zjistit poslání organizace a projít kurzem nebo školením. Poté již nic nebrání tomu pustit se do práce (Hodač et al., 2009).

Velmi důležité je, aby byly organizace na působení dobrovolníků připraveny a vytvořily pro ně vhodné podmínky. V opačném případě může dojít ke zklamání a negativním

zkušenostem. Dobře fungující organizace by se měla průběžně věnovat dobrovolníkům, měla by s nimi komunikovat, konzultovat, hodnotit je, ocenit a popřípadě nabízet supervizi. To vše přispívá k motivaci dobrovolníků a ke vzniku pozitivní atmosféry (Matulíková, 2008).

3. 7 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ

Kromě pozitivních důvodů, proč se stát dobrovolníkem, existuje také řada **nevhodných motivací**, které nejsou pro druhé prospěšné. Pokud takový motiv u zájemce o dobrovolnou činnost rozpoznáme, není vhodné jej přijímat (Tošner, Sozanská, 2006).

Vitoušová (1998) jich uvádí několik:

- soucit, který vede k degradaci klienta
- nadměrná a zbytečná zvědavost
- k činnosti nás vede pocit povinnosti
- snaha zasloužit si něco
- osobní neštěstí, které se snaží dobrovolník vyřešit touto činností, touha obětování se, pocity osamocení, které se snažíme kompenzovat novými přátelstvími
- pocity vlastní důležitosti, jedinečnosti a nenahraditelnosti
- nedostatek sebeúcty, který se snažíme zmírnit tím, že nalezneme někoho, kdo je na tom hůř než my
- nadřazenost, touha ovládat druhé, mít vliv a moc

Skutečné touhy po moci a odměně jsou zde skryty pod společensky přijatelným způsobem jejich získání. Chování motivované těmito motivy se může negativně odrazit na vztazích mezi dobrovolníky a klienty a může klienta výrazně poškodit (Vitoušová, 1998).

Dobrovolníky může v jejich práci motivovat a podporovat ocenění, uznání, vědomí vlastní hodnoty při činnosti, možnost postupu, překonání překážek, pocit sounáležitosti při spolupráci v týmu, možnost podílet se na směřování a cílech organizace a uspokojování vlastních potřeb. Naopak nepříznivě může působit rozdíl mezi očekáváním a skutečností, absence zpětné vazby, ocenění, stereotyp a rutina, nemožnost osobního růstu, pocit, že nejsou prospěšní, potlačování kreativity, napětí v kolektivu (Tošner, Sozanská, 2006).

Frič (2001) ve svém výzkumu uvádí typologii motivací k dobrovolné činnosti. Pomocí faktorové analýzy určil tři základní motivace, a to konvenční či normativní motivaci, reciproční motivaci a nerozvinutou motivaci. Dále také přichází s teorií altruismu, který

je motivací k vykonávání dobrovolnické činnosti. Altruismus dále dělí na tři typy – reciproční, normativní a emocionální. Podrobněji se budu Fričově typologii motivace a teorií altruismu zabývat v páté kapitole.

3. 8 PRÁVA A POVINNOSTI DOBROVOLNÍKŮ

Mezi základní **práva** dobrovolníků patří:

- mít úplné informace o organizaci, ve které chceme pracovat, o jejím poslání a činnosti a také být podrobně seznámen s činností, kterou budeme vykonávat
- vykonávat činnost, která naplní naše očekávání
- odmítnout nevyhovující činnost
- být v kontaktu s koordinátorem dobrovolníků
- mít možnost individuální nebo skupinové supervize
- získat hodnocení naší činnosti, pojištění
- absolvovat zaškolení a trénink (Hodač et al., 2009).

Na druhou stranu má dobrovolník **povinnosti**:

- dodržovat zákon o dobrovolnické službě a podmínky smlouvy se zastřešující organizací
- připravit se na činnost
- předložit všechny potřebné doklady (zdravotní, výpis z rejstříku trestů, o vzdělání)
- plnit úkoly, ke kterým se zavázal
- znát své limity, požádat o potřebnou pomoc
- být spolehlivý, dokázat pracovat v týmu, ztotožnit se s posláním organizace (Hodač et al., 2009).

3. 9 MEZINÁRODNÍ PODPORA A PROPAGACE

V minulosti byly za účelem vyzdvižení, ocenění a propagace činnosti dobrovolníků již dva roky označeny jako dobrovolnické. První z nich, rok **2001**, byl Valným shromážděním OSN označen za **Mezinárodní rok dobrovolníků**. Cílem bylo přispět k většímu uznání dobrovolnictví, podpořit komunikaci a samotnou činnost, poukázat na dosažené úspěchy a inspirovat.²

Dalším rokem vyhlášeným Radou Evropské unie je rok **2011 „Evropský rok dobrovolných činností na podporu aktivního občanství“**. Účelem je podpora organizací, aby vytvořily podmínky pro dobrovolnictví v EU, zlepšení jeho kvality, ocenění

² Získáno z <http://www.osn.cz/zpravodajstvi/zpravy/zprava.php?id=674>.

a zviditelnění dobrovolnické činnosti s důrazem na jeho hodnotu a význam (Dobrovolník, nedat.).³

3. 10 POSTOJE ČESKÉ VEŘEJNOSTI K DOBROVOLNICTVÍ

Častým přesvědčením, se kterým se ve společnosti setkáme, je názor, že dobrovolnictví je založeno na nějaké pevné ideologii (např. náboženství) nebo na fanatismu (ekologičtí aktivisté, sekty). Někteří lidé si nepřipouští jiné vysvětlení toho, že i dnes je někdo ochoten dělat něco zadarmo. Obecně jsou postoje často skeptické, lidé nechápou roli dobrovolnictví v moderní společnosti a je pro ně něčím výjimečným (Tošner, Sozanská, 2006). Velká část lidí o dobrovolnictví nikdy neuvažovala, nejsou ochotni se do něj zapojit. Důvodem může být nedostatek času, možností, informací, nedůvěra v organizace nebo špatné zkušenosti (Matulíková, 2008). Dobrovolnictví je také někdy kritizováno a na dobrovolníky je pohlíženo jako na pouhou levnou pracovní sílu a náhražku profesionálních pracovníků. Na druhou stranu se můžeme setkat i s přílišným vychvalováním a blahořečením (Packham, 2012). Velmi pozitivně je však vnímáno v politické oblasti, kde je chápáno jako možnost ovlivnění profesionální politiky, se kterou jsou lidé nespokojeni (Tošner, Sozanská, 2006).

Velmi důležitá je proto propagace dobrovolnictví a neziskových organizací formou spolupráce s médii – televizí, rozhlasem, dále také na internetu, za účelem informační osvěty (Tošner, Sozanská, 2006).

³ Získáno z <http://www.dobrovolnik.cz/evropsky-rok-dobrovolnictvi-2011/>.

4 VOLNOČASOVÉ AKTIVITY DĚTÍ A MLÁDEŽE

Každého člověka baví něco jiného, každý se ve svém volném čase rád věnuje jiné činnosti. Volba koníčků a trávení volného času ovlivňuje naši osobnost, její rozvoj a psychickou pohodu. Volný čas má většinou člověk spojený s něčím příjemným, s odpočinkem, pohodou a činnostmi, které ho baví a nemá na ně jindy čas. Velmi důležité je trávení volného času u dětí a mládeže - jeho smysluplné, organizované a pestré využití. Děti v dnešní době totiž tráví stále více času u počítačů, hraním her, chatování, pouhým „poflakováním“ venku a méně se věnují sportům, koníčkům, zájmovým kroužkům a tráví méně času v kolektivu vrstevníků a kamarádů. Přitom právě vhodné trávení volného času příznivě ovlivňuje jejich vývoj a působí jako prevence rizikového chování. Bohužel velmi často můžeme vidět, že rodiče nemají dostatek času na své děti, aby s nimi mohli podnikat výlety, hrát si a hlavně být s nimi. Jejich roli tak často zastupují různé volnočasové organizace, které pro děti připravují nejrůznější kroužky, herní programy a tábory.

4.1 DEFINICE

Tematikou volného času se zabývá **pedagogika volného času** – samostatný pedagogický obor, jež se rozvíjí především ve druhé polovině 20. století. Pedagogika volného času se zabývá výchovou ve volném čase a organizacemi, které tyto aktivity poskytují (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011). Jejím hlavním cílem je vedení dětí i dospělých k tomu, aby byli schopni si sami vybrat vhodné aktivity a realizovali je prospěšně pro svůj osobní rozvoj, rozvoj sociálního okolí a společnosti (Hofbauer, 2004).

Podle Hofbauera (2004) je **volný čas** obdobím, kdy člověk nemusí vykonávat činnosti, ke kterým se zavázal, které vyplývají z jeho sociálních rolí, práce a nutnosti péče o svůj život. Jedná se o **reziduální teorii**, podle které nám volný čas zbývá po splnění všech pracovních i nepracovních povinností.

Podle Pávkové je **volný čas** opakem nutné práce a povinností, je to tedy doba, kterou můžeme naplnit činnostmi dle svého svobodného výběru a tyto činnosti děláme dobrovolně, protože nám přináší radost, pocit uvolnění a uspokojení. Nejčastěji si s pojmem „volný čas“ lidé spojují odpočinek, relaxaci, koníčky, zábavu, dobrovolné vzdělávání a další dobrovolné a společensky prospěšné činnosti (Pávková, Hájek, Hofbauer, Hrdličková, & Pavlíková 2008).

4. 2 HLAVNÍ FUNKCE VOLNÉHO ČASU

Mezi **hlavní funkce volného času** řadíme:

- odpočinek – regenerace pracovních sil, relax, klid a pohoda
- zábavu – regenerace duševních sil
- rozvoj osobnosti – spoluúčast na vytváření kultury, nové zážitky a zkušenosti

Dalšími funkcemi by mohly být například: vzdělávání a výchova, komunikace, participace a socializace, zdravotní, sociální a preventivní funkce (Hofbauer, 2004).

4. 3 VÝCHOVA VE VOLNÉM ČASE

Volnočasové aktivity v zájmových kroužcích či sportovních a jiných organizacích můžeme považovat za **neformální výchovu**, která **probíhá mimo vyučování**. Zásadní rozdíl oproti výchově formální je v tom, že tato výchova se uskutečňuje na základě dobrovolného rozhodnutí člověka se jí věnovat. Obsahuje také výrazné demokratické prvky a snahu o participaci všech jejích členů (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2003).

Výchova mimo vyučování se vyznačuje několika **následujícími znaky**:

- probíhá mimo povinné vyučování
- probíhá bez bezprostředního vlivu rodiny
- je institucionálně zajištěna
- uskutečňuje se převážně ve volném čase (Pávková et al., 2008).

Pro volnočasové aktivity dětí je specifické to, že je žádoucí na ně během nich pedagogicky působit. Děti potřebují citlivé vedení, protože se kvůli nedostatku zkušeností nedokážou ve velkém množství zájmových kroužků orientovat a vybrat si. Toto vedení by mělo být citlivé a nenásilné, nabízené činnosti rozmanité a přitažlivé. V první řadě je úkolem rodiny, aby se postarala o volný čas svých dětí, v druhé řadě by se i celá společnost měla zajímat o to, jak děti čas tráví (Pávková et al., 2008).

Vhodné využití volného času přispívá k tělesnému i duševnímu zdraví a podporuje mezilidské vztahy. Je ve všeobecném zájmu, aby se lidé od dětství naučili dobře hospodařit se svým volným časem (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2003).

Výchova uskutečňovaná prostřednictvím aktivit volného času se podílí na utváření individuálních rysů účastníků a také ovlivňuje jejich sociální dovednosti. Hlavním cílem těchto aktivit je osvojování si nových znalostí, dovedností a konkrétních životních hodnot (Hofbauer, 2004).

4. 3. 1 FUNKCE VÝCHOVY VE VOLNÉM ČASE

a) **výchovně-vzdělávací** – prioritní funkce, spočívá v záměrném a cílevědomém formování osobnosti a dosahování zvolených cílů pomocí pedagogických prostředků, uspokojování potřeb a prohlubování zájmů dětí (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011)

- patří sem také formování postojů a morálních hodnot (Pávková et al., 2008)

b) **zdravotní** – podpora zdravého tělesného, duševního a sociálního vývoje (režim dne, pohyb, stravování, hygienické návyky, bezpečnost) (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011)

c) **sociální** – navazování nových vztahů, rozvoj sociálních a komunikačních kompetencí, interakce (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011)

d) **preventivní – prevence rizikového a problémového chování** (Pávková et al., 2008).

Kvalitní a organizované trávení volného času u dětí je základem prevence rizikového a problémového chování - jejich kvalitní vedení, smysluplná činnost, pozitivní vzory ve vedoucích, vytváření určitých návyků volnočasového chování - to vše může být všeobecnou primární prevencí. Snižuje výskyt rizikového chování. **Rizikové chování** je takové chování, které nás pohoršuje, je problematické, ohrožuje zdraví jedince i druhých lidí a je nežádoucí vzhledem k normám dané společnosti.

V nejobecnějším pojetí můžeme uvést **7 základních typů rizikového chování**: záškoláctví, šikana a extrémní projevy agrese, závislostní chování, rizikové sexuální chování, negativní působení sekt, extrémně rizikové sporty a chování v dopravě, rasismus a xenofobie (Hutyrová, Růžička, Spěváček, 2013).

Jako **problémové chování** můžeme označit: nadměrné upoutávání pozornosti, negativismus, lhaní, zapírání, odmítání, krádeže, útěky, toulání, projevy fyzické a verbální agrese (Hutyrová, Růžička, Spěváček, 2013).

4. 4 OBLASTI VOLNÉHO ČASU A ORGANIZACE PRACUJÍCÍ S DĚTMI A MLÁDEŽÍ VE VOLNÉM ČASE

Prakticky ve všech oblastech života nalezneme nějaké instituce nebo aktivity volného času. Zřetelné jsou v rodině, ve škole, v různých institucích, organizacích nebo obcích. **Rodina** je primárním sociálním činitelem a také prvním prostředím, kde se děti a mládež s volným časem setkají. Postoje rodičů, jejich výchova, vzdělání, jež dětem poskytnou, to jak a k čemu děti vedou, kolik času jim věnují, jaké s nimi mají vztahy – to vše ovlivňuje trávení volného času dětí. Rodiče by měli děti inspirovat, měli by iniciovat různé aktivity a být jejich součástí. V ideálním případě si děti prostřednictvím sociálního učení

osvojují pozitivní vzorce volnočasového chování svých rodičů. Rodiče by měli citlivě reagovat na potřeby, zájmy a nadání svých dětí a podle toho jim vybírat vhodné aktivity. Záleží na dětech, zda se budou chtít věnovat stejným aktivitám jako rodiče, nebo zda se budou realizovat v nějaké jiné oblasti. Základem všeho je opět dostatek času věnovaný rodiči dětem (Hofbauer, 2004).

Dalším zařízením, kde probíhají volnočasové aktivity, je **škola**. Školní volnočasové aktivity vytváří prostor pro odhalování a rozvoj individuálních zájmů a nadání a také vzdělávají. Vznikají zde různé zájmové, umělecké, hudební a sportovní kroužky. V rámci školy působí specifická zařízení, která se starají o volný čas žáků (Hofbauer, 2004).

Výchově mimo vyučování se věnují různé instituce a organizace:

4. 4. 1 ŠKOLNÍ DRUŽINY

Na základních školách se o volný čas žáků především z 1. stupně starají školní družiny. Vzhledem k velké šíři zájmů mladších školních dětí, se snaží být výchovná činnost co nejpestřejší (Pávková et al., 2008). Mají také za úkol vypomoci zaměstnaným rodičům, kteří si nemohou děti vyzvedávat ihned po skončení vyučování nebo si nemohou vzít dovolenou o prázdninách (Hofbauer, 2004).

4. 4. 2 ŠKOLNÍ KLUBY

Pracují s dětmi středního školního věku a žáky 2. stupně ZŠ. Tyto děti jsou již více samostatné, mají vyhraněnější zájmy, a proto jsou kluby často specializovaně orientované, pořádají pravidelně různé kroužky. V současnosti jich bohužel ubývá (Pávková et al., 2008).

4. 4. 3 DOMY DĚTÍ A MLÁDEŽE A STANICE ZÁJMOVÝCH ČINNOSTÍ

Jedná se o střediska pro volný čas dětí a mládeže, která nabízí různé specializované činnosti vedené odborným pedagogem. Organizují pravidelné kroužky, kluby, kurzy, jednorázové akce a prázdninové tábory (Pávková et al., 2008).

4. 4. 4 DOMOVY MLÁDEŽE – INTERNÁTY

Tato zařízení jsou určena pro studenty středních škol, kteří nemohou vzhledem ke vzdálenosti bydliště denně dojíždět do školy. Jsou zde ubytováni přes týden, navštěvují školu, připravují se na vyučování a také zde tráví volný čas. Proto tyto domovy nabízí

i různé zájmové kroužky. Vzhledem k věku účastníků je důležitá jejich motivace k činnosti, zajímavá nabídka a účast na principu dobrovolnosti (Pávková et al., 2008).

4. 4. 5 DĚTSKÉ DOMOVY

Dětské domovy mají specifické postavení a jedním z jejich úkolů je také dbát na smysluplné využití volného času dětí a kultivaci jejich zájmů, podobně jako by byly v rodinách (Pávková et al., 2008).

4. 4. 6 ZÁKLADNÍ UMĚLECKÉ ŠKOLY

V těchto školách najdeme širokou nabídku hudebních, hudebně-pohybových, výtvarných, literárních a dramatických kroužků, které mohou navštěvovat děti i dospělí (Pávková et al., 2008).

4. 4. 7 JAZYKOVÉ ŠKOLY

Jazykové školy se zabývají výukou různých cizích jazyků pro děti i dospělé (Pávková et al., 2008).

4. 4. 8 SDRUŽENÍ DĚTÍ A MLÁDEŽE

Vzhledem k zaměření této diplomové práce a výběru respondentů pro realizovaný výzkum, se budu blíže a podrobněji zabývat touto skupinou sdružení a organizací pro děti. Po roce 1990 byla v České republice obnovena činnost dříve zrušených sdružení pro děti a také řada nových organizací vznikla (Pávková et al., 2008).

Junák - svaz skautů a skautek ČR

Toto sdružení vychází ze světového skautského hnutí, které vzniklo v Británii a také podobných organizací ze Severní Ameriky (Pávková et al., 2008). Skauting je celosvětově největším hnutím, které pracuje s dětmi a mládeží (Šimková, 2001). Hnutí ve světě se rozrůstá od roku 1907, momentálně se mu v 216 zemích světa věnuje 40 milionů skautů. U nás existuje pod oficiálním názvem **Junák – svaz skautů a skautek ČR od roku 1911**, má asi 48 tisíc členů a práci v něm se věnuje asi 7 tisíc dobrovolníků. Do českých zemí přivedl myšlenku skautingu Antonín Benjamin Svojsík.⁴ Za roky své činnosti se stal největší výchovnou organizací v ČR a je členem mezinárodních skautských organizací.

⁴ Získáno z <http://www.skaut.cz/skautingu/o-skautingu/fakta-cisla>.

Díky své jedinečné činnosti má výjimečné postavení a uznání i u státních institucí (Šimková, 2001).

Členem Junáku může být kdokoliv bez ohledu na národnost, náboženské vyznání, politické smýšlení nebo další rozdíly. Skautské oddíly, jež jsou základní jednotkou, působí ve více než tisíci městech a vesnicích v ČR. Tvoří je skupina 15–30 dětí a jejich vedoucí (Šimková, 2001).

Jsou rozdělené podle věkových kategorií a pohlaví na:

Vlčata/světlušky – od 6 do 11 let

Skauti/skautky – od 12 do 15 let

Roveři – od 16 do 26 let

Skauting je založený na přesvědčení, že svět může být lepší a záleží na tom, co pro to uděláme. Proto se snaží působit na jednotlivce a vzbudit u nich zájem o vlastní rozvoj. Junák se snaží rozvíjet dětskou osobnost, mravní, sociální, duchovní a intelektuální schopnosti a odpovědnost. Velký důraz je zde kladen na přírodu a tábornické dovednosti (Šimková, 2001).

Dospělý člověk může ve skautingu vykonávat **mnoho dobrovolných funkcí**. Tou hlavní z nich je funkce vedoucího oddílu, který především připravuje kvalitní program pro děti.⁵ Skaut má také vypracovaný systém vzdělávání pro své vedoucí. Pro každou funkci je potřebné absolvovat potřebný kurz či seminář (Šimková, 2001).

Pionýr

Pionýr je svou podstatou velmi podobný Junáku. Hlavním předmětem je veřejně prospěšná činnost. Pionýr se snaží rozvíjet volnočasové aktivity dětí různými sportovními, kulturními a sociálními programy. Zabývá se tak výchovnou, vzdělávací, osvětovou a charitativní činností. Umožňuje svým členům uspokojovat své zájmy prostřednictvím různých činností v dětském kolektivu.⁶ Velký důraz je v něm kladen na podporu české státnosti a vedení svých členů k aktivnímu občanství a kladným morálním hodnotám.⁷

Zábavy a hry využívá jako prostředku pro rozvoj dětské osobnosti. Pionýr pořádá oddílové schůzky, výpravy a tábory, jejichž náplní jsou hry, turistika, táboření, kultura či sport. Pionýr působí na celém území ČR na více než 600 místech a je závislý na práci

⁵ Získáno z <http://www.skaut.cz/skauting/o-skautingu/fakta-cisla>.

⁶ Získáno z <http://www.dobrodruzstvi.info/obsah/stanovy>.

⁷ Získáno z <http://www.dobrodruzstvi.info/obsah/o-nas>.

dobrovolníků. Pro své vedoucí má kvalitní systém vzdělávání, které je připravuje na práci s dětmi.⁸

Česká tábornická unie

Česká tábornická unie sdružuje děti, mládež a dospělé, které spojuje společný zájem o tábornictví a tramping. Vychází z myšlenek tzv. lesní moudrosti. Snaží se komplexně rozvíjet pozitivní vlastnosti člověka. Její činnost je zaměřena na pobyt v přírodě a je určena lidem, kteří chtějí poznávat její zákony, krásy a chtějí ji chránit. Tábornická unie je otevřena všem věkovým skupinám, pořádá pravidelné akce v tábornických klubech a osadách. Ty mohou mít různé zaměření – táboření, vodácké, jezdecké, horolezecké, ochránářské kurzy, dětské soutěže, setkání a turnaje.⁹

Asociace turistických oddílů mládeže (A-TOM)

A-TOM je celostátní spolek dětí a mládeže, který se zaměřuje především na turistiku a tábornictví. V současnosti má kolem 8 tisíc členů.¹⁰

Brontosaurus

Hnutí Brontosaurus sdružuje mladé lidi, kteří vykonávají **smysluplné aktivity pro přírodu a památky**. Tisíce dobrovolníků každoročně pečují o chráněné oblasti a rostliny, vysazují stromy, pomáhají s opravami hradů nebo působí v zahraničí na různých rozvojových projektech. V současnosti má asi tisíc členů. Jejich cílem je vymýtit lhostejnost ke svému okolí, respektovat a ctít přírodu a kulturní bohatství a pečovat o ně.¹¹

YMCA (Young Men's Christian Association) – Křesťanské sdružení mladých lidí

YMCA je nejstarší a nejrozšířenější sdružení křesťanské mládeže na světě. Jejím cílem je harmonický rozvoj člověka, jeho ducha, duše a těla (symbolický trojúhelník). Toto sdružení funguje ve 119 zemích světa a má 58 milionů členů.¹²

⁸ Získáno z <http://www.dobrodruzstvi.info/obsah/stanovy>.

⁹ Získáno z <http://www.tabornici.cz/info-o-ctu/co-je-ctu/>.

¹⁰ Získáno z <http://www.a-tom.cz/asociace-tom/co-je-asociace-tom>.

¹¹ Získáno z <http://www.brontosaurus.cz/o-nas>.

¹² Získáno z <http://www.ymca.cz/info-o-ymca/>.

4. 4. 9 TĚLOVÝCHOVNÉ A SPORTOVNÍ ORGANIZACE

Tělovýchovná jednota Sokol

Hlavní náplní Sokola je propojení sportovních, pohybových, kulturních a společenských aktivit. Cílem je zvyšování tělesné aktivity svých členů, výchova k čestnému chování, toleranci, demokracii a humanismu. Z celospolečenského pohledu jde o zvyšování fyzické, kulturní a duchovní úrovně společnosti, jež probíhá prostřednictvím tělesné výchovy, sportu a výchovy k mravnosti. Zakladatelem je Miroslav Tyrš, který sokolství postavil na ideálu člověka tělesně zdatného a sociálně a duševně vyspělého.¹³

Orel

Orel je křesťanský sportovní spolek, který podporuje sportovní aktivity pro všechny lidi, jeho cílem je dát sportu smysl. Prostřednictvím sportovních aktivit se snaží vychovávat mladé lidi a rozvíjet jejich kladné vlastnosti. Jeho činnost je založena na křesťanských hodnotách a práci dobrovolníků, kteří se dětem věnují. Jeho činnost je i kulturní, vznikají zde pěvecké či divadelní soubory.¹⁴

4. 5 VEDOUCÍ VOLNOČASOVÝCH AKTIVIT

Vedoucí je nejdůležitější osobou volnočasového kroužku, oddílu či tábora, která přímo působí na děti. Měl by být pro děti určitým vzorem, který na ně působí svými kladnými vlastnostmi a vhodnou formou, vzhledem k jejich věku a zájmu, jim předává své znalosti a dovednosti. Dobrý vedoucí se plně soustředí na děti a dokáže se pružně přizpůsobit jejich potřebám. Vedoucí se stávají důležitou součástí dětského života, děti se na ně těší, svěřují se jim s úspěchy i starostmi, respektují je a často chtějí být jako oni. Proto je důležité znát osobnost, motivaci a styl vedení daného vedoucího. Existují určité obecně platné požadavky na volnočasového vedoucího, které je dobré znát a také vyžadovat jejich dodržování, čímž zamezíme tomu, že s dětmi budou pracovat nezpůsobilí lidé.

Pokud se člověk rozhodne věnovat práci s dětmi, měl by si odpovědět na následující otázky:

1. Bude mě bavit práce s dětmi i další činnosti, které k tomu patří (organizování, příprava)?
2. Budu mít na tuto činnost dostatek času?

¹³ Získáno z <http://www.sokol-cos.cz/idea-a-program-310A>.

¹⁴ Získáno z http://www.orel.cz/?ukaz=profil_orla.

3. Budu ochoten/a připravovat na schůzky pestrý a zajímavý program? (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011).

4. 5. 1 OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY VEDOUČÍCH

Osobnost vedoucího zájmového kroužku je důležitá pro vytvoření přátelské a důvěrné atmosféry a vybudování partnerského vztahu mezi vedoucím a dětmi. V kroužku nejde jen o provádění dané zájmové činnosti, ale také o budování sociálních kontaktů (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011). Na pracovníky pedagogických profesí a také na vedoucí dětských volnočasových kroužků jsou kladeny určité požadavky, co se týká jejich osobnostních vlastností. První kategorii tvoří **trvalejší rysy osobnosti**, jež se utváří dlouhodoběji a mají vrozený základ (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2003). Můžeme sem zařadit:

- empatii, umění naslouchat, pochopení
- komunikativnost, dovednosti verbální i neverbální komunikace
- přiměřenou míru dominantnosti
- stabilitu, nekonfliktnost, psychickou odolnost
- optimismus
- toleranci (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2003).

Následující **vlastnosti jsou pak zvláště žádoucí pro vedoucí** volnočasových aktivit:

- pozitivní vztah k dětem a zájem o ně
- pochopení pro věkové zvláštnosti dětí a mládeže
- tvořivost, nápaditost, fantazie
- aktivita, iniciativa, energičnost
- hravost, radost ze hry, zapálení pro danou zájmovou činnost
- smysl pro humor
- fyzická zdatnost, dobrý zdravotní stav
- přizpůsobivost proměnlivým podmínkám a situacím, schopnost řešit nečekané situace
- příjemný vzhled a vystupování
- organizační dovednosti (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2003).

Vedoucí pracující s dětmi by měl být obecně „dobrým člověkem“. Následující profil vedoucího může působit poněkud idealizovaně a je samozřejmé, že každý člověk je jiný a má své dobré i horší stránky. Z **obecných vlastností** by mu jistě neměla chybět inteligence, dobrá paměť, poznávací procesy, pozornost, volní vlastnosti a vyrovnané

prožívání a ovládání emocí. Z **charakterových vlastností** by měly převažovat ty kladné – altruismus, smysl pro spravedlnost, pracovitost a sebeovládání. **Temperamentové projevy** by měly být pod kontrolou. Nezbytná je také dobrá psychická odolnost (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011).

Vzhledem k tomu, že účast na volnočasových aktivitách je dobrovolná, měl by být vedoucí **přírozenou neformální autoritou**, jež imponuje dětem svou osobností a dovedností je motivovat k činnosti. Vedoucí se často ve vztahu k dětem pohybuje ve více rolích – podle situace může být učitelem/rádcem/instruktozem/kamarádem. Pokud je to nutné, měl by dokázat vystupovat i jako **autorita formální** (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011).

Dobry vedoucí klade na děti přiměřené nároky, bere v úvahu jejich názory, povídá si s nimi, vyslechne je a poskytuje jim prostor pro jejich nápady a přání. Má k dětem úctu, respektuje je takové, jaké jsou, a tentýž přístup vyžaduje i pro sebe. Při hodnocení dětí vyzvedává především kladné vlastnosti, dokáže je pochválit, oceňuje především snahu, pokroky a radost z dané činnosti (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2011).

Pro práci s dětmi ve volném čase je nejvhodnější **demokratický styl vedení**, ve kterém vedoucí podněcuje iniciativu, zájem o činnost a spoluúčast všech dětí na aktivitě.

V neposlední řadě by měl mít vedoucí dobré znalosti první pomoci, bezpečnosti práce, dopravní předpisy a potřebné právní a hygienické normy.

5 VÝZKUMY V OBLASTI MOTIVACE A OSOBNOSTI DOBROVOLNÍKŮ

Jeden z největších výzkumů zabývajících se dobrovolnictvím v České republice provedl Pavol Frič (2001). Na základě tohoto výzkumu vytvořil **typologii motivací k dobrovolné činnosti**:

a) konvenční či normativní motivace

V tomto případě se u člověka na rozhodnutí stát se dobrovolníkem podílely morální normy blízkého okolí, rodiny a přátel, normy dané společností a představy o tom, co je správné. Dobrovolníci jsou často ovlivněni svou vírou a rodinným příkladem. Tento typ motivace byl popsán u **41 %** českých dobrovolníků, nejčastěji i lidí starších 60 let a věřících.

b) reciproční motivace

Dobrovolník, který je motivován tímto typem motivace, se snaží najít takovou činnost, která bude prospěšná i jemu samotnému. Ve své činnosti tedy propojují konání dobra pro druhé a užitečnost pro sebe. Projevují zájem o nové zkušenosti, vztahy, snaží se uplatňovat a rozvíjet své schopnosti. Tato motivace je pragmatická a nalezneme ji u **37 %** českých dobrovolníků, především mladých lidí ve věku 30 let, nevěřících.

c) nerozvinutá motivace

Tento typ motivace je tvořen souborem prvků, podle kterých se dobrovolník rozhoduje pro svou činnost. Patří sem důvěryhodnost organizace, smysluplnost práce a pocit, že mohou šířit nějakou dobrou myšlenku. Tato motivace se dominantně projevuje u **23 %** dobrovolníků – vysokoškoláků, střední a starší generace (Frič, 2001).

Frič (2001) také přináší **teorii altruismu**, který může být motivací k dobročinnosti. Dělí altruismus na tři typy – reciproční, normativní a emocionální.

1) reciproční altruismus

Často pokládaná otázka zní, zda opravdu altruisté za svou práci nic nedostávají. To, že jednájí bez nároku na odměnu, neznamená, že se jim žádné nedostane. Mohou získat prestiž, kvalifikaci, kontakty a také dobrý pocit je odměnou. Můžeme tedy říci, že existuje určitá forma **odměny, která je očekávána** a právě to může být motivací k dobrovolné činnosti.

2) normativní altruismus

Z hlediska celé společnosti je altruismus a dobrovolná činnost žádoucí. Je tedy potřeba, aby v dané společnosti zavládla morálka dobročinnosti, vytvořila se určitá pravidla, normy dodržování a morální imperativy. **Sociální tlak** tak může být dalším faktorem, který se podílí na rozhodnutí, zda se zapojím do nějaké dobrovolné činnosti.

3) emocionální altruismus

Někteří lidé dárcovské a dobrovolnické normy internalizují, vnitřně se s nimi ztotožní a cítí, že dobročinnost je správná věc. Tyto **naše pocity a emoce** mají prospívat nějakému celku, ke kterému se cítíme vázáni.

Mezi nejčastější **důvody vedoucí k rozhodnutí stát se dobrovolníkem** patří: Důvěra v organizaci, která práci organizuje (93 %); přesvědčení, že člověk pomůže šířit dobrou myšlenku (91 %); snaha uplatnit své schopnosti (76 %); možnost navazovat nové vztahy se zajímavými lidmi (76 %); pocit, že moji pomoc potřebují lidé, které znám (74 %); možnost získat nové dovednosti a zkušenosti (74 %). Lidé v tomto výzkumu mohli zvolit více odpovědí (Frič, 2001).

K motivaci dobrovolníků můžeme přistupovat z **hlediska funkcionalistické teorie**. Ta předpokládá 6 základních funkcí/motivačních oblastí, které ovlivňují rozhodnutí stát se dobrovolníkem:

1. **hodnoty** – dobrovolník skrze svou činnost vyjadřuje své hodnoty (altruismus, humanitárnost, prospěšnost a pomoc druhým)
2. **znalosti** – díky dobrovolnictví získává nové zkušenosti, znalosti a může uplatnit, procvičovat a vylepšovat své dovednosti
3. **sociální motivy** – dobrovolnictví nabízí možnost získat nové přátele a trávit s nimi čas
4. **vylepšování kariéry** - dobrovolnictví může být přípravou na budoucí povolání
5. **ochranná funkce** – dobrovolnictví jako cesta ke zlepšení nálady a útěk od vlastních problémů
6. **vlastní obohacení** – pocit vlastní důležitosti (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, & Miene, 1998). Výzkum Mowena a Sujana (2005) ukázal jako nejdůležitější funkční motivační faktory, které významně ovlivňují touhu stát se dobrovolníkem, tyto čtyři: hodnoty, znalosti, vylepšování kariéry a vlastní obohacení.

Cappellari a Turati (2004) prověřovali, jakou roli hraje **vnější či vnitřní motivace** na rozhodnutí stát se dobrovolníkem. Základním předpokladem bylo, že především vnitřní

motivace pozitivně ovlivňuje ochotu stát se dobrovolníkem. Empirické výsledky tento předpoklad potvrdily – je pravděpodobnější, že dobrovolníkem se stane člověk s vnitřní motivací než s vnější. K podobným výsledkům dospěl také Antoni (2009) - ve výzkumu dokazuje, že vnitřní motivace stojí za rozhodnutím stát se dobrovolníkem a vnější motivace tak velký vliv nemá. Faktorem, který toto rozhodnutí nejvíce ovlivňuje, je touha cítit se užitečný pro druhé lidi a navázat s nimi přátelské vztahy.

Trajanovová (2006) zrealizovala výzkum motivace dobrovolníků, kteří jsou aktivní ve Skatu. Podle výzkumu mezi nejdůležitější motivace k členství patří: seberealizace, kterou jim skauting přináší, potřeba být se svými kamarády, radost a uspokojení z dané činnosti, nové zážitky a pomoc mladším členům. Motivy pro práci ve Skautu jsou následující: skauting je považovaný za **prospěšný pro děti a mládež** (lidé chtějí pomoci, touha oplatit vlastní přínosy skautingu někomu druhému), motivem je také **samotná práce s dětmi a mládeží**, dále **získávání nových zkušeností a pocit užitečnosti**. Součková (2011) uvádí jako důležitou motivaci skautů také **regeneraci sil, odpoutání od běžného života a zábavu**.

Další výzkum mezi skautskými vedoucími uvádí tyto motivace: naprostá většina (95 %) respondentů uvedla, že dělá vedoucího, protože je baví práce s dětmi a mládeží, považují skauting za prospěšný a chtějí mu svou činností pomoci, 80 % respondentů chce předat další generaci to, co sami od skautingu získali (neuveden, 2001).

Cígler (2008) ve své práci provedl výzkum na 608 dobrovolnících, kteří pracují s dětmi a mládeží. Identifikoval následujících **pět motivačních kategorií** dobrovolnictví a určil jejich četnost:

- a) **zaměření na dítě** (výchova dítěte, potěšení z kontaktu s dětmi, motivace pomáhat jim a vyplňovat jejich volný čas) – 31,9 %
- b) **reciproční motivace** (seberealizace, osobní rozvoj, zaměření na danou činnost, která nás baví) – 30,9 %
- c) **osobní zisk** (pobavení se, získání určitého sociálního statusu, mít zisk) – 8,9 %
- d) **konvenční motivace** (zaměření na tradici, naplnění očekávání) – 6,6 %
- e) **idealistická motivace** (hledání smyslu života, tvorba lepšího světa, snaha o prodloužení dětství, vybudování dobrých vztahů v kolektivu) – 21,7 %

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2002) provedlo výzkum za účelem zmapovat motivaci a profil dobrovolníků pracujících s dětmi. Podle výsledků převládá **pozitivní motivace** – pro 97 % dobrovolníků je práce s dětmi potěšením a 90 % chce být

užitečným pro druhé. K této činnosti se 47 % z nich dostalo díky vlastním zkušenostem z dětství, 19 % díky kamarádům a 18 % díky sourozencům. Většina respondentů se této činnosti věnuje dlouhodobě. Necelých 70 % lidí věnuje této činnosti 2–5 hodin týdně, zbývajících 30 % více než 6 hodin (nejčastěji jde o vysokoškoláky).

Soyars (2010) ve svém výzkumu zkoumala **efektivitu táborových vedoucích v souvislosti s jejich osobnostními vlastnostmi**, které měřila pomocí pětifaktorového osobnostního inventáře. Efektivně pracující vedoucí podle ní musí dobře zvládat táborové podmínky, musí být vynikající ve vedení a řízení druhých a musí mít dobré sociální dovednosti. Ve výzkumu se potvrdila hypotéza, že s efektivností táborových vedoucích významně pozitivně koreluje jejich svědomitost a jako další významná osobnostní charakteristika se také ukázala přívětivost. Elshaug a Metzger (2001) ve výzkumu srovnávali placené pracovníky a dobrovolníky, kteří vykonávají stejnou práci. Podle tohoto výzkumu ochota být dobrovolníkem pozitivně souvisí s extravertí (zejména vřelost a pozitivní emoce) a přívětivostí (zejména důvěra, altruismus). Dalším zjištěním bylo, že neuroticismus významně negativně koreluje s faktory extraverte a svědomitosti.

Janečková (2011) se zabývala motivací dobrovolníků pracujících v programu Pět P. Pro 30 % dobrovolníků, kteří se věnují této činnosti, je motivem k činnosti především **pocit smysluplné práce a získávání cenných životních zkušeností** nebo také **dobrý pocit ze sebe samého**.

Godelyté, Kavolius a Litvinas (2012) provedli výzkum na dobrovolnících, kteří pracují s dětmi z rizikových skupin. Jejich snahou bylo stanovení určitých kritérií, podle kterých by měli být dobrovolníci posuzováni, zda se pro danou činnost hodí. Jedním z kritérií je jejich **motivace**, tvořená třemi následujícími důvody k činnosti: **seberealizace/výzva** (realizace vlastních zájmů, získání větší sebejistoty), **touha pomáhat** a **snaha získávat nové zkušenosti**.

Dalším významným kritériem je **osobnost dobrovolníka**. Mezi nejdůležitější vlastnosti patří: **dobré komunikační dovednosti** (najít si cestu ke každému dítěti), **empatie** (altruismus, upřímnost, přátelství), **kreativita**, **zodpovědnost**, **psychická stabilita** a **zralost**.

U dobrovolníků, kteří se věnují činnosti v organizaci Orel, výzkum ukázal jako nejdůležitější motivační faktor **hodnoty** (humánnost, přesvědčení, že bychom měli pomáhat druhým, potřebným), **sociální interakci** (dobrovolník je rád ve společnosti druhých, setkává se s nimi a vytváří sociální síť) a **sebeúctu** (dobrovolnictví přináší větší

sebevědomí, sebehodnocení, pocit, že jsme dobrými lidmi, jsme důležití a užiteční) (Kellerová, 2012).

Bernatová (2011) ve výsledcích svého výzkumu s dobrovolníky ve speciálně pedagogické praxi uvádí jako nejčastější důvod, proč se lidé začali věnovat dobrovolnické činnosti, **touhu udělat něco pro druhé a také chuť zkusit něco nového**. Pro většinu dobrovolníků je tato činnost **radostí**, přináší jim potěšení, mohou se v ní **seberealizovat** a také jim **naplňuje volný čas**. Další část výzkumu věnovala **osobnosti dobrovolníka**. Jako nejdůležitější vlastnosti dobrovolníka výzkum ukazuje – schopnost pružně reagovat v krizových situacích, trpělivost, umění naslouchat, nadšení, empatii a schopnost udělat si na činnost čas.

III. VÝZKUMNÁ ČÁST

6 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍLE VÝZKUMU, VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY

Studiem příslušné literatury a psaním teoretické části, jsem dospěla k názoru, že u nás není dostatek výzkumů s dobrovolnými vedoucími volnočasových kroužků, které by byly hloubkové a zajímaly se o samotné vedoucí – zejména jejich motivaci k této činnosti a osobnostní charakteristiky. Přitom tyto faktory jsou klíčové pro jejich úspěšnou činnost a vhodné působení na děti a mládež. Prioritou výzkumu je **identifikace a deskripce osobnostních charakteristik a motivačních faktorů vedoucích, kteří dobrovolně pracují s dětmi a mládeží**. Dále se také budeme zajímat o jejich **zkušenosti a rady**.

Stanovili jsme si tyto **cíle výzkumu**:

1. Identifikovat a popsat osobnostní charakteristiky vedoucích, kteří se dobrovolně věnují práci s dětmi a mládeží.
2. Analyzovat motivaci, která vedoucí k dobrovolné práci s dětmi a mládeží vede.
3. Zmapovat zkušenosti, které vedoucí pracující s dětmi a mládeží mají.
4. Zjistit, co by poradili lidem, kteří by se této činnosti také chtěli věnovat.

Na základě těchto cílů jsme zformulovali tyto **výzkumné otázky pro kvalitativní výzkum**:

1. Jaké jsou osobnostní charakteristiky vedoucích, kteří se dobrovolně věnují práci s dětmi a mládeží?
2. Jaká je motivace, která vedoucí k dobrovolné práci s dětmi a mládeží vede?
3. Jaké zkušenosti mají vedoucí pracující s dětmi a mládeží?
4. Co by tito vedoucí poradili lidem, kteří by se této činnosti také chtěli věnovat?

Druhá část výzkumu bude kvantitativní. Z motivačních vlastností budou dotazníkem Motivační profil prošetřeny dva aspekty motivace, a sice dimenze 2: Zaměření na činnost a její obsah – zaměření na úspěch z činnosti a dimenze 7: Prosociální zaměření – zaměření na sebe. U osobnostních rysů šetřených pomocí inventáře NEO-FFI se soustředíme na analýzu dimenze Přívětivost a Svědomitost, protože očekáváme, že tyto vlastnosti

náleží k této profesi. V souladu s těmito předpoklady jsme definovali následující **hypotézy pro kvantitativní část výzkumu:**

H1_A: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží jsou zaměřeni na činnost a její obsah více než běžná populace.

H2_A: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží se orientují prosociálně více než běžná populace.

H3_A: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží budou dosahovat v dimenzi Přívětivost inventáře NEO-FFI vyšší skóre než běžná populace.

H4_A: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží budou dosahovat v dimenzi Svědomitost inventáře NEO-FFI vyšší skóre než běžná populace.

7 METODOLOGIE VÝZKUMU

7.1 PLÁN VÝZKUMU

Pro širší popis výzkumného problému jsme výzkum rozdělili na **dvě části** – kvalitativní a kvantitativní. **Kvalitativní výzkum** umožňuje hlubší porozumění a popis dané tematiky prostřednictvím detailní analýzy odpovědí získaných polostrukturovaným rozhovorem. Tento přístup je vhodný především vzhledem k individualitě jednotlivých respondentů. Pro **kvantitativní výzkum** jsme použili dvě dotazníkové metody (NEO, Motivační profil) a stanovili hypotézy, které ověříme použitím statistických metod.

Předpokladem **kvantitativního (nomotetického) výzkumu** je měřitelnost a předvídatelnost lidského chování. Využívá především experimentů a přísně strukturovaných sběrů dat pomocí dotazníků, testů a pozorování. Je spojen s **hypoteticko-deduktivním** modelem vědy. Výzkum vychází z určité teorie a v souladu s ní stanovujeme **hypotézy** o vztahu mezi určitými proměnnými. Dále na základě provedeného měření statisticky testujeme dané hypotézy, které **přijmeme či zamítneme** – což dále znamená verifikaci či zamítnutí dané teorie (Hendl, 2005).

Primárním cílem **kvalitativního (idiografického) výzkumu** je získání vhledu do dané problematiky, porozumění jí a orientace v ní. Kvalitativní výzkum je orientovaný holisticky – výzkumné fenomény jsou detailně zkoumány v celé své šíři, ve všech možných rozměrech (Ferjenčík, 2000). Často pracuje s pojmy jako **jedinečnost, neopakovatelnost, procesualnost, kontext a reflexivita** (Miovský, 2006). Podle Strausse a Corbinové (1999) je kvalitativní výzkum takový výzkum, ve kterém se výsledků nedosahuje pomocí statistických metod či kvantifikace. Kvalitativní přístup používá pro popis, analýzu a interpretaci nekvantifikovaných vlastností zkoumaných fenoménů kvalitativních metod (Miovský, 2006). Kvalitativní výzkum umožňuje **hloubkové porozumění jednotlivým případům** (osobám a jevům) v jejich přirozeném prostředí a životní realitě. Hlavním cílem je objasnit, jak lidé v daném prostředí chápou různé situace, jak rozumí tomu, co se děje, proč se chovají tak, jak se chovají a jak organizují své každodenní aktivity (Hendl, 2005).

Kvalitativní výzkum poskytuje výzkumníkovi větší volnost během celého průběhu. Na základě výběru **výzkumného tématu či problému** jsou stanoveny základní **výzkumné otázky**, které mohou být v průběhu výzkumu, během sběru i analýzy dat dále upravovány a modifikovány – má tedy pružný charakter. Sběr dat i jejich analýza mohou probíhat

současně. Výzkumný proces má longitudinální charakter. Využívá méně standardizované metody získávání dat. Daty mohou být přepisy rozhovorů, poznámky z pozorování, deníky, fotografie nebo nahrávky. Tato data jsou **induktivně** analyzována a interpretována v kreativním procesu, který může být ovlivněn subjektivitou výzkumníka (Hendl, 2005).

Vzhledem k malému množství respondentů a rozdílností mezi nimi není možné považovat vzorek za dostatečně reprezentativní a výsledky výzkumu nemohou být generalizovány. Jedná se o **případové studie**, které nám mají přiblížit tuto tematiku. Výzkum pomocí případových studií je dle Hendla (2005) zaměřen na detailní popis několika málo případů, jejichž rozborem odpovídáme na otázky, jaké jsou charakteristiky těchto porovnávaných případů. Jde o zachycení složitosti případů a popis vztahů při zachování jejich komplexnosti. Předpokladem je, že hloubkové prozkoumání jednoho případu umožní lépe porozumět podobným případům.

7. 2 VÝZKUMNÝ SOUBOR

7. 2. 1 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Výběr respondentů byl proveden **metodou prostého záměrného (účelového) výběru**. Tato metoda nám umožnila cílený výběr respondentů dle kritérií, která jsme si předem stanovili (určité vlastnosti respondentů) a kteří s účastí ve výzkumu souhlasili (Mioviský, 2006).

Zvolili jsme následující **kritéria** pro výběr respondentů a jejich počet:

- a) respondenti se **pravidelně věnují dobrovolné práci s dětmi a mládeží ve volnočasovém zájmovém kroužku** (jsou vedoucími Junáka, turistického oddílu nebo jiného zájmového kroužku) **bez nároku na finanční odměnu**
- b) **respondenti se této činnosti věnují minimálně 3 roky**
- c) **jsou ochotni** se zúčastnit výzkumu a poskytnout nám informace
- d) celkem se výzkumu zúčastní **15–20 respondentů**

Při výběru jsme postupovali v souladu s **metodou prostého záměrného výběru** a oslovili respondenty, kteří vyhovovali stanoveným kritériím a byli ochotni se tohoto výzkumu zúčastnit. Zohledňovali jsme přitom jejich věk, pohlaví a organizaci, ve které působí. Výběrem respondentů (vyvážeností mužů a žen, zastoupení více věkových kategorií a organizací) jsme se snažili získat různorodý vzorek, který zajistí jeho větší reprezentativnost. Dále jsme pro dosažení dostatečného počtu respondentů použili i tzv. **metodu sněhové koule**. Respondenty již zapojené do výzkumu jsme během osobního

setkání poprosili, zda by nám mohli poskytnou kontakty na další respondenty, jež by vyhovovali kritériím.

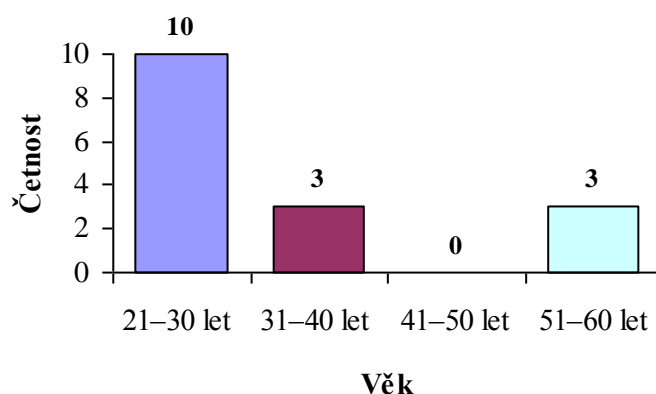
7. 2. 2 POPIS VÝZKUMNÉHO SOUBORU

V úvodu jsem se zaměřila na věk a pohlaví respondentů, délku jejich dobrovolné činnosti a organizaci, ve které svou činnost vykonávají. Respondenti nejsou bohužel rovnoměrně věkově rozdělení a ve vzorku převažují ženy nad muži. Ukazuje se však, že toto rozložení (lidé ve věku 15–25 let, spíše ženy) odpovídá celkové populaci, jež se dané činnosti věnuje (Frič, 2001). Vzorek je tvořen celkem **16 respondenty – 10 ženami a 6 muži**.

Pro účely výzkumu a zachování anonymity respondentů jsem každému z nich přiřadila kód, který je tvořen číslem (1–16) a označením pohlaví (Ž/M).

V následujících grafech jsou uvedeny a popsány vybrané demografické údaje o respondentech a jejich dobrovolné činnosti.

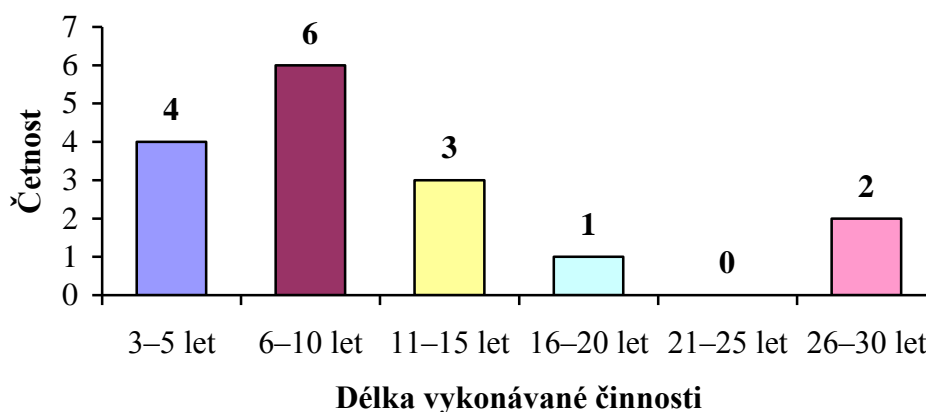
Graf 1. Věkové rozložení respondentů



Celkový věkový průměr respondentů je 31 let a 3 měsíce, u mužů 31 let a 8 měsíců a u žen 31 let. Nejmladšímu respondentovi bylo 21 let a nejstaršímu 60 let. Věkový medián je 24 let. Nejvíce respondentů (10) je ve věku 21–30 let, ve věkových kategoriích 31–40 let a 51–60 let jsou shodně 3 respondenti. Ve věkové kategorii 41–50 let není žádný respondent.

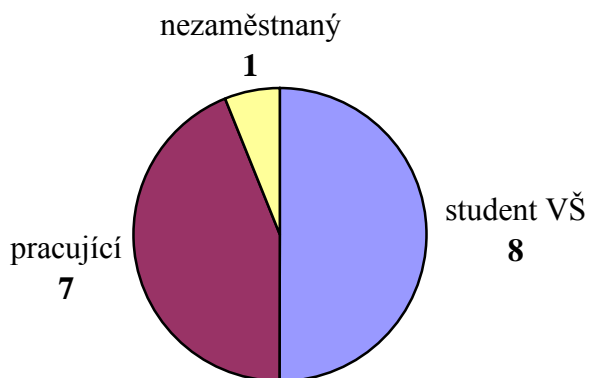
Většina respondentů (14) se začala činnosti vedoucího věnovat ve věku 14–19 let.

Graf 2. Délka vykonávané dobrovolné činnosti



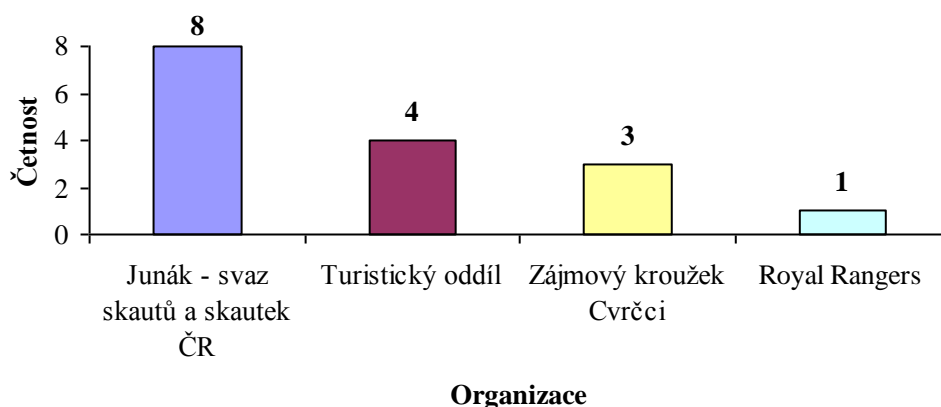
Kritérium minimální délky dobrovolné práce s dětmi a mládeží bylo stanoveno na 3 roky. Nejkratší doba věnovaná této činnosti je 4 roky, nejdelší 26 let. Průměrná délka, po kterou tuto činnost respondenti vykonávají, je 11 let a 6 měsíců, medián je 8 let a 6 měsíců. Z grafu vyplývá, že nejvíce respondentů (6) se věnuje této činnosti 6–10 let.

Graf 3. Studium a zaměstnanost respondentů



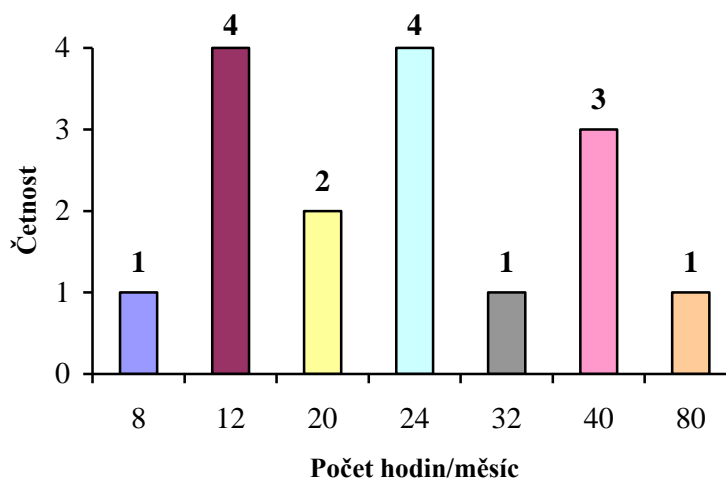
U respondentů jsme také mapovali, zda jsou studenty VŠ, pracující, nebo jsou nezaměstnaní. Polovina respondentů (8) z výzkumného souboru je aktuálně studenty vysoké školy. Celkem 7 respondentů pracuje a jeden respondent je momentálně nezaměstnaný.

Graf 4. Organizace, ve které dobrovolníci působí



Dalším faktorem, kterému jsme věnovali u respondentů pozornost, byla organizace, ve které s dětmi a mládeží pracují. Základním předpokladem bylo, že tato činnost je dobrovolná a organizace jim neposkytuje žádnou finanční odměnu. Polovina respondentů (8) působí v různých oddílech Junáku – svazu skautů a skautek ČR, 4 respondenti působí v různých turistických oddílech, 3 respondenti vedou děti v zájmovém kroužku Cvrčci a jeden respondent v organizaci Royal Rangers. V těchto organizacích se vedoucí věnují dětem a mládeži ve věkovém rozmezí 3–16 let.

Graf 5. Čas věnovaný činnosti (a přípravě na ni) za měsíc



Respondentů jsme se dotazovali, kolik času přibližně věnují své činnosti za měsíc (jednak samotným schůzkám s dětmi a přípravě programu na ně, ale také poradám s ostatními vedoucími, administrativnímu vyřizování a zajišťování chodu organizace). Podle grafu je vidět, že jejich odpovědi byly různé.

Z celkového počtu respondentů jich většina (11) organizuje a účastní se pravidelných každotýdenních schůzek s dětmi a ostatní (5) se účastní spíše jednodenních nebo víkendových akcí. Celkem 15 respondentů také každoročně jezdí na prázdninové tábory.

Náplň činnosti vedoucích

Příprava programu - 15 vedoucích pravidelně připravuje program na schůzky a jiné pořádané akce pro děti

Celková péče o děti – všech 16 vedoucích má na starost péči o děti (dohlížení na dodržování hygieny, stravování, úklid, zodpovídá za jejich bezpečnost a chování)

Administrativa – 9 vedoucích vyřizuje veškeré administrativní záležitosti důležité pro chod organizace (přihlašování dětí, získávání dotací od obce a státu,...)

Funkce zdravotníka – 2 vedoucí mají navíc funkci zdravotníka, takže dohlíží na děti i po této stránce a řeší případná onemocnění a úrazy

Spolupráce se střediskem organizace – 9 vedoucích se účastní střediskových porad s vyššími složkami dané organizace

Vedoucí také vykonávají **informativní osvětu** (1), **rekonstruuji klubovny** (1) a **pořádají vzdělávací kurzy** (2).

7.3 METODY ZÍSKÁVÁNÍ DAT

K získávání dat byly použity celkem tři metody. K získání kvantitativních dat pro statistickou analýzu jsme použili dva dotazníky – **NEO-FFI Pětifaktorový osobnostní inventář** a **Motivační profil**. Pro získání kvalitativních dat jsme použili **polostrukturované rozhovory**.

Při setkání s respondenty jsme je nejprve blíže seznámili s výzkumem, jeho cíli a metodami a dali jim podepsat informovaný souhlas. Poté jsme společně vyplnili krátký anamnestický dotazník a podrobněji jsme se seznámili s činností a organizací, ve které vykonávají svou dobrovolnou činnost. Tento úvodní rozhovor byl vhodný pro navázání bližšího kontaktu s respondenty.

7.3.1 NEO - FFI Pětifaktorový osobnostní inventář

Jedná se o český překlad metody NEO – FFI (NEO Five – Factor Inventory) z roku 1992 od autorů P. T. Costy a R. R. McCrae (Svoboda, 2010). Využívá se při výzkumech a diagnostice v klinické, poradenské a pracovní psychologii. Poskytuje nám údaje o úrovni pěti obecných dimenzí osobnosti (neuroticismus, extroverze, otevřenost, přívětivost,

svědomitost). Podrobný popis jednotlivých dimenzí je uveden v první kapitole diplomové práce. Inventář je tvořen celkem 60 položkami – tvrzeními. Respondent na škále od 0 do 4 vyjadřuje, do jaké míry jej dané tvrzení vystihuje (0 – vůbec nevystihuje, 4 – úplně vystihuje). Každá z pěti dimenzí je sycena 12 tvrzeními v inventáři. Vyhodnocení inventáře se provádí podle přiložené šablony tak, že sečteme označené hodnoty pro každou dimenzi zvlášť a získáme tak hrubé skóre. To může být dále převedeno na percentily (Hřebíčková, Urbánek, 2001).

7. 3. 2 MOTIVAČNÍ PROFIL

Autorem tohoto dotazníku je PhDr. Ing. Jiří Pavlát, který jej publikoval v roce 2004. Používá se především v psychologii práce a personalistice. Umožňuje nám poznat individuální motivační orientaci a motivační strukturu osobnosti. Poznání motivačního profilu respondenta nám umožní hlubší porozumění jeho chování a fungování vnitřních dynamických sil působících na motivaci. Motivační profil je tvořen devíti dimenzemi různého obsahu, přičemž je pro každého jedince charakteristický příklon k jednomu z pólů dané dimenze. Tyto dimenze byly vytvořeny na základě sémantického diferenciálu – každá strana je protipólem druhé strany. Dotazník obsahuje 54 tvrzení (každá dimenze je sycena 6 tvrzeními) s vynucenou volbou Souhlasím/Nesouhlasím. Vyhodnocení dotazníku se provádí sečtením kladných odpovědí ‚souhlasím‘ pro každou dimenzi. Minimální hodnota je 0 (představuje levý pól dimenze v grafu), maximální hodnota je 6 (představuje pravý pól dimenze v grafu). Výsledkem vyhodnocení je grafický motivační profil respondenta, který vznikne vyznačením jeho výsledků v připraveném grafu všech dimenzí. Ukazuje, které hybné síly člověka motivují k dané činnosti (Pavlát, 2004).

Jednotlivé dimenze (s podrobnějším popisem výzkumně zkoumaných dimenzí) jsou uvedeny v druhé kapitole s názvem Motivace.

7. 3. 3 POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR

Pro mapování osobnostních charakteristik, motivace a zkušeností dobrovolníků, kteří pracují s dětmi a mládeží, a pro získání kvalitativních dat, byla zvolena metoda **polostrukturovaných rozhovorů**.

Plostrukturované rozhovory patří mezi nejrozšířenější metodu rozhovorů, protože představují určitý kompromis mezi plně strukturovanými a nestrukturovanými rozhovory – řeší jejich nedostatky či nevýhody a přitom mají výhody obou. V přípravě si vytváříme určité základní závazné schéma otázek, které je nutné položit. V průběhu rozhovoru však

můžeme měnit jejich pořadí a přidávat další doplňující otázky, které v danou chvíli vyvstaly, jsou smysluplné a je na místě je položit (Miovský, 2006).

V souladu s výzkumnými cíli a otázkami jsem rozhovor rozdělila do čtyř základních oblastí, které jsou dále tvořeny konkrétními otevřenými otázkami:

Základní schéma rozhovoru

a) Oblast motivace - faktory vedoucí k rozhodnutí věnovat se této činnosti a stát se vedoucím, spokojenost s činností a přínosy činnosti pro respondenta

1. Jak jste se k práci vedoucího dostal/a? Jaká byla klíčová událost vedoucí k rozhodnutí, že chcete vedoucího dělat?
2. Chodil/a jste jako dítě do nějakého takového kroužku? Jaké máte na kroužek vzpomínky?
3. Ovlivnil Vás někdo? Máte nějaké vzory?
4. Jak vypadá Vaše práce? Popište mi prosím průběh Vaší přípravy a samotného vedení oddílu.
5. Jak jste se svou činností/pozicí spokojený/á?
6. Co Vás na Vaší činnosti baví? V čem se nejvíce seberealizujete?
7. Co Vás naopak nebaví? Je něco co byste změnil/a, zlepšil/a?
8. Co Vám osobně práce vedoucího dává/přináší? Naučil/a jste se během této činnosti něco, co byste třeba jinde nezískal/a?
9. Co by Vám chybělo, kdybyste tuto práci nedělal/a?
10. Co od své práce očekáváte do budoucna? Máte nějaké cíle, přání, kterých byste chtěl/a dosáhnout?
11. Co by mohlo být důvodem toho, že své činnosti necháte?
12. Jak reagují ostatní lidé na to, že dobrovolně pracujete s dětmi?

b) Osobnostní charakteristiky respondentů

13. Kdybyste se měl/a popsat, jaký/á jste? (Jak byste sám/a sebe popsal/a prostřednictvím vlastností, osobnostních charakteristik?)
14. Které z Vašich vlastností jsou podle Vás důležité pro tuto činnost?
15. Jaký by podle Vás měl být dobrý vedoucí? Jaké by měl mít vlastnosti?
16. Jaký máte k dětem přístup (do jaké role se stavíte)?
17. Jaké jsou Vaše zájmy, koníčky?
18. Jaké máte vztahy s ostatními vedoucími v kolektivu?

c) Zkušenosti s vedením dětí a prací v organizaci, zážitky z této činnosti

19. Jak sestavujete program, jaké aktivity zařazujete? Odkud při plánování programu čerpáte, co Vás inspiruje?
20. Plánujete pečlivě dopředu, nebo spíše improvizujete?
21. Co si myslíte, že dnešní děti nejvíce potřebují?
22. Jak děti motivujete, aby chodili do oddílů, jezdili na tábory?
23. Čeho byste u nich chtěli dosáhnout? Jaký si myslíte, že má Vaše práce smysl pro dítě/pro společnost?
24. Jaký jste během své práce zažil/a nejhezčí/nejsilnější zážitek?
25. Co je podle Vás na Vaší práci nejobtížnější?
26. Kde zjišťujete potřebné informace pro fungování organizace/pořádání táborů atd.?

d) Rady případným zájemcům a začínajícím vedoucím

27. Co byste na základě Vaší zkušenosti poradil/a lidem, kteří se dětem také věnují, nebo by chtěli začít?
28. S čím by měli dopředu počítat?

7. 4 PROCEDURA SBĚRU DAT

Procedura sběru dat, tedy získávání kontaktů, oslovování vybraných dobrovolníků a následné setkávání s respondenty probíhalo od října roku 2013 do února roku 2014, tedy celkem 5 měsíců. Sběr dat jsem zahájila po **provedení prvního pilotního rozhovoru**, který měl odhalit případné nedostatky, zejména v připraveném schématu rozhovoru. Během období sběru dat jsem již také daný materiál analyzovala.

První kontakt s respondenty byl proveden **při osobním setkání** nebo prostřednictvím **e-mailu**. Oslovila jsem nejprve osoby z blízkého okolí, o kterých jsem věděla, že vyhovují stanoveným kritériím, dále osoby, na které jsem získala kontakt od jejich kamarádů (již zúčastněných respondentů), a také jsem oslovila osoby, které se touto činností zabývají a jsou uvedeny na internetových stránkách dané organizace. V informačním mailu, nebo během osobního setkání jsem respondenty informovala o cílech svého výzkumu a jeho průběhu. Přímým oslovením jsem získala 7 respondentů a díky doporučením a předání kontaktů od již získaných respondentů jsem získala dalších 9 účastníků.

Všichni oslovení respondenti souhlasili s účastí ve výzkumu a vzhledem k tomu, že splňovali daná kritéria, byli do něj zařazeni.

Osobní setkání a rozhovory probíhaly v domácnostech respondentů, v sídlech organizací, ve kterých respondenti působí, a také na školách respondentů. Konkrétní místo a doba setkání záležela na domluvě s respondentem – dle jeho časových možností.

Rozhovory byly po souhlasu respondentů nahrávány na **diktafon**, což znamenalo velkou podporu při pozdější analýze. Nemusela jsem si dělat žádné poznámky a mohla jsem se plně soustředit na probíhající rozhovor a respondenta. Nahrávání navíc umožňuje zachycení všech kvalit mluveného slova, záznam je nestranný, autentický a umožňuje také zpětnou kontrolu (Miovský, 2006).

Průměrná délka rozhovoru byla 45 minut, nejkratší rozhovor trval 21 minut a nejdelší 85 minut.

7. 5 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT

7. 5. 1 ZPRACOVÁNÍ KVALITATIVNÍCH DAT

Kvalitativní data získaná polostrukturovanými rozhovory jsou zpracována pomocí **kvalitativní analýzy** – tedy jejich **kódováním**. Zvukový záznam rozhovorů bylo nejprve nutné převést do textové podoby. Pro zachování všech podrobností byla provedena **doslovná transkripce** záznamu. Po transkribování nahrávky byly přepisy upraveny tzv. **redukcí prvního řádu**, díky které je přepis čitelnější, plynulejší, přehlednější a usnadní nám to další analytickou práci. Horší čitelnost doslovného přepisu může být dána odlišností mluveného jazyka od psaného, pomlčkami nebo nedokončenými větami. Některé zvuky, nedokončené věty či slova tvořící tzv. slovní vatu a nepřinášející nám žádné informace, můžeme z přepisu vymazat (Miovský, 2006).

Po transkribování všech šestnácti rozhovorů a provedení redukce prvního řádu bylo provedeno samotnému **kódování**. Kódování je proces, při kterém prvotní nesloučená a nepropojená data převádíme do datových jednotek, se kterými se lépe pracuje (Miovský, 2006). Jde o systematické prozkoumávání dat, snahu nalézt mezi těmito daty pravidelnosti a jejich jednotlivé části klasifikovat do kategorií a subkategorií. Kód je symbol přiřazený k určitému úseku dat tak, že jej klasifikuje (Hendl, 2005). Proces kódování je poměrně náročný a často není definitivní – v průběhu výzkumu často kvůli nově zjištěným skutečnostem dochází k opravám a restrukturalizacím (Miovský, 2006). Kódy jsme vytvořili a přiřazovali vzhledem ke stanoveným výzkumným otázkám. Vznikla tak řada **kategorií a subkategorií**, které jsme dále slučovali a přiřazovali k příslušnému **tématu** -

výzkumné otázky. Jednotlivé případové studie jsou mezi sebou porovnávány, propojovány, jsou hledány vzájemné souvislosti a podobnosti.

K analýze kvalitativních dat a současně kontrole validity analýzy a interpretace bylo použito několik metod. Jednak **metoda vytváření trsů**, jež slouží k seskupení určitých výroků do skupin/trsů. Tyto trsy by měly vznikat na základě vzájemné podobnosti mezi příslušnými výroky. Další použitou metodou je **metoda zachycení vzorců (gestaltů)**, jejímž principem je vyhledávání opakujících se vzorců, ze kterých dále výzkumník skládá koherentní „příběhy“ o průběhu daného jevu. Neméně důležitou je také **metoda kontrastů a srovnávání**, která umožňuje vzájemně odlišit dvě kategorie, jež jsou něčím rozdílné a zároveň mají i něco společného. Použita byla také **metoda faktorování** a **metoda vyhledávání a vyznačování vztahů** (Mioviský, 2006).

7. 5. 2 ZPRACOVÁNÍ KVANTITATIVNÍCH DAT

Kvantitativní data byla získána dotazníkem Motivační profil a Pětifaktorovým osobnostním inventářem NEO-FFI. Výsledky dotazníků byly vyhodnoceny dle uvedených návodů a šablony. Vyhodnocením jsme získali hrubé skóre pro jednotlivé dimenze, které jsou základem pro ověření definovaných hypotéz. V Motivačním profilu se jedná o dimenzi 2 (zaměření na činnost a její obsah – zaměření na úspěch) a dimenzi 7 (prosociální orientace – zaměření na sebe). V inventáři NEO-FFI se jedná o dimenzi Přívětivost a Svědomitost. K ověření hypotéz jsme dále využili orientačních populačních norem k Motivačnímu profilu, jejichž autorem byl v roce 2012 doc. Zdeněk Vtípil a populačních norem k NEO-FFI (Hřebíčková, Urbánek, 2001). Ověření hypotéz bylo provedeno srovnáním těchto populačních norem s údaji získanými na sledovaném souboru respondentů. K ověření platnosti hypotéz byl použit statistický software STATISTICA CZ verze 12. K porovnání sledovaného souboru s běžnou populací byl použit Studentův t-test dvouvýběrový pro porovnání dvou nezávislých souborů, jednostranná varianta. Jedná se o neparametrickou metodu a byla zvolena, protože kvantitativní data nesplňovala podmínky pro použití parametrických metod (malý počet dat, nesplnění normality rozložení). Důvodem k použití tohoto testu byla také skutečnost, že normy pro běžnou populaci byly popsány pomocí průměrné hodnoty jednotlivých dimenzí, směrodatné odchylky a rozsahu souboru (další údaje nebyly k dispozici).

7. 6 ETICKÉ PROBLÉMY A ZPŮSOB JEJICH ŘEŠENÍ

Základem dobrého výzkumu je zodpovědný výzkumník, správné ošetření všech etických otázek a zabránění jakékoliv újmě respondentů. Výzkumník musí **respektovat účastníka výzkumu a brát na něj ohled**. Účastník výzkumu má **právo na informace**, a proto byli před zahájením výzkumu všichni respondenti prostřednictvím **informovaného souhlasu** seznámeni s účelem výzkumu, s tím jak bude probíhat a jaké metody budou použity. Bylo jim také sděleno, že mají kdykoliv **právo odstoupit z výzkumu** a jejich účast v něm je čistě dobrovolná.

Dodrženo bylo také právo respondentů na **ochranu soukromí** a **anonymitu** – respondenti jsou označeni kódy a v práci nejsou uvedena jejich jména. Veškeré získané údaje o účastnících jsou důvěrné a budou využity pouze pro účely výzkumu. Účastníci výzkumu byli také předem požádáni o souhlas s nahráváním rozhovoru na diktafon s tím, že po zhotovení prepisů budou jejich nahrávky smazány.

Respondenti byli k výzkumu motivováni malou odměnou a nabídkou zaslání výsledků diplomové práce.

8 VÝSLEDKY ANALÝZY

8.1 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM - VÝSLEDKY STATISTICKÉ ANALÝZY DOTAZNÍKŮ

V této části se budu věnovat výsledkům statistické analýzy dat získaných v osobnostním inventáři NEO - FFI a Motivačním profilu.

8.1.1 OVĚŘENÍ PLATNOSTI HYPOTÉZY H1_A

H1_A: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží jsou zaměřeni na činnost a její obsah více než běžná populace.

K ověření platnosti hypotézy H1₀ byly použity údaje získané z dotazníku Motivační profil. Jednotlivé dimenze tohoto dotazníku jsou konstruovány jako sémantický diferencál, kde každá strana představuje protipól druhé. Hodnoty skóre za dimenzi se pohybují od 0 do 6. Dimenze „Zaměření na činnost a její obsah (skóre 0) – zaměření na úspěch (skóre 6)“ je druhou dimenzí tohoto dotazníku. U všech respondentů dotazníkového šetření, tj. u vedoucích pracujících s dětmi a mládeží, byly nejdříve zjištěny hodnoty skóre za tuto dimenzi. Skóre za dimenzi bylo popsáno pomocí průměrné hodnoty a směrodatné odchylky (SD) a tyto charakteristiky byly následně porovnány s orientačními populačními normami, které vytvořil doc. Zdeněk Vtípil v roce 2012. Vzhledem k tomu, že k dispozici jsou pouze normy pro muže a pro ženy zvlášť a ve sledovaném souboru bylo jen 6 mužů a 10 žen, bylo vhodnější vypočítat pro účely porovnání normy pro smíšený soubor. Norma pro průměrnou hodnotu skóre ve smíšeném souboru byla vypočítána jako průměr z obou průměrných hodnot skóre pro muže a ženy. Směrodatná odchylka normy pro smíšený soubor byla vypočítána jako sdružený odhad s pro směrodatnou odchylku skóre. K výpočtu sdruženého odhadu pro směrodatnou odchylku skóre ve smíšeném souboru byl použit vzorec

$$s = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}},$$

kde s_1 je norma pro směrodatnou odchylku skóre pro muže, s_2 je norma pro směrodatnou odchylku skóre pro ženy, n_1 je počet žen a n_2 je počet mužů v souborech, které byly použity pro výpočet orientační normy. Vypočtené hodnoty orientační normy pro smíšený soubor uvádí následující tabulka.

Tab. 1 Hodnoty orientační normy pro smíšený soubor

MP dimenze 2	průměr	SD	N
Norma muži	3,355	0,347	102
Norma ženy	3,117	0,141	114
Vypočítaná orientační norma pro celý soubor	3,236	0,259	216

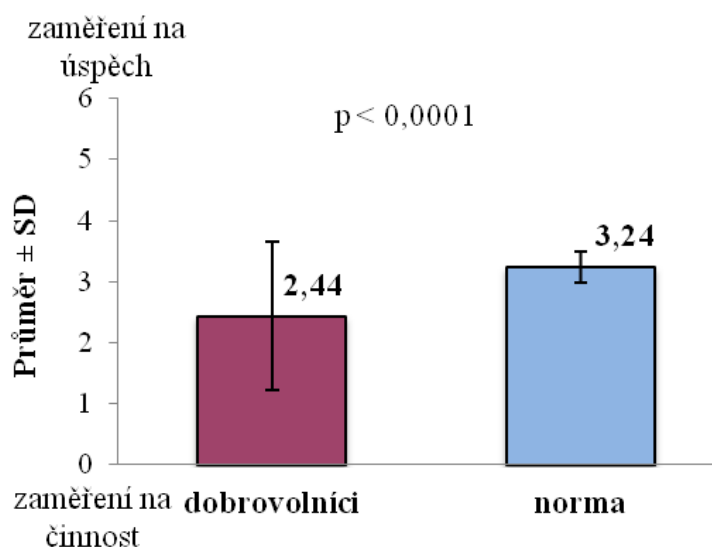
Průměrná hodnota a směrodatná odchylka skóre získaná ve sledovaném souboru byla porovnána s průměrnou hodnotou a směrodatnou odchylkou orientační normy.

Tab. 2 Hodnoty orientačních a sledovaných norem

MP dimenze 2	průměr	SD	N
Dobrovolníci	2,44	1,21	16
Vypočítaná orientační norma pro celý soubor	3,24	0,26	216

K porovnání hodnot byl použit Studentův t-test dvouvýběrový. Výsledná hladina signifikance t-testu byla $p < 0,0001$. Na základě výsledku Studentova t-testu **přijímáme alternativní hypotézu H1_A**. *Bylo prokázáno, že vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží jsou statisticky významně více zaměřeni na činnost a její obsah než běžná populace. Rozložení škály pro dimenzi 2 Motivačního profilu je následující: 62,5 % vedoucích se zaměřuje na činnosti a její obsah (hodnota škály 0–2), 18,8 % vedoucích je neutrálních (hodnota škály 3) a 18,8% vedoucích se zaměřuje na úspěch (hodnota škály 4–6).* Výsledky porovnání vedoucích pracujících s dětmi a mládeží s orientační populační normou pro dimenzi 2 Motivačního profilu jsou zobrazeny graficky pomocí sloupcového grafu.

Graf 6. MP2: Zaměření na činnost a její obsah – zaměření na úspěch



8. 1. 2 OVĚŘENÍ PLATNOSTI HYPOTÉZY H_{2A}

H_{2A}: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží se orientují prosociálně více než běžná populace.

K ověření platnosti hypotézy H₂₀ byly použity údaje získané z dotazníku Motivační profil. Dimenze „Prosociální orientace (skóre 0) – orientace na sebe (skóre 6)“ je sedmou dimenzí tohoto dotazníku. U všech respondentů zkoumaného souboru byly nejdříve zjištěny hodnoty skóre za tuto dimenzi. Skóre za dimenzi bylo popsáno pomocí průměrné hodnoty a směrodatné odchylky (SD) a tyto statistické charakteristiky byly následně porovnány s orientačními populačními normami, které vytvořil doc. Zdeněk Vtípil v roce 2012. Pro účely porovnání byly uvedené orientační normy pro muže a ženy přepočítány na normy pro smíšený soubor. Norma pro průměrnou hodnotu skóre v celém souboru byla vypočítána jako průměr z obou průměrných hodnot skóre pro muže a ženy. Směrodatná odchylka normy pro smíšený soubor byla vypočítána jako sdružený odhad s pro směrodatnou odchylku skóre. K výpočtu sdruženého odhadu pro směrodatnou odchylku skóre ve smíšeném souboru byl použit vzorec

$$s = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

kde s_1 je norma pro směrodatnou odchylku skóre pro muže, s_2 je norma pro směrodatnou odchylku skóre pro ženy, n_1 je počet žen a n_2 je počet mužů v souborech, které byly použity pro výpočet orientační normy. Vypočtené hodnoty orientační normy pro smíšený soubor uvádí následující tabulka.

Tab. 3 Hodnoty orientační normy pro smíšený soubor

MP dimenze 7	průměr	SD	N
Norma muži	3,560	0,359	102
Norma ženy	3,702	0,501	114
Vypočítaná orientační norma pro celý soubor	3,631	0,440	216

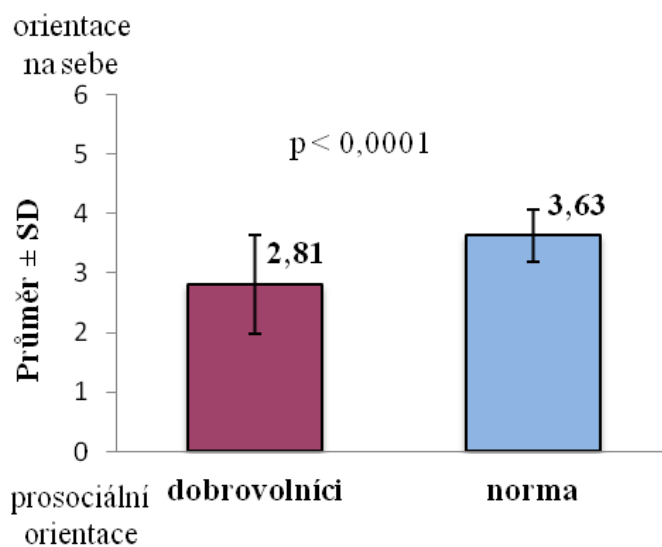
Průměrná hodnota a směrodatná odchylka skóre získaná ve sledovaném souboru byla porovnána s průměrnou hodnotou a směrodatnou odchylkou orientační normy.

Tab. 4 Hodnoty orientačních a sledovaných norem

MP dimenze 7	průměr	SD	N
Dobrovolníci	2,81	0,83	16
Vypočítaná orientační norma pro celý soubor	3,63	0,44	216

K porovnání byl použit Studentův t-test dvouvýběrový. Výsledná hladina signifikance t-testu byla $p < 0,0001$. Na základě výsledku Studentova t-testu **přijímáme alternativní hypotézu H2_A**. *Bylo prokázáno, že vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží jsou zaměřeni prosociálně statisticky významně více než běžná populace. Rozložení škály pro dimenzi 7 Motivačního profilu je následující: 25,0 % vedoucích je orientováno prosociálně (hodnota škály 0–2), 50,0 % vedoucích je neutrálních (hodnota škály 3) a 18,8 % vedoucích se orientuje na sebe (hodnota škály 4–6). Výsledky porovnání vedoucích pracujících s dětmi a mládeží s orientační populační normou pro dimenzi 7 Motivačního profilu jsou zobrazeny graficky pomocí sloupcového grafu.*

Graf 7. MP7: Prosociální orientace – zaměření na sebe



8. 1. 3 OVĚŘENÍ PLATNOSTI HYPOTÉZY H3_A

H3_A: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží budou dosahovat v dimenzi Přívětivost inventáře NEO-FFI vyšší skóre než běžná populace.

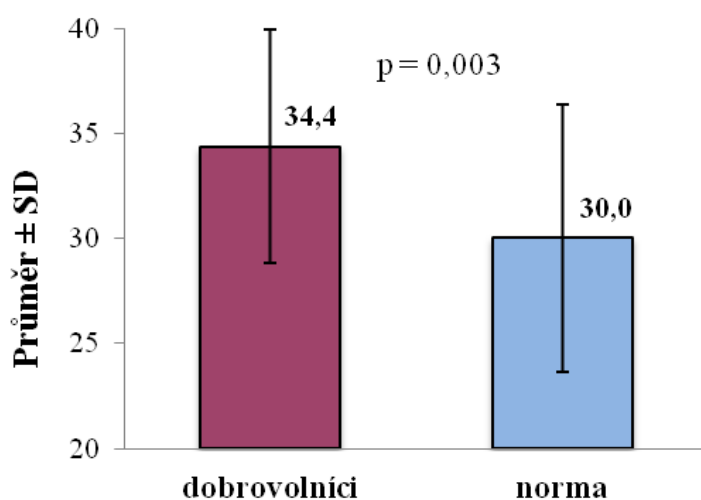
K ověření platnosti hypotézy H3₀ byly použity údaje získané z dotazníku pětifaktorový osobnostní inventář NEO-FFI. U všech respondentů dotazníkového šetření, tj. u vedoucích pracujících s dětmi a mládeží, byly nejdříve zjištěny hodnoty skóre v dimenzi Přívětivost. Skóre za dimenzi bylo popsáno pomocí průměrné hodnoty a směrodatné odchylky (SD) a tyto charakteristiky byly následně porovnány s populačními normami (Hřebíčková, Urbánek, 2001). Tyto hodnoty jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 5 Populační hodnoty a hodnoty sledovaného souboru

NEO-FFI dimenze Přívětivost	průměr	SD	N
Dobrovolníci	34,4	5,55	16
Norma – běžná populace	30,0	6,37	1108

K porovnání byl použit Studentův t-test dvouvýběrový. Výsledná hladina signifikance t-testu byla $p = 0,003 (< 0,05)$. Na základě výsledku Studentova t-testu **přijímáme alternativní hypotézu H3_A**. *Bylo prokázáno, že vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží dosahují v dimenzi Přívětivost inventáře NEO-FFI statisticky významně vyšší skóre než běžná populace.* Výsledky porovnání jsou zobrazeny graficky pomocí sloupcového grafu.

Graf 8. NEO – FFI: Přívětivost



8. 1. 4 OVĚŘENÍ PLATNOSTI HYPOTÉZY H4_A

H4_A: Vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží budou dosahovat v dimenzi Svědomitost inventáře NEO-FFI vyšší skóre než běžná populace.

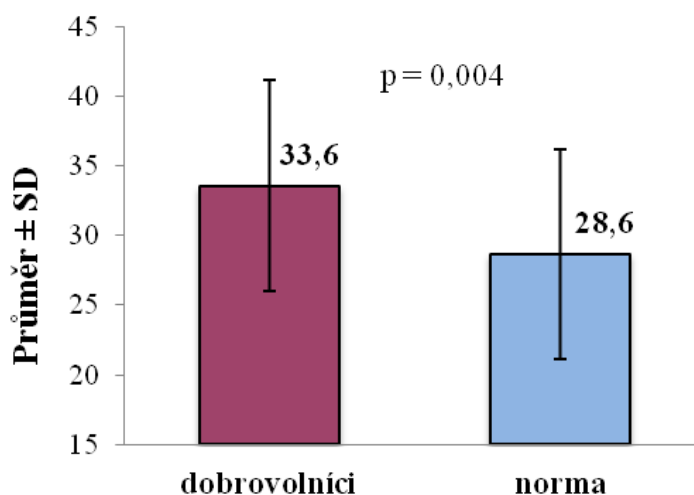
K ověření platnosti hypotézy H4₀ byly použity údaje získané z dotazníku pětifaktorový osobnostní inventář NEO-FFI. U všech respondentů dotazníkového šetření, tj. u vedoucích pracujících s dětmi a mládeží, byly nejdříve zjištěny hodnoty skóre v dimenzi Svědomitost. Skóre za dimenzi bylo popsáno pomocí průměrné hodnoty a směrodatné odchylky (SD) a tyto charakteristiky byly následně porovnány s populačními normami (Hřebíčková, Urbánek, 2001).

Tab. 6 Populační hodnoty a hodnoty sledovaného souboru

NEO-FFI dimenze Svědomitost	průměr	SD	N
Dobrovolníci	33,6	7,55	16
Norma – běžná populace	28,6	7,49	1108

K porovnání byl použit Studentův t-test dvouvýběrový. Výsledná hladina signifikance t-testu byla $p = 0,004$ ($< 0,05$). Na základě výsledku Studentova t-testu **přijímáme alternativní hypotézu H4_A**. *Bylo prokázáno, že vedoucí dobrovolně pracující s dětmi a mládeží dosahují v dimenzi Svědomitost inventáře NEO-FFI statisticky významně vyšší skóre než běžná populace.* Výsledky porovnání jsou zobrazeny graficky pomocí sloupcového grafu.

Graf 9. NEO – FFI: Svědomitost



8. 2 KVALITATIVNÍ VÝZKUM – VÝSLEDKY ANALÝZY ROZHovorŮ

V této části jsou prezentovány výsledky, ke kterým jsem dospěla na základě kvalitativní analýzy rozhovorů s respondenty. Touto analýzou vznikly jednotlivé kategorie a subkategorie, které odpovídají oblastem výzkumu, jsou rozděleny podle příslušných výzkumných otázek a doplněny výroky respondentů. Mezi některými kategoriemi jsou zřetelné souvislosti a může také docházet k tematickému překrývání.

Tab. 7 Přehled hlavních kategorií a subkategorií vzhledem k výzkumným cílům a otázkám

VÝZKUMNÉ OKRUHY	KATEGORIE	SUBKATEGORIE
1. Osobnostní charakteristiky vedoucích, kteří se dobrovolně věnují práci s dětmi a mládeží	A. Pozitivní vlastnosti	Přátelskost, zodpovědnost, přirozená autorita, smysl pro humor, vyrovnanost, empatie, kreativita, umění motivovat druhé, pečlivé plánování, tolerance, energičnost, trpělivost, kladný vztah k pohybu, přísnost, orientace na spolupráci, optimismus, dobrodružnost, cílevědomost, spravedlivost, flexibilita
	B. Negativní vlastnosti	Chaotičnost, nejistota, tvrdohlavost, neurotičnost, cholerik, pomalé tempo, lenost, černobílé vidění
	C. Vztahy v kolektivu a s tím související osobnostní vlastnosti vedoucích	
	D. Přístup k dětem	
2. Motivace, která vedoucí k dobrovolné práci s dětmi a mládeží vede	E. První setkání vedoucích se zájmovým kroužkem	
	F. Rozhodnutí stát se vedoucím	
	G. Spokojenost s činností a pozicí	
	H. Reakce okolí na dobrovolnou činnost	
	I. Motivační oblasti vedoucích	Zaměření na dítě, reciproční motivace, konvenční motivace
3. Zkušenosti dobrovolných vedoucích, kteří pracují s dětmi a mládeží	J. Příprava programu pro děti	Vyváženost programu, potřeba sportovních aktivit u dětí, naučné aktivity, inspirace
	K. Potřeby dětí očima jejich vedoucích a smysl volnočasových aktivit pro děti a mládež	Sociální dovednosti, rozvoj, pozornost, vyplnění volného času, výchova, svoboda rozhodování a sebepoznání, ocenění a pochvala, pohyb, samostatnost, tolerance, pozitivní vzory, praktické zkušenosti a dovednosti
	L. Motivace dětí k volnočasovým aktivitám	Kvalitní program, pozitivní první zkušenost, kolektiv dětí, komunikace s rodiči, kolektiv vedoucích
4. Rady pro zájemce o činnost s dětmi a mládeží v zájmových kroužcích	M. Rady	Pozitivní vztah k dětem, zhodnocení časových možností a plánování, zodpovědný přístup, kolektiv vedoucích, nenechat se odradit, vyzkoušet to, informovanost, součást života, nečekat vděk

8.2.1 OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY VEDOUČÍCH, KTEŘÍ SE DOBROVOLNĚ VĚNUJÍ PRÁCI S DĚTMI A MLÁDEŽÍ

V této části popisujeme jednotlivé osobnostní charakteristiky, které jsme identifikovali kvalitativní analýzou rozhovorů. Jedná se o vlastnosti, které sami respondenti uvedli, že je mají a také vlastnosti, které vyplynuly z jejich odpovědí. Osobnostní charakteristiky jsou rozděleny do tří kategorií: pozitivní vlastnosti vedoucích důležité pro jejich činnost, vlastnosti, které se projevují v kolektivu vedoucích a vlastnosti, které se týkají přístupu k dětem.

OSOBNOSTNÍ VLASTNOSTI VEDOUČÍCH

U respondentů jsme identifikovali níže uvedené pozitivní osobnostní vlastnosti, které jsou při práci s dětmi potřebné a užitečné. Jsou uvedeny a popsány sestupně podle četnosti a také jsou k nim připojeny výrazy, které je vystihují a kterými je vedoucí popisovali.

1A: POZITIVNÍ VLASTNOSTI

PŘÁTELSKOST (11) – *„být kamarádský, milý, přívětivý, komunikativní, srdečný, upřímný, hodný a vlídný na děti“*

Tato vlastnost se ve výzkumu ukázala jako jedna z nejdůležitějších. Vedoucí uváděli, že k dětem člověk musí být přátelský a vlídný, protože to mu umožní vybudovat si vzájemně dobrý vztah, vytvořit v kroužku příjemnou atmosféru a získat důvěru dětí.

ZODPOVĚDNOST (11) – *„být odpovědný, spolehlivý, svědomitý a starostlivý“*

Zodpovědnost se týká jednak přímé práce s dětmi (převzít na sebe zodpovědnost za jejich chování a hlavně bezpečí) a také přístupu ke své činnosti či pozici obecně (například hlavní vedoucí mají zodpovědnost za veškeré fungování dané organizace – materiální, personální a finanční zabezpečení, zajištění zdravotního dohledu, dodržování právních a hygienických norem,...). Vedoucí by měli svědomitě plnit veškerou práci, která jim byla svěřena.

PŘIROZENÁ AUTORITA (8) – *„mít charisma, mít přirozený respekt, být pro děti ,osobností‘, být vzorem a něčím vynikat“*

Jedná se o vlastnost, která by měla být člověku dána od přírody. Jen těžko se ji dá naučit či získat. Vedoucí si této vlastnosti velmi cení, protože je velkou výhodou při práci s dětmi. Podle jejich názoru je tato schopnost přirozeně děti zaujmout a zapůsobit na ně cestou

k efektivnějšímu vedení. Charismatický člověk, kterého si děti váží, si lépe udrží ve skupině kázeň a snáze děti nadchne pro nějakou činnost.

SMYSL PRO HUMOR (8) – *„dokázat si ze sebe udělat srandu, bavit děti, být veselý, zábavný, smát se s dětmi, šaškovat, být hravý a vtipný“*

Vedoucí tuto vlastnost označují jako základní předpoklad pro práci s dětmi. Děti se totiž chodí do kroužku především pobavit. Největší radostí pro ně je, když si užijí zábavu s vedoucím, kterému občas nevadí být terčem dobrého vtipu nebo nějaké zábavné hry.

VYROVNANOST (7) – *„klid, mít chladnou hlavu, být flegmatik, nenechat se rozhodit“*

Jak vedoucí v rozhovorech vypovídali, občas se něco nepodaří, nevyjde, někdy zlobí děti a někdy mohou nastat rozpory mezi vedoucími. V takových situacích je potřeba zachovat si klid, „nevybouchnout“ a situaci vyřešit s rozvahou bez zbytečných komplikací.

EMPATIE (6) – *„porozumění, citlivost, obětavost, vnímavost, schopnost naslouchat a naladit se na potřeby a náladu dětí“*

Děti jsou velmi citlivé a zranitelné, a proto je důležité poznat, zda je něco netrápí. Rozeznání případných dětských problémů je prvním krokem k tomu, abychom jim dokázali poradit a pomoci, s čím potřebují. Dobří vedoucí jsou k dětským trápením neobyčejně všímaví. Věnují pozornost tomu, co děti prožívají, vyslechnou je a svým chováním dokazují, že se jim mohou s důvěrou svěřit.

KREATIVITA (6) – *„originálnost, tvořivost, přicházet s novými nápady, vymýšlet nové hry“*

Tato vlastnost se uplatňuje především při plánování programů schůzek a různých akcí. Děti rády zkusí nové činnosti a tak s radostí vítají, když pro ně jejich vedoucí vymýšlí a připravují originální hry a výlety.

UMĚNÍ MOTIVOVAT DRUHÉ (6) – *„umět děti nadchnout a zapálit pro činnost, být nadšený a nadchnout i druhé“*

Motivace k činnosti je pro děti velmi důležitá, protože pokud nevidí smysl dané aktivity a nenadchnou se pro ni, nebude je bavit a nebudou ji chtít dělat. Nejsnadnější cestou, jak je pro aktivitu nadchnout je motivovaný a nadšený vedoucí, který jim jde jako první příkladem. Vedoucí by jim měl činnost předvést a ukázat, že jeho samotného baví.

Motivovat se dá také dobrým příběhem k dané hře nebo možností získat nějaké body či odměnu.

PEČLIVÉ PLÁNOVÁNÍ (6) – *„mít systém, řád, schopnost organizovat, pracovitost, pečlivost, rozvrhnout si čas, umět vést lidi a dělit povinnosti“*

Vedoucí se zájmovým kroužkům věnují ve svém volném čase a kromě toho musí zvládat své studijní nebo pracovní povinnosti. Pečlivé systematické plánování a dobré rozvržení jejich času jim umožňuje zvládat povinnosti a skloubit vše dohromady. Ušetří tak spoustu času, který mohou využít lépe a zaručí jim to, že budou svou činnost vykonávat svědomitě. Vyvarují se tak nepříjemnému stresu, pocitu, že něco nestíhají, nemají připravený program na schůzku nebo promeškají důležité organizační záležitosti.

TOLERANCE (6) – *„pochopení, respektování odlišností“*

Tolerance se může týkat tří základních oblastí – tolerance k dětem (každé dítě je jiné, často neznáme jeho rodinné zázemí, a tak bychom neměli soudit jen podle chování), tolerance k ostatním vedoucím (v kolektivu vedoucích se sejdou různé lidské povahy, s různými názory a postoji) a tolerance k okolnostem (některé věci člověk nemůže ovlivnit, například počasí). O důležitosti tolerance se přesvědčila většina vedoucích na vlastní kůži. Je dobré ostatní nesoudit jen na základě jejich odlišných názorů, ale vyslechnout je, snažit se pochopit jejich pohled a respektovat ho.

ENERGIČNOST (5) – *„být akční, činorodý“*

Vedoucí jsou energičtí lidé, kteří mají potřebu svůj volný čas smysluplně vyplnit, a proto sami vyhledávají nové činnosti. Tato činorodost je často k práci vedoucího i dovedla. Na druhou stranu je to velké plus při jejich práci, protože pokud mají na starost děti, nezastaví se. Musí být neustále aktivní a vymýšlet pro ně další činnosti, aby byly zaměstnané a nenudily se. Děti také musí být pod kontrolou a vedoucí by měl mít stále přehled o tom, co dělají a kde jsou. Pro člověka, který není zvyklý být „stále ve střehu“, to může být velmi vysilující.

TRPĚLIVOST (4)

Tato vlastnost je potřebná především při samotné práci s dětmi. Zejména menší děti jsou často pomalejší, méně šikovné, potřebují více naší pomoci, často jim musíme věci opakovat a vše jim velmi dlouho trvá. Děti doslova potřebují, abychom k nim byli trpěliví a nechali

je samotné činnost udělat s naším dohledem či výpomocí. Pokud bychom jim toto neposkytli, snadno by nabyly dojmu, že jsou něčeho neschopné, nešikovné, méněcenné a přestaly by se v činnosti snažit.

KLADNÝ VZTAH K POHYBU (4) – *„rád sportovat, mít výdrž, odolnost, fyzická zdatnost“*

Kladný vztah k pohybu a sportování všeho druhu je potřebný při práci s dětmi. Při většině her se děti hýbou, rády si zaběhají a vedoucí se většinou těchto aktivit také účastní s nimi. Velkou část programu také tvoří pěší výlety a další sportovní aktivity.

PŘÍSNOST (4) – *„zásadovost, výchova, dodržování pravidel“*

V zájmových kroužcích je mimo jiné žádoucí pedagogické působení na děti. Pokud děti neposlouchají, neznají hranice a chovají se neslušně je na místě přísnost (v rozumné míře). Vedoucí by měl být v přístupu k dětem zásadový a vyžadovat dodržování stanovených pravidel chování.

ORIENTACE NA SPOLUPRÁCI (4) – *„práce v kolektivu, být týmový hráč, dělat kompromisy, být diplomatický, nekonfliktní“*

Vedení kroužku není o jedinci, ale o celém kolektivu vedoucích dané organizace. Je opravdu velmi důležité mít s ostatními vedoucími co nejlepší vztahy, vycházet si vstříc, dokázat ustoupit a řešit případné spory důstojně a v klidu. Podrobněji se vztahům mezi vedoucími věnuji v dále uvedené samostatné části.

OPTIMISMUS (3) – *„pozitivní ladění, vidět věci z lepší stránky, radost, nadšení“*

Jedná se o obecnou tendenci nahlížet na věci z jejich lepší stránky a z životních zážitků si brát to dobré. Mezi vedoucími jde o vítanou vlastnost – optimistický člověk často dodává ostatním lidem v kolektivu energii, chuť a sílu k činnosti.

DOBRODRUŽNOST (3) – *„rád poznávat a zkoušet nové věci, být odvážný“*

Vedoucí často touží po dobrodružství a rádi vyhledávají nové zážitky. Být vedoucím dětského kroužku jim často umožní se tak trochu vrátit do dětských let a prožívat dobrodružství znovu - na táborech v přírodě, výletech i při hrách.

CÍLEVĚDOMOST (2)

Pro vedoucí pozice je důležité umět si stanovit konkrétní cíle a postupně k nim směřovat. Především pokud jde o děti, je dobré vytyčit si body, kterých u nich chceme dosáhnout (například co je chceme naučit, co jim chceme předat do života) a v souladu s tím volit takové aktivity, kterými budeme tyto cíle naplňovat.

SPRAVEDLIVOST (2) – „objektivnost, být fěr“

Děti se poměrně často o něco přou, ať už o to, kdo byl lepší, rychlejší nebo zda někdo nepodváděl. Vedoucí by měl být vždy nestranný a spravedlivě rozhodnout, kdo má pravdu.

FLEXIBILITA (1) – „být operativní, pružný, přizpůsobivý“

Opět se jedná o vlastnost, která je u dětských vedoucích velmi žádoucí. Často je potřeba pružně měnit program podle aktuálních podmínek, je třeba řešit nečekané situace, do kterých se děti dostaly a prakticky řešit případné problémy.

Z důvodu nízké četnosti **negativních sebehodnotících vlastností** jsme odstoupili z původního záměru okomentovat i tuto skupinu osobnostních charakteristik ve výzkumné části diplomové práce. Pro úplnost přehledu uvádíme tyto vlastnosti v příloze č. 3.

1C: VZTAHY V KOLEKTIVU A S TÍM SOUVISEJÍCÍ OSOBNOSTNÍ VLASTNOSTI VEDOUCÍCH

Atmosféra panující v kolektivu vedoucích zájmového kroužku zásadně ovlivňuje jeho fungování a působení na děti. Přátelská a otevřená atmosféra je základní podmínkou toho, aby se zde děti cítily dobře a všechny organizační záležitosti fungovaly, jak mají. Dobře fungující tým vedoucích se na všem dokáže domluvit i přes to, že jsou v něm lidé různých povah a názorů. Případné neshody je třeba co nejdříve vyřešit a za žádných okolností nesmí být přenášeny na děti.

Všech šestnáct respondentů uvádí, že mají v kolektivu vedoucích dobré vztahy, devět respondentů je dokonce popisuje jako vynikající až rodinné. Tito respondenti uvádí, že v kolektivu vedoucích jsou jejich dlouholetí kamarádi, se kterými se velmi blízce znají, ví, co od sebe mohou očekávat a věří si.

9Ž: „Vztahy máme úplně super, to si říkám, že je úplně zázrak, vím, že za nima můžu přijít s čímkoliv, jsme sehraní a víme, co od koho čekat.“

Polovina vedoucích (8) zároveň přiznává, že občas může dojít k drobným neshodám a vznikají tak „třecí plochy“, které se snaží odstranit.

6M: „Když se občas něco stane, tak si to potom ti dva vysvětlí, hlavně aby se nehádali před dětma. Vyřeší to soukromně, v poklidu si to vyřikají se vsí slušností a v pohodě.“

Na základě odpovědí jsem u vedoucích identifikovala tyto vlastnosti týkající se jejich mezilidských vztahů – **přátelskost, nekonfliktnost, tolerance, týmové zaměření** a dále **ochota dělat kompromisy, diskutovat, jednat diplomaticky a řešit případné spory.**

1D: PŘÍSTUP K DĚTEM

Osobnostní vlastnosti vedoucích se ve velké míře projevují v jejich přístupu k dětem, a proto jsme mapovali také tuto oblast. Jako základní přístupy k dětem můžeme označit vedoucího – autoritu, vedoucího – kamaráda a kombinaci obou přístupů.

Celkem jedenáct vedoucích uvedlo, že se snaží oba tyto přístupy kombinovat dohromady, protože každý z nich je nepostradatelný a doplňují se. Tato skupina vedoucích uvádí, že v roli kamaráda se snaží děti vyslechnout, poradit jim, bavit se s nimi, získat jejich důvěru a navázat s nimi blízký vztah. V pozici autority se snaží získat jejich respekt, stanovit pravidla, dohlížet na jejich dodržování a v případě potřeby také děti okřiknout, být přísný a uklidnit je.

4M: „Snažím se být kamarád, aby věděly, že ke mně můžou přijít a zeptat se na cokoliv, ale když na to přijde, tak mít furt ten respekt a autoritu, aby znaly míru všeho.“

Pět vedoucích uvedlo, že se snaží být dětem především rovnými kamarády, autoritu a výchovu upozadřují a jsou více liberální. V první řadě jim jde o pobavení dětí a vzájemně dobré vztahy.

1Ž: „Mám hodně kamarádský přístup, možná až moc, u mě prvek vychovávání není na prvním místě, dělám s nima spíš blbiny a rošťárny, občas povolím, aby překročily určitý hranice.“

Můžeme tedy o vedoucích říct, že jsou k dětem **přátelští, empatičtí, vlídní, chápaví, liberální, mají smysl pro humor, jsou ochotni poradit a podpořit je**, ale také jsou **zásadoví, přísní a mají respekt a přirozenou autoritu.**

8.2.2 MOTIVAČNÍ FAKTORY, KTERÉ OVLIVŇUJÍ ROZHODNUTÍ VEDOUČÍCH VĚNOVAT SE DOBROVOLNÉ PRÁCI S DĚTMI A MLÁDEŽÍ

V této části se budeme věnovat zodpovězení druhé výzkumné otázky. Ptáme se a popisujeme, kdy se poprvé vedoucí se zájmovým kroužkem či oddílem setkali, jak se stali vedoucími, jak jsou se svou pozicí a náplní činnosti spokojeni a jaké jsou reakce okolí na jejich práci. Nejdůležitější částí druhé výzkumné otázky je identifikace motivačních faktorů, které na vedoucí působí a které je vedly k vykonávání této činnosti. Jednotlivé faktory, které jsme na základě rozhovorů identifikovali, jsou níže popsány s uvedením četnosti jejich výskytu.

2E: PRVNÍ SETKÁNÍ VEDOUČÍCH SE ZÁJMOVÝM KROUŽKEM

Všech šestnáct vedoucí **navštěvovalo volnočasový kroužek** (Pionýr, Junák, turistický oddíl, zájmový kroužek Cvrčci a Royal Rangers) **již jako děti**. Poznali tedy fungování dané organizace i z druhé strany jako její dětské členové a nyní zde pokračují v činnosti jako dobrovolní vedoucí. Do těchto organizací se v dětství dostali díky sourozencům, rodičům a kamarádům. **Vzpomínky** na tato dětská léta strávená v kroužku a na táborech jsou shodně všemi respondenty (16) popisovány kladně. Vedoucí na toto období velmi rádi vzpomínají, prožili zde mnoho krásných zážitků a také získali přátelství na celý život.

1Ž: „Mám na to úplně nejlepší vzpomínky, prostě na mně to zanechalo takový dojem, že už jsem nikam jinam chodit nechtěla.“

Můžeme říci, že tyto pozitivní zkušenosti z dětství mají zásadní vliv na rozhodnutí v této činnosti pokračovat i v dospělosti a stát se vedoucími.

2F: ROZHODNUTÍ STÁT SE VEDOUČÍM

Pro patnáct vedoucí byl přechod z role dítěte do role vedoucího oddílu **přirozeným vývojem a postupem**, který byl jen otázkou času, až dospějí do vhodného věku. Tito vedoucí se své činnosti chtěli věnovat i nadále a **chtěli být vedoucími**, protože je tato práce bavila a naplňovala. Popisují to jako naprosto automatický posun, který je v jejich organizaci běžný. Pokud začnete chodit do kroužku jako dítě, vydržíte v něm do určitého věku (nejčastěji 15–17 let) a tato činnost vás baví, je přirozené, že se stanete vedoucími.

16Ž: „Chodila jsem tam už od malička, a jak jsem byla starší a starší, tak potom to přešlo v to, že jsem začala pomáhat to vést a pak se stala vedoucí, chtěla jsem to dál dělat.“

Někteří z vedoucích (4) dokonce založili vlastní nový oddíl. Jedenáct vedoucích si také udělalo kurz pro vedení dětí, který většinou pořádala přímo organizace, ve které působili.

Na rozhodnutí stát se vedoucím měli také vliv **starší vedoucí**, kteří v kroužku působili, jak uvádí tři respondenti. Ti je v dospívání oslovili, zda by se této činnosti chtěli věnovat a postupně ji po nich převzít. V jednom případě to byla dokonce nutnost stát se vedoucím, protože všichni doposud fungující vedoucí odešli a hrozil zánik celého kroužku.

2G: SPOKOJENOST S ČINNOSTÍ A POZICÍ

Většina vedoucích (14) je se svou pozicí vedoucího a náplní činnosti spokojena. Uvádí, že dělají přesně to, co chtěli dělat a dělají to rádi. Když v pozici vedoucího začínali, měli určité představy, co bude tato činnost obnášet, a tyto představy se jim naplnily.

13Ž: „*Jsem spokojená, mě to ohromně naplňuje, já si vůbec nedovedu představit, kdybych to nedělala.*“

Jeden vedoucí je se svou činností relativně spokojen, ale má pocit, že by na sobě měl ještě zapracovat a dělat svou práci lépe. Zároveň však připouští, že je na sebe možná moc přísný.

Jedna z vedoucích v nedávné době změnila pozici a z řadové vedoucí postoupila na pozici hlavní vedoucí. Dle svých slov si na tuto pozici teprve zvyká a učí se.

2H: REAKCE OKOLÍ NA DOBROVOLNOU ČINNOST

ÚDIV A OBDIV – Většina vedoucích (14) se setkala s kladnými reakcemi druhých lidí, kteří se dozvěděli o jejich dobrovolné činnosti. V první řadě se většinou lidé diví, že i v dnešní době se někdo věnuje práci s dětmi dobrovolně, bez finanční odměny a ve vlastním volném čase. Poté následuje ocenění této činnosti jako obecně prospěšné a potřebné.

PŘEDSUDKY – někteří vedoucí (5), především skauti, se také setkali s předsudky druhých lidí, kteří mají o jejich činnosti zkreslené představy, neví, co přesně tato práce obnáší a odsuzují ji.

8Ž: „*Někteří mají pocit, že jsme ‚blbečci oblečení v krojích‘ a že jen chodíme v krojích a nic jiného neděláme.*“

2I: MOTIVAČNÍ OBLASTI VEDOUČÍCH

Na základě analýzy odpovědí respondentů v rozhovorech jsme identifikovali následující tři hlavní motivační kategorie vedoucích. Níže uvádíme přehled těchto kategorií a subkategorií, jejich popis a četnost. Různé motivační faktory často působí současně a navzájem se ovlivňují, a proto můžeme u jednoho respondenta nalézt i několik těchto faktorů. Neklademe si tedy za cíl identifikovat u každého respondenta jeden dominující motivační faktor, ale snažíme se popsat všechny faktory, které na něj vzhledem k vykonávané činnosti působí.

A) ZAMĚŘENÍ NA DÍTĚ

Obecně můžeme říci, že motivační faktor „zaměření na dítě“ vždy směřuje k samotnému dítěti, jeho prospěchu, spokojenosti a také tendenci trávit čas v kontaktu s dětmi a mládeží. V této kategorii můžeme vyčlenit tři specifické motivační subkategorie: potřebu být s dětmi, potřebu pomáhat dětem a snahu vyplnit dětem volný čas a výchovně na ně během činnosti působit.

POTŘEBA BÝT S DĚTMI (14) se projevuje spokojeností vedoucího, když může **být** v kolektivu dětí a trávit tak s nimi vlastní volný čas. Vedoucí většinou popisují **zábavu s dětmi** – dělání si „srandy“, společně se něčemu zasmát, vidět dětskou radost, nadšení z her a spokojenost. Vedoucí také popisují, že je pro ně důležité **budování vztahu s dětmi** – komunikovat s nimi, porozumět jim a navázat přátelství. Tyto společné činnosti a přímá práce s dětmi přináší vedoucímu uspokojení a potěšení.

2Ž: „*Nejvíc mě baví, když přijde hodně dětí a hrajeme hry a oni opravdu z toho mají radost, jsou nadšení. Tak je to hrozně pěkné, vůbec jako vidět tu jejich radost.*“

15Ž: „*Baví mě ta práce s dětmi, jakože s nima můžu být v kontaktu, hlavně ty děcka by mi chyběly.*“

SMYSLUPLNÉ NAPLNĚNÍ VOLNÉHO ČASU DĚTÍ A JEJICH VÝCHOVA (12)
- jedním z motivačních faktorů je také snaha o smysluplné vyplnění volného času dětí nějakou přínosnou aktivitou, která bude mimo jiné působit také jako prevence rizikového chování. Program, který vedoucí na schůzky připravují, má vždy nějaké výchovné cíle – děti se mají něco dozvědět, naučit a vyzkoušet. Vedoucí se snaží vychovávat děti ke slušnosti, čestnosti a dalším základním pravidlům slušného chování. Toto pedagogické působení na děti je pro vedoucí důležité, protože se často cítí zodpovědní za chování dětí

při různých společných akcích a také chtějí, aby si děti z kroužku tyto hodnoty odnesly i do běžného života.

14M: „*Tahle organizace, co dělá tuhle práci, to je nejlevnější prevence proti veškerým kriminálním aspektům, které tady jsou. Chceme, aby z dětí byly rovní lidé, kteří budou hlavně slušní.*“

POTŘEBA POMÁHAT DĚTEM (6) – základem této potřeby je jednak snaha o vybudování vzájemně přátelského vztahu mezi vedoucím a dítětem a hlavně také pocit vedoucího, že by měl být dětem vždy k dispozici a připravený pomoci. Vidíme zde jasné altruistické tendence. Může se například jednat o pomoc dítěti při dosahování úspěchů a získávání nových znalostí, které se učí. Vedoucí se také snaží být pro děti staršími kamarády a rádci, na které se mohou kdykoliv s důvěrou obrátit se svými problémy. Může se jednat o potřebnou radu v oddílové činnosti, ale také o pomoc v řešení soukromých starostí (například rodinné či jiné problémy). Pro vedoucí je důležité vědomí toho, že jsou pro děti blízkými osobami, kterým se nebudou bát svěřit.

3Ž: „*Nejvíc mě uspokojuje, že jim můžu nějak přispět k tomu, aby se něco dozvěděly, naučily a aby něco dokázaly.*“

13Ž: „*Hodně komunikuji s dětmi, diskutuju a ty děcka se mi hodně chodí svěřovat, takže se s nima bavím a rozebíráme ty jejich věci.*“

B) RECIPROČNÍ MOTIVACE

Podstatou reciproční motivace je vykonávání takové činnosti, která je prospěšná druhým i člověku samotnému. Propojuje se v ní konání dobra a užitečnost pro dobrovolníka. V rámci reciproční motivace jsme identifikovali čtyři dílčí subkategorie: seberealizaci, osobní rozvoj a získávání nových dovedností, dobrý pocit a potřebu být v kolektivu přátel.

OSOBNÍ ROZVOJ A ZÍSKÁVÁNÍ NOVÝCH DOVEDNOSTÍ (14) – vedoucí uvádí, že se během své víceleté práce s dětmi naučili mnoho nových věcí. Může se jednat o konkrétní dovednosti (jak vést děti, řídit skupinu vedoucích a delegovat úkoly, organizovat akce, ...), získané vlastnosti (tolerance, trpělivost, předvídavost) a nabyté zkušenosti, které mohou být přípravou na budoucí povolání (praxe). Vedoucí popisují, že je tato práce celkově rozvíjí a dává jim široký rozhled - většinou i díky tomu, že do daného kroužku či oddílu chodili již jako děti.

15Ž: „Je to zkušenost s tím vedením dětí, práce s nimi, komunikace... myslím si, že je to důležité hlavně pro mě, když studuju tu pedagogickou. Představuju si, jaké to bude v té škole, děcka neposlouchají a musím je uklidnit, hlavně je to asi taková praxe.“

SEBEREALIZACE (12) je důležitým faktorem, který vedoucí k dobrovolné práci s dětmi vede. Respondenti popisují, že je baví tato činnost sama o sobě, baví je vymýšlet program pro děti, plánovat různé výlety, akce a také trávit čas přímo na schůzkách s dětmi. Vedoucí mají mnoho různých vlastních plánů a představ, které chtějí realizovat a zde na to mají prostor. Může se jednat o zorganizování nějaké konkrétní akce pro děti (například tábora), uspořádání vzdělávacího kurzu pro druhé nebo vlastního dalšího vzdělávání. Činnosti připravované pro děti a ostatní vedoucí tedy zároveň uspokojují jejich vlastní potřeby.

1Ž: „Taky mě třeba baví prostě dělat ty hry, jako připravit nějakou legendu a hru a tady to pak můžu zrealizovat v praxi s dětma.“

DOBŘÝ POCIT (11) – určitou odměnou je pro vedoucí dobrý pocit, dodání energie a nadšení z dobře vykonané práce. Popisují vlastní potěšení, radost a „hřejivý pocit“, když vidí, že jsou díky nim děti spokojené a činnost je baví. Je to pro ně zpětná vazba, že svou práci dělají dobře, má smysl se tomu dále věnovat a investovat do toho svůj čas a úsilí. I když je práce s dětmi náročná a vysilující, radost dětí jim vše vynahrazuje.

2Ž: „Když něco hrajeme a děcka jsou nadšený a prostě běhají, tak je to hrozně pěkné vidět tu jejich radost, tak mě to potom vždycky hrozně nabije.“

1Ž: „Pro mě je to strašně moc energie. Já se na to vždycky strašně těším, je to jako nabít baterky.“

POTŘEBA BÝT V KOLEKTIVU PŘÁTEL (8) - v neposlední řadě je pro vedoucí důležitým faktorem to, že pracují v kolektivu vedoucích - svých přátel. Tento kolektiv často funguje dlouhodobě ve stejném složení, a tak se z vedoucích stávají velmi blízcí přátelé. Činnost v kroužku jim mimo jiné umožňuje pravidelně se setkávat a trávit čas různými společnými aktivitami.

12M: „Asi nejvíc mě zatím baví, že je tam ta parta kamarádů, se kterýma se pravidelně scházím.“

9Ž: „Mě na tom asi nejvíc bere ten přátelský kolektiv mezi vedoucíma, máme úplně super vztahy, jsme sehraní.“

C) KONVENČNÍ MOTIVACE

V tomto případě hrají důležitou roli v motivaci vedoucího morální normy okolí a společnosti, vlastní hodnoty a přesvědčení o tom, co je dobré a do určité míry také sociální tlak. Můžeme tedy rozlišit tyto tři motivační subkategorie: tradice, sociální tlak a systém hodnot.

TRADICE (11) - Na rozhodnutí vedoucího věnovat se této činnosti má velký vliv tradice dané organizace. Vedoucí se často ztotožňují s ideami své organizace, věří v ni, jsou na ni hrdí a chtějí, aby jejich oddíl dále fungoval, jak nejlépe je to možné. Vedoucí se snaží tyto ideje dále propagovat, zajistit své organizaci „dobré jméno“ a pokračování, protože ji považují za společensky prospěšnou. To se projevuje častou obavou o výchování svých nástupců – podle vedoucích je jich v další generaci nedostatek.

2Ž: „Do budoucna si říkám, že bych chtěla vydržet co nejdýl to půjde, ta činnost má smysl. A potom hlavně, aby byl zase někdo další, na koho se můžu spolehnout, že bude pokračovat. Kdyby to po mně najednou zaniklo, tak bych to cítila jako osobní prohru, že jsem to nedovedla zařídit.“

SOCIÁLNÍ TLAK (5) - v některých případech pociťovali vedoucí, tehdy ještě jako dospívající účastníci, tlak ze strany starších vedoucích. Ti jim naznačovali, že je potřeba, aby se v budoucnu sami chopili vedení oddílu. Postupně je k tomu začali vést a v určitém věku jim přímo oznámili, aby do vedoucí pozice přešli, protože je to nutností pro zachování oddílu a jeho další bezproblémové fungování.

7M: „Byl jsem do toho hozený jako do vody, jeden rok se rozhodla většina vedoucích odejít a zůstal jsem tam prakticky sám. Středisko existovalo nějakou dobu, tak by byla škoda to kompletně zrušit.“

HODNOTY (5) - v systému hodnot dobrovolných vedoucích, je často na předních místech potřeba šířit dobrou myšlenku a konat dobro pro druhé, tedy pro děti. Prostřednictvím své činnosti vedoucí tuto potřebu naplňují. Pro vedoucí je také důležitý pocit, že se věnují smysluplné činnosti – odvádějí práci, která má jasně stanovené cíle, přináší výsledky a organizace, která činnost zastřešuje, je důvěryhodná.

16Ž: „Celkově mám pocit, že dělám něco užitečného, že v dnešní době ty děcka hodně času tráví u počítače, s námi aspoň vypadnou ven a jsou s ostatníma dětma.“

10Ž: „Vidím v tom ten smysl, vidím za sebou nějakou práci a pokrok těch dětí.“

8. 2. 3 ZKUŠENOSTI VEDOUČÍCH ZÍSKANÉ PŘI DOBROVOLNÉ PRÁCI S DĚTMI A MLÁDEŽÍ

V následující části textu se zabývám třetí výzkumnou otázkou, která mapuje zkušenosti vedoucích, které získali během práce s dětmi. Tato otázka je orientována především na děti a jejich potřeby. Zajímali jsme se o to, jakým programem nejlépe děti zabavíme, tedy jaké činnosti bychom do něj měli zařazovat. Dále, co si vedoucí myslí, že dnešním dětem v životě chybí a mohou to vhodným trávením volného času v zájmových kroužcích získat.

3J: PŘÍPRAVA PROGRAMU PRO DĚTI

Programovou náplň volnočasových aktivit můžeme rozdělit do tří základních skupin:

- a) venkovní a vnitřní sportovní aktivity** (míčové hry, závody, štafety, sportovní disciplíny, pohybové hry, stezky s úkoly a pěší výlety)
- b) výtvarné a kreativní činnosti** (malování, vystřihování, modelování a různé další rukodělné výrobní aktivity)
- c) naučné činnosti** (hlavně tábornické dovednosti – orientace na mapě, uzly, poznávání zvířat a rostlin, řešení hlavolamů a šifer, luštění)

Každá z těchto činností má svůj význam, cíl a hodí se pro různé věkové skupiny dětí.

VYVÁŽENOST PROGRAMU – všech šestnáct vedoucích se shoduje v názoru, že program pro děti musí být rovnoměrně vyvážený a měl by obsahovat všechny uvedené činnosti v různých obměnách, ať už se jedná o kratší program na schůzku nebo delší celotáborový. Je to důležité především s ohledem na děti – každé dítě baví něco jiného, je v něčem více šikovné, a tak si v různorodém programu najde své oblíbené činnosti a navíc si vyzkouší i ty nové. V případě preferování pouze jedné činnosti by mohly být některé děti znevýhodněné a nebavily by se.

1Ž: „*Jako svým způsobem hlava, ruce, nohy, prostě celej člověk, aby byl zapojenej, ať je to vyvážený.*“

Jak tvrdí dvě respondentky, nejprve bychom si měli stanovit cíle daných aktivit, čeho chceme u dětí dosáhnout, a teprve potom vybírat aktivity, které to umožní. Ne naopak.

Osm respondentů uvádí, že je důležité přinášet dětem nové hry. Program by měl být z poloviny tvořen osvědčenými známými hrami, které děti baví a z poloviny novými hrami, které se děti budou učit.

POTŘEBA SPORTOVNÍ AKTIVITY U DĚTÍ – deset respondentů zdůrazňuje nutnost zařazení sportovních aktivit do programu. Podle nich tyto akční, běhací a pohybové hry děti potřebují, aby při nich vybily nadbytečnou energii a uvolnily se. Vedoucí na dětech pozorují potřebu se takto odreagovat již při příchodu do kroužku, a proto řadí sportovní aktivity většinou hned na začátek schůzky.

5M: „*Nejdřív se samozřejmě snažím, aby děti šly ven a aby měly něco akčního, aby se vyřádily, aby ze sebe vydaly tu energii.*“

NAUČNÉ AKTIVITY – podle tří respondentů je důležité zařazovat naučné aktivity, u kterých musí děti přemýšlet a potom navázat dalšími hrami, ve kterých děti získané dovednosti prakticky aplikují. Nové dovednosti si tak lépe osvojí formou hry.

Jeden respondent uvádí, že na dětech stále více pozoruje neochotu se něco nového v kroužku učit, protože mají stále více školních povinností.

7M: „*Kolikrát ty děti už jsou tak přehlcené informacemi ze školy, rodiče mají větší nároky a mně to připadne, že ty děti si nedokážou odpočinout. Jak je toho na ně moc, tak mi řeknou, že se nechtějí nic nového učit a že si přišly jen zahrát pár her.*“

INSPIRACE – vedoucí při sestavování programu čerpají z různých zdrojů a inspirací. Ze svých **vlastních zkušeností** čerpá patnáct respondentů. Používají hry, které sami hráli jako děti v kroužcích a také hry, které již s dětmi vyzkoušeli a ujaly se mezi nimi. Jedenáct respondentů čerpá z **internetových stránek** a deset respondentů využívá **knížek**, které se této tematice věnují. Internetu a knížek využívají především, když chtějí nalézt nějaké nové hry a činnosti. Pět vedoucích při tvorbě programu **spolupracuje s dalšími vedoucími**, od kterých se mohou něco nového naučit. Celkem osm vedoucích se také účastní vzdělávacích **kurzů**. Dva respondenti doporučují inspirovat se v **současných knížkách či filmech**, které jsou mezi dětmi populární a sestavovat program tematicky podle nich. Děti totiž rády prožívají na vlastní kůži příběhy svých hrdinů.

3K: POTŘEBY DĚTÍ OČIMA JEJICH VEDOUCÍCH A SMYSL VOLNOČASOVÝCH AKTIVIT PRO DĚTI A MLÁDEŽ

Tato podoblast je věnována potřebám dnešních dětí z pohledu jejich vedoucích a tomu, co jim volnočasové aktivity do života dávají. Některé z uvedených potřeb jsou pravděpodobně vyvolány dnešní uspěchanou dobou, změnou životního stylu a tím,

že rodiče nemají na děti dostatek času. Tato tematika samotná by mohla být námětem pro diplomovou práci, pokusím se ji tedy zestručnit tak, aby to nebylo na úkor jejího obsahu.

SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI – všichni respondenti se shodují, že je potřeba u dětí rozvíjet jejich sociální dovednosti. Děti se učí vzájemně spolu komunikovat (bavit se, chovat se slušně ke kamarádům), navazují nová přátelství a věnují se zde kolektivním aktivitám (spolupráce při hrách, výpomoc, vycházení s kamarády v kolektivu, dělení se).

8Ž: „*Tady v těch organizacích je hrozně důležité, že se děcka učí komunikovat s ostatními, nejen s nimi soupeřit, ale také spolupracovat.*“

ROZVOJ – čtrnáct vedoucích vidí v kroužku prostředek k rozvoji osobnosti dítěte a jeho kladných stránek. To, že jsou děti vedené, organizované a takto vyplňují svůj volný čas je podle nich také prevencí rizikového chování. Vedoucí věří, že budou „dobrymi lidmi“ a z kroužku si do života odnesou vědomí toho, jak důležitá je pravda, slušnost, čest a tolerance.

8Ž: „*Každé dítě, které projde skautem a odnese si z toho byť jenom to, že se má chovat jako dobrý člověk, tak to bude super, když se to povede. Učí se, že když budou lhát, bude to mít následky.*“

POZORNOST – do této kategorie řadíme péči, individuální přístup, lásku a komunikaci s dětmi, o jejichž významu hovořilo třináct vedoucích. Podle nich tyto projevy pozornosti některým dětem chybí především v rodině. Rodiče by měli být k dětem pozorní, denně se zajímat o to, jak se měly, zda je něco netrápí, a měli by si s nimi povídat. Vedoucí u některých dětí pozorují absenci této pozornosti, a tak se snaží ji dětem alespoň částečně vynahradit.

3Ž: „*Potřebují pozornost ze strany rodičů. A taky takové to pochopení, že prostě někteří ti rodiče se ani nezeptají, když přijde dítě ze školy, jak se mělo.*“

9Ž: „*Myslím si, že určitě nějaké to přijetí, pochvalu nebo objetí.*“

VYPLNĚNÍ VOLNÉHO ČASU – jedenáct vedoucích zdůrazňuje, že dnešním dětem chybí smysluplné využití volného času. Měli bychom jim nabídnout atraktivní činnost, která je zaujme a bude vhodnou alternativou k trávení času u počítače nebo bezcílnému „poflakování“ po ulicích s partou nevhodných kamarádů. Navštěvování zájmového kroužku považují vedoucí za jednu z možností, která jim nabízí nové zážitky, zkušenosti,

kamarády a smysluplný cílený program. Je potřeba zdůraznit, že zájmové kroužky musí na děti opravdu zapůsobit (skvělým programem, akcemi, tábory, vedoucími), aby je upoutaly, nalákaly a děti do nich chodily dlouhodobě.

VÝCHOVA – jedenáct vedoucích si myslí, že dnešním dětem chybí důsledná výchova, nastavení určitých pravidel, která budou dodržovat a znalost hranic. Vychovávat by měli především rodiče, což bohužel není vždy pravidlem, a tak je pedagogické působení vedoucích při vedení dětí v kroužku potřebné a důležité.

3Ž: „*Já si myslím, že strašně málo rodičů dbá na to, aby dítě mělo nějaké hranice, limity, aby vědělo, co může a co nemůže.*“

SVOBODA ROZHODOVÁNÍ A SEBEPOZNÁNÍ – deset vedoucích vidí největší přínos kroužků pro děti v tom, že zde mají prostor pro samostatné a svobodné rozhodování. Na rozdíl od školy nebo rodiny nejsou tak přísně formováni a vedeni k tomu, co mají dělat. V kroužku je vedení volnější, děti si mohou sami vybrat, co chtějí dělat, co je baví a je zde velký prostor pro jejich kreativitu. Tento prostor jim dává možnost lépe poznat sebe samotné a uvědomit si, co v životě chtějí. S touto svobodou však také úzce souvisí zodpovědnost – děti by si měly uvědomit, že jsou zodpovědné za své chování.

11Ž: „*Aby byly samostatné, to určitě, protože já nevím, jestli je dnešním dětem dáván dostatečný prostor, aby něco udělaly samy a samy si mohly rozhodnout a vybrat, co chtějí.*“

OCENĚNÍ A POCHVALA - podle devíti vedoucích chybí dětem pocit ocenění, prožitek vlastní hodnoty a také pochválení za věci, které dokázaly. Tato ocenění dětem často schází především od rodičů. Přitom pro děti jsou pochvaly od dospělých lidí, kteří jsou jim blízcí, ty nejdůležitější. Proto by je nejen rodiče, ale také vedoucí měli chválit za dosažené úspěchy, za snahu, šikovnost, a když se jim něco podaří.

2Ž: „*Já si myslím, že potřebují takové to ocenění, protože často mi přijde, že doma slyší jenom, co jim nejde. Ale ne takové to ocenění, že jsou šikovní, že namalovaly pěkný obrázek, takže je vidět, že hrozně pěkně reagují na ty pochvaly.*“

POHYB – devět vedoucích je toho názoru, že dnešním dětem chybí pohyb, málo se věnují sportu, nejsou zvyklé se hýbat, nemají výdrž, sílu nebo dokonce neumí udělat obyčejný kotoul. Vzhledem k jejich pohodlnému životnímu stylu a trávení času sezením

u počítačů na nich vedoucí pozorují, že se potřebují hýbat, „vyblbnout“ a vydat ze sebe přebytečnou energii.

7M: „Potřebují se uvolnit, vyřvat a vypustit páru.“

SAMOSTATNOST – pro osm vedoucích je důležité naučit děti samostatnosti v péči o sebe – především, co se týče hygieny a úklidu. Vedou děti k tomu, aby po sobě uklízely, hlídaly si své věci a také dodržovaly potřebné hygienické návyky (převlékání čistého prádla, umývání rukou, čištění zubů...). Všechny tyto návyky a dovednosti jsou potřebné zejména na dětských táborech, kde děti nejsou pod dohledem maminek, které jim denně chystají čisté oblečení, koupají je a říkají jim, co mají kdy dělat.

3Ž: „Ta sebezpěče a hygiena, prostě aby se naučily převlíkat, měnit si spodky, takový banální věci, ale aby si na to automaticky myslely samy.“

TOLERANCE – šest vedoucích se snaží dětem ukázat, jak je důležitá tolerance k druhým lidem. Vysvětlují dětem, že sociální a materiální rozdíly mezi lidmi nejsou důležité, že každý z nás pochází z jiné rodiny, je jinak vychovaný a může mít jinou víru. Také je učí, jak se chovat k postiženým a starším lidem.

POZITIVNÍ VZORY – čtyři vedoucí se domnívají, že pro děti a jejich osobnostní vývoj jsou důležité pozitivní vzory v dospělých lidech. Snaží se proto dětem dávat příklady svým vlastním správným chování.

9Ž: „To je potřeba, ty pozitivní vzory, doufám, že jsem pro ně pozitivní vzor.“

PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI A DOVEDNOSTI – čtyři vedoucí zdůrazňují, že během volnočasových aktivity by se děti měly naučit především praktické dovednosti, čímž myslí i naprosto běžné domácí činnosti. I když to zní banálně, může se jednat třeba o to, že se děti naučí škrábat brambory. Rodiče je tyto věci doma většinou vůbec neučí a raději je udělají sami, než aby věnovali čas dětem a ukázali jim to. Pro děti je tak vítaným zážitkem to, že pod dohledem vedoucího samy s nadšením uvaří polévku. Velmi důležité je také naučit děti řešit určité situace či problémy, do kterých se mohou dostat (například orientace v cizím městě, požádání o pomoc, zjistit, kdy jede vlak...)

13Ž: „Jeden chlapec si mazal vánočku a já říkám: ‚Ty to děláš poprvé, že?‘ A on se na tu vánočku usmíval a říkal, že jo. Člověk je učí škrábat brambory a vždycky z toho mají obrovskou radost, že si něco můžou samy udělat.“

3L: MOTIVACE DĚTÍ K VOLNOČASOVÝM AKTIVITÁM

Při mapování zkušeností jsem se také vedoucích dotazovala, jak děti motivují, aby se věnovaly nějaké smysluplné volnočasové aktivitě, konkrétně jejich kroužku. Zajímalo mě, co je podle jejich názoru pro děti nejvíc důležité, přitažlivé a co je ovlivňuje, když se rozhodují, zda budou do kroužku chodit.

KVALITNÍ PROGRAM – čtrnáct vedoucích se shoduje v názoru, že kvalitní, zajímavý a dobře připravený program je základem dobrého kroužku. Vedoucí by měli dětem nachystat zábavné činnosti, které je budou bavit, budou odpovídat jejich zájmům, zažijí dobrodružství a vyzkouší si při nich nové věci. Je dobré děti na program dopředu naladit, říct jim, co je čeká a na co se mohou při další schůzce těšit. Náplní kroužku by kromě pravidelných schůzek měly být také celodenní a víkendové akce. Pro spoustu dětí je velkým lákadlem například víkend strávený ve stanech v přírodě.

2Ž: „*Prostě snažíme se dělat ten program co nejlepší, aby je to bavilo samé chodit.*“

POZITIVNÍ PRVNÍ ZKUŠENOST – podle poloviny vedoucích (8) je nejlepší motivací spokojenost z účasti na první schůzce či akci. Když jde dítě poprvé do kroužku a baví se, líbí se mu program a akce se vydaří, je to pro něj nejvýznamnějším faktorem, proč tam začít pravidelně chodit. Žádná další motivace potom většinou není třeba.

5M: „*Pokud ty děti, už se alespoň jednou zúčastnily, tak motivace je taková, že pokud ten program je super a užily si to, tak chtějí tuto zábavu absolvovat znovu a přijdou.*“

KOLEKTIV DĚTÍ – šest vedoucích se na základě vlastních zkušeností z dětství a na základě pozorování dětí domnívá, že děti do zájmových kroužků přitahuje možnost trávit čas s kamarády. Samozřejmě, že je baví hrát hry a podnikat různé výlety, ale především proto, že to vše prožívají v partě kamarádů.

KOMUNIKACE S RODIČI – podle třech vedoucích je velmi důležitá komunikace s rodiči dětí, aby byli informováni o fungování kroužku, měli možnost seznámit se s vedoucími a získali tak v danou organizaci důvěru. Hrají totiž důležitou roli při rozhodování o trávení volného času svých dětí.

KOLEKTIV VEDOUČÍCH – tři vedoucí zdůrazňují, že děti do kroužku přitahují kvalitní a přátelští vedoucí, se kterými je zábava. Dobří vedoucí, kteří se dětem naplno

věnují, mají je rádi, pomáhají jim a motivují je vlastním nadšením, jsou základem toho, aby děti chodily do oddílu rády. Vytváří totiž celkovou přátelskou atmosféru.

4M: *„Mít dobrý kolektiv vedoucích, kteří prostě ty děti budou mít rádi, budou se jim dostatečně věnovat a budou jim ukazovat, že ty děti za něco stojí.“*

8.2.4 RADY VEDOUCÍCH PRO ZÁJEMCE O DOBROVOLNOU PRÁCI S DĚTMI A MLÁDEŽÍ

Poslední tematický okruh se věnuje čtvrté výzkumné otázce. Touto otázkou mapujeme rady, které by vedoucí dali lidem, kteří se rozhodují, že by začali v nějakém kroužku či oddílu pracovat s dětmi a mládeží. **Rady vedoucích** jsem rozdělila do **devíti kategorií**, které v následujícím textu podrobně popíšu.

POZITIVNÍ VZTAH K DĚTEM – podle většiny vedoucích (10) je naprostým základem pro tuto činnost dlouhodobý pozitivní vztah k dětem. Vedoucí s nimi musí chtít trávit svůj volný čas, musí je mít rádi, práce s dětmi by je měla bavit, měli by dětem rozumět a měli by si s nimi vytvořit přátelský vztah založený na otevřenosti, vzájemném respektu a důvěře. Vedoucí by měli mít tuto vlastnost „v sobě“, protože musí počítat i s tím, že každé dítě je jiné a občas budou děti prostě zlobit. Tuto činnost by měli vedoucí vykonávat s radostí a pro radost nikoliv proto, že ji dělá jejich známý, z donucení nebo například pro splnění nějaké potřebné praxe. Děti totiž vycítí, když je někdo nemá rád.

3Ž: „Ať hlavně ty děti mají rádi, protože ony to poznají, když je člověk nemá rád. No, a pokud ty děti rádi nemají, tak ať to radši nedělají.“

ZHODNOCENÍ ČASOVÝCH MOŽNOSTÍ A PLÁNOVÁNÍ – osm respondentů uvedlo, že by zájemci měli zhodnotit především své časové možnosti. Měli by si dobře rozmyslet, zda budou mít tolik volného času, kolik bude potřeba činnosti věnovat. Čas totiž zaberou jednak samotné schůzky s dětmi, ale také příprava programu na ně, porady s dalšími vedoucími, vyřizování administrativních záležitostí a organizování vícedenních akcí. Podle pěti respondentů je velmi důležité vše dopředu plánovat, čímž se ušetří spousta práce a času, který je možné využít lépe.

1Ž: „Aby si to dobře rozmysleli, protože je to věc, která jim zabere určitý čas, zabere jim to část života. Takže počítat s tím, že je to běh na dlouhou trať, že to není jednorázové.“

ZODPOVĚDNÝ PŘÍSTUP – čtyři respondenti vyzdvihují především zodpovědný přístup vedoucího, který si musí uvědomit, že na sebe přebírá plnou zodpovědnost za děti, které mu rodiče svěřili. Zodpovědný vedoucí si dá více záležet na své práci, zná všechna možná rizika, předpovídá, co by se mohlo stát a je „o krok napřed“ – to vše s důrazem na zajištění maximální bezpečnosti dětí.

1Ž: „Zodpovědný člověk si víc dá záležet, víc nad tím přemýšlím, víc si všímám těch dětí - dospělí musí fungovat pořádkem. Tam nemůžeš vypnout, být jako na dovolené nebo si jít odpočinout.“

KOLEKTIV VEDOUCÍCH – pět respondentů uvádí, že je velmi důležité mít kolem sebe kolektiv dalších vedoucích, se kterými máme dobré vztahy, protože tato činnost je především o přátelství, setkávání a porozumění. Další vedoucí nám mohou poradit, když si s něčím nevíme rady a také si můžeme vyměňovat zkušenosti. Je tedy na místě být orientovaný na spolupráci ve skupině, mít nekonfliktní povahu, dokázat řešit případné neshody, domluvit se a dělat kompromisy.

NENECHAT SE ODRADIT – začátečník by se podle pěti respondentů neměl nechat odradit případnou negativní zkušeností (nevydařená akce či hra, špatné počasí, „zlobivé“ děti). Při práci s dětmi je potřeba počítat s tím, že původní plány se mění, že ne všechno vždy vyjde podle představ a že něco se určitě nepovede. Tato činnost s sebou také nese určité starosti a stres (například obavy o děti). Důležité je nenechat se tím odradit, neztratit chuť do práce a dokázat v těchto situacích flexibilně reagovat. Je potřeba mít na mysli, že některé věci člověk nemůže ovlivnit a z některých zážitků si může vzít ponaučení.

16Ž: „No musí počítat s tím, že občas nejde všechno tak, jak si to naplánují, aby je to hned neodradilo.“

VYZKOUŠET TO – pět respondentů by zájemcům poradilo, že pokud mají chuť to vyzkoušet, tak ať do toho rozhodně jdou a zkusí si to.

2Ž: „No určitě aby šli do toho, pokud mají chuť a jako cítí, že je to bude samotné bavit, tak ať jdou do toho.“

INFORMOVANOST - tři respondenti by zájemcům poradili, aby se na činnost vedoucího v určité organizaci předem dobře připravili a informovali se. Měli by si tedy zjistit, co všechno bude jejich činnost vedoucího obnášet, jaká bude její náplň a jak daná organizace funguje. Velkou výhodou je starší a zkušenější vedoucí, který jim bude v začátcích pomáhat a radit. Je také potřeba znát právní a hygienické normy, které se k práci s dětmi a pořádání akcí vztahují.

6M: „Než někdo začne dělat vedoucího, tak by o tom měl něco vědět, jak to funguje, podívat se na schůzku, aby věděl, co to obnáší, aby to okoukal od někoho jiného.“

SOUČÁST ŽIVOTA – podle pěti respondentů by se tato činnost měla stát součástí života vedoucího, měla by v něm mít stabilní místo a naplňovat jej.

14M: „*Ať je to hlavně baví, aby si to v sobě nesli. Jestli to chtějí dělat a opravdu se tomu věnovat, tak to znamená, propadnou tomu, aby to bylo gró toho života.*“

NEČEKAT VDĚK – tři respondenti uvádí, že tuto činnost opravdu nemá cenu dělat s očekáváním, že jim za to bude někdo vděčný a poděkuje, spíše naopak. Lidé málokdy ocení hodnotu této dobrovolné činnosti a často se snaží najít na ní nějaké chyby. Člověk to tedy musí dělat nezištně a především pro děti - ne pro vlastní úspěch, zviditelnění či prestiž.

14M: „*Hlavně nečekat, že vás za to lidi budou nosit na rukách.*“

9 DISKUZE

Kvantitativní výzkum

V kvantitativní části výzkumu jsme statisticky ověřovali čtyři stanovené hypotézy. Na základě statistické evidence jsme přijali alternativní hypotézy **H1_A**, **H2_A**, **H3_A**, **H4_A**. Přijetím alternativní hypotézy **H1_A** můžeme říci, že pro dobrovolné vedoucí pracující s dětmi a mládeží je **charakteristická vyšší míra přívětivosti**, než je obvyklé u běžné populace. Tímto se potvrdil náš předpoklad, že přívětivost souvisí s vykonáváním této profese. Soyars (2010) ve svém výzkumu prokázala, že přívětivost úzce souvisí s efektivitou práce vedoucích. Také podle Elshauga a Metzera (2001) souvisí ochota stát se dobrovolníkem s vyšší mírou přívětivosti. Vzhledem k tomu, že vedoucí tráví většinu času během své činnosti ve společnosti druhých lidí (ať už dětí či dalších vedoucích), jsou dobré mezilidské vztahy důležité. Vedoucí by měl mít kladný vztah k dětem, měl by vytvářet celkově příjemnou atmosféru v zájmovém kroužku a spolupracovat s ostatními vedoucími. Přívětivost vedoucích můžeme pozorovat v jejich vlídnosti, přátelskosti a laskavosti k dětem. Vedoucí chápou a zohledňují jejich věkové a individuální zvláštnosti a je u nich zřetelná také vyšší míra altruismu. Lidé s nízkou mírou přívětivosti by s těžší mohli pracovat s dětmi a vycházet s kolektivem vedoucích. Děti spolehlivě vycítí, když na ně někdo nemá trpělivost, nemá je rád a často pak takového člověka nerespektují.

Přijetím alternativní hypotézy **H2_A** jsme prokázali **vyšší míru svědomitosti** u vedoucí vzhledem k běžné populaci. Potvrdili jsme tím náš předpoklad, že tato vlastnost je potřebná pro pozici vedoucího volnočasových aktivit. K podobným výsledkům dospěla také Soyars (2010), která prokázala, že efektivita práce vedoucích souvisí s jejich svědomitostí. Na vedoucí jsou často kladeny vysoké nároky v oblasti organizování a plánování. Měli by dokázat zorganizovat akce pro děti od prvotního nápadu, přípravné fáze až po samotnou realizaci. Tyto akce pro děti musí být dobře zajištěny po všech stránkách – děti a rodiče musí dostat přesné instrukce, vedoucí musí zajistit potřebné ubytování, cestování, stravování, zváží všechny bezpečnostní otázky a zajistí dohled zdravotníka. Důležitá je také důsledná příprava programu akce, aby byl pro děti pestrý a zajímavý. Z uvedeného je zřejmé, že to vše vyžaduje pečlivé plánování, zodpovědnost, píli a spolehlivost při vykonávání své profese.

Přijetím alternativní hypotézy **H3_A** ukazuje na **výraznější zaměření na činnost a její obsah** ve větší míře, než je obvyklé u běžné populace (druhým pólem této dimenze je

zaměření na úspěch). Vedoucí nejsou za odvedenou práci nijak finančně odměňováni. Odměnou jim tedy je vykonávání samotné práce, jež by je mělo naplňovat a přinášet jim uspokojení. Tuto činnost nemá cenu vykonávat s vyhlídkou na získání nějaké prestiže či slávy. Ve výsledcích kvalitativního výzkumu dále rozvádíme motivační faktory, které se zaměření na činnost týkají. Pro vedoucí je důležité odvádět dobrou práci, za kterou budou odměněni především vlastním dobrým pocitem a pokroky dětí. Pouhé zaměření na vlastní úspěch můžeme považovat za jednu z nevhodných forem motivace k této činnosti.

Přijetí alternativní hypotézy **H4_A** vypovídá o **větší míře prosociální orientace** vedoucích, než je obvyklé u běžné populace. Pro vedoucí je charakteristické, že se ve své činnosti zaměřují především na děti, kolektiv vedoucích a práci vykonávají s ohledem na jejich blaho a prospěch. Pokud by byli vedoucí orientováni na sebe, své potřeby a cíle, snadno by se mohlo stát, že se minou s potřebami dětí - nebudou brát ohled na to, co děti aktuálně potřebují, co je baví a co je pro ně přínosné. V souladu s těmito výsledky popisuje Frič (2001) altruismus jako jednu z forem motivace k dobrovolnictví.

Kvantitativní výzkum s sebou však nese i **určitá metodologická omezení**. Sledovaný soubor respondentů **nemůžeme považovat za reprezentativní** vzhledem k celkovému malému počtu respondentů, menšímu počtu mužů (6) oproti ženám (10) a také vzhledem k věkovému rozložení respondentů. Další omezení vyplývá z **použitých statistických metod**. Pro ověření platnosti hypotéz jsme zvolili Studentův t-test dvouvýběrový pro porovnání dvou nezávislých souborů. Jedná se o **neparametrickou metodu**, která byla použita vzhledem k dostupným kvantitativním datům – malý počet dat a nesplnění podmínky pro normalitu distribuce u všech dat. Nevýhodou neparametrických metod je jejich jednoduchost, menší citlivost a přesnost oproti metodám parametrickým. Nabízí nám tedy spíše orientační zjištění (Reiterová, 2008). Výsledky získané kvantitativním výzkumem bychom tedy měli považovat za předběžné závěry, které by bylo vhodné dále testovat na větším souboru respondentů.

Kvalitativní výzkum

V **první výzkumné otázce** se věnujeme osobnostním charakteristikám, které mají dobrovolní vedoucí a které jsou pro jejich činnost žádoucí. Jako nejčtetnější a nejdůležitější vlastnosti se výzkumem ukázaly **zodpovědnost a přátelskost**. Zodpovědnost je při práci s dětmi nutná, protože vedoucí musí svou práci vykonávat svědomitě a pečlivě. Přátelskost k dětem i ostatním vedoucím je také naprostým základem. Tyto dvě vlastnosti můžeme dát do souvislosti s výsledky získanými v kvantitativní části – **korespondují s potvrzením, že**

pro vedoucí je charakteristická vyšší míra svědomitosti a přívětivosti. Mezi další osobnostní charakteristiky vedoucích patří přirozená autorita, smysl pro humor, vyrovnanost, empatie, kreativita, umění motivovat druhé, pečlivé plánování, tolerance a trpělivost. Vedoucí volnočasových kroužků mají často určité **charisma** a s tím se pojící **přirozenou autoritu** u dětí, která jim umožní jejich efektivnější vedení, pozornost a respekt. **Smysl pro humor** a schopnost udělat si ze sebe legraci je vlastnost, kterou děti nejvíce ocení, protože se rády s vedoucími baví a smějí. Důležitá je také jistá míra **empatie** k pocitům a náladám dětí, protože díky ní dětem lépe porozumíme a případně pomůžeme. S tím také souvisí **trpělivost** s dětmi a **tolerance**. Výskyt uvedených vlastností potvrdil naše očekávání - předpokládali jsme jejich četný výskyt u dobrovolných vedoucích. K podobným výsledkům dospěli také Godelyté, Kavolius a Litvinas (2012), kteří uvádí jako nejdůležitější vlastnosti dobrovolníků empatii (altruismus, upřímnost, přátelství), kreativitu, zodpovědnost, psychickou stabilitu a zralost.

Druhá výzkumná otázka mapuje motivační faktory, které motivují dobrovolné vedoucí k jejich činnosti. Na základě kvalitativních dat jsme motivaci vedoucích rozdělili do **tří kategorií** - zaměření na dítě, reciproční motivace a konvenční motivace, které jsou dále tvořeny subkategoriemi. V rámci **zaměření na dítě** se jako nejsilnější motivační faktor projevila potřeba být s dětmi. Podle našeho názoru se opět jedná o potvrzení předpokladu, že dobrovolní vedoucí se této činnosti věnují především proto, že je baví samotná práce a kontakt s dětmi. Totéž se potvrdilo ve výzkumu mezi skautskými vedoucími (neuveden, 2001) a také Cígler (2008) popsal motivační faktor zaměření na dítě u 31,9 % dobrovolných vedoucích pracujících s dětmi. V oblasti **reciproční motivace** je nejdůležitějším motivačním faktorem osobní rozvoj vedoucího a možnost získat zde nové zkušenosti. Vedoucí popisují, že se jim dovednosti získané během práce s dětmi budou dále hodit v zaměstnání a později až založí rodinu a budou vychovávat vlastní děti. Tento faktor pod názvem vylepšování kariéry byl identifikován i v dalších výzkumech (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, & Miene, 1998). Dalším motivačním faktorem je seberealizace. Možnost realizovat v kroužku vlastní plány a vykonávat činnosti, která vedoucí baví je oceňovaná, protože bychom těžko hledali vedoucího, který se bude dobrovolně věnovat práci, která jej nebaví. Seberealizace je podle Trajanové (2006) nejdůležitějším motivačním faktorem a ke stejným výsledkům dospěli také Godelyté, Kavolius a Litvinas (2012). Cígler popsal reciproční motivaci u 30,9 % dobrovolných vedoucích. V rámci **konvenční motivace** se jeví jako nejdůležitější faktor snaha o udržení tradice. Vedoucí se během své dlouholeté činnosti cítí zavázáni ke své organizaci, jejím

hodnotám a historii, a proto je pro ně důležité zajistit její další fungování. Vedoucí považují činnost organizace za společensky prospěšnou a chtějí aby se hodnoty, které představuje, dále šířily. K těmto výsledkům dospěla také Trajanová (2006) a výzkum provedený mezi skautskými vedoucími (neuveden, 2001). Je pochopitelné, že by vedoucím bylo líto, kdyby zaniklo to, co se jim podařilo vybudovat (opravené klubovny, získání dotací, dostatek dětí). Identifikace reciproční a konvenční motivace u dobrovolníků je v souladu s výzkumy, které provedl Frič (2001).

Třetí výzkumná otázka přináší přehled poznatků, které vedoucí získali během své práce s dětmi. Jedná se o zkušenosti s přípravou programu - vedoucí zdůrazňují potřebu sportovních aktivit u dětí, protože se vzhledem k dnešnímu životnímu stylu málo pohybují. Tento poznatek koresponduje s názory mnoha odborníků i široké veřejnosti. Podle vedoucích je velmi důležitá motivace dětí k volnočasovým aktivitám. Je totiž těžké je odlákat od počítačů, tabletů a hraní her k jiným aktivitám. Volnočasové kroužky by měly nabízet takové aktivity, které jsou pro děti zajímavé a zároveň jim v souladu s jejich potřebami nabídnou možnost něco nového se naučit v kolektivu kamarádů.

Čtvrtá výzkumná otázka byla zaměřena na rady zkušených vedoucích, které by dali zájemcům o pozici dobrovolných vedoucích. Zdůrazňováno je především to, že vedoucí musí mít pozitivní vztah k dětem, zodpovědný přístup k práci, dostatek času, protože tato činnost je náročná na přípravu, a také je potřebná informovanost o fungování dané organizace a naplní své činnosti. Vzhledem k vlastním zkušenostem můžeme říct, že je opravdu důležité zmapovat všechny tyto oblasti ještě předtím, než se k nějaké dobrovolné činnosti zavážeme. Neměli bychom předem slibovat, že se budeme pravidelně věnovat dětem, když nevíme jistě, že budeme mít každý týden čas na plánování akcí a schůzky.

V případě kvalitativního výzkumu bychom měli brát v úvahu také osobu výzkumníka, protože hraje zásadní roli v kreativním procesu interpretace dat. Interpretace dat a výsledky výzkumu tedy mohou být do jisté míry ovlivněny **výzkumníkovou subjektivitou** a jeho názory (Hendl, 2005).

Využití výsledků výzkumu

Provedený výzkum přináší praktické poznatky, které můžeme využít při získávání a seznamování se s novými dobrovolnými vedoucími a zájemci o tuto činnost. Na základě rad vedoucích nabízíme **několik otázek, které by si dobrovolník měl položit, než začne s dětmi pracovat:**

- Baví mě práce s dětmi? Mám rád/a děti, mám k nim kladný vztah a dokážu jim porozumět?
- Budu na to mít tolik času, kolik bude potřeba?
- Jsem připravený/á se zodpovědně o děti postarat a zajistit všechny potřebné záležitosti?
- Vím vše důležité o dané organizaci a činnosti, kterou chci dělat?
- Baví mě samotná práce s dětmi a nebudu to dělat kvůli nějaké odměně?
- Dokážu pracovat v kolektivu vedoucích?

Dále bychom měli v úvodním rozhovoru se zájemcem o dobrovolnou činnost zmapovat alespoň rámcově jeho osobnostní charakteristiky a motivační faktory. Měli bychom položit například tyto **základní otázky**:

- Chodil/a jste jako dítě do nějakého podobného kroužku? Máte nějaké zkušenosti s prací s dětmi a mládeží (nebo podobnou činností)?
- Máte zkušenost s organizováním nějakých akcí?
- Jak jste se k této práci dostal/a? Co vás vedlo k rozhodnutí, že se jí chcete věnovat?
- Co Vás na této práci láká? Co by Vás na ní podle Vašeho názoru bavilo?
- Zkuste se prosím popsat, jaký/á jste pomocí osobnostních vlastností.
- Které vlastnosti považujete za důležité pro práci s dětmi a myslíte si, že je máte?
- Co od této práce v budoucnosti očekáváte?

Návrhy na další výzkumy

V kvantitativní části výzkumu se potvrdily všechny definované hypotézy, což můžeme považovat za potvrzení správnosti našich výchozích předpokladů týkajících se osobnostních charakteristik a motivačních faktorů dobrovolných vedoucích. Vzhledem k potvrzení hypotéz by bylo vhodné tento výzkum provést na větším výzkumném souboru, který by byl reprezentativní a umožnil použití přesnějších parametrických metod a tedy získání spolehlivější výsledků.

Pro další výzkum by také bylo vhodné použít i jiné dostupné metody či dotazníky - například přeložit zahraniční dotazník VMI (Volunteer Motivation Inventory), provést s ním výzkum na českých dobrovolnících a porovnat jej s výsledky zahraničních výzkumů.

IV. ZÁVĚR

Výsledky všech použitých výzkumných metod shodně ukazují, že u dobrovolných vedoucích, kteří pracují s dětmi a mládeží, můžeme nalézt určité osobnostní charakteristiky, které jsou pro ně typické, a také v oblasti motivace jsme identifikovali společné faktory, které jsou důvodem k vykonávání této činnosti.

Na základě údajů získaných **kvantitativním výzkumem** můžeme pro tyto vedoucí považovat za charakteristické:

- ▶ vyšší míru přívětivosti než je obvyklé u běžné populace, jež se projevuje vlídností a laskavostí k dětem, pochopením, vyšší mírou altruismu a ochotou spolupráce s dětmi i dalšími vedoucími
- ▶ vyšší míru svědomitosti než je obvyklé u běžné populace, jež se projevuje v pečlivé organizaci, plánování, píli a spolehlivosti, se kterou vedoucí práci vykonávají a také v jejich motivaci
- ▶ výraznější zaměření na činnost a její obsah než je obvyklé u běžné populace, které se projevuje v radosti vedoucích ze samotné práce s dětmi a uspokojením z vlastního výkonu a dosažených pokroků u dětí
- ▶ výraznější prosociální orientaci než je obvyklé u běžné populace, která se projevuje zaměřením na děti, další vedoucí a jejich blaho; pro tyto vedoucí je důležité věnovat se činnosti, kterou vykonávají ve prospěch a pro dobro někoho druhého

Na základě **kvalitativního výzkumu** jsme dospěli k následujícím charakteristikám vedoucích a dalším výsledkům:

- ▶ mezi osobnostní charakteristiky, které mají dobrovolní vedoucí a které jsou pro jejich činnost velmi žádoucí, patří – zodpovědnost, přátelskost, přirozená autorita, smysl pro humor, vyrovnanost, empatie, kreativita, umění motivovat druhé, pečlivé plánování, tolerance, energičnost a trpělivost
- ▶ mezi nejvýznamnější motivační faktory vedoucích patří potřeba být s dětmi, osobní rozvoj vedoucích a získávání nových zkušeností, seberealizace, smysluplné naplnění volného času dětí a jejich výchova, získání dobrého pocitu ze své činnosti a zachování tradice organizace

► zkušenosti vedoucích ukazují, že je důležité plánovat program pro děti v souladu s jejich potřebami, čímž je motivujeme k trávení času smysluplnými volnočasovými aktivitami a také uvádíme, co dnešní děti podle vedoucích nejvíce potřebují a mohou to pravidelnou docházkou do zájmového kroužku získat (např. rozvoj sociálních dovedností, výchova, pozornost a péče, pochvala, sebepoznání, pohyb a nové zkušenosti)

► zájemci o dobrovolnou práci vedoucího s dětmi by měli mít především pozitivní vztah k dětem, dostatek času na tuto činnost, zodpovědný přístup a měli by být informovaní o fungování dané organizace a náplni své činnosti

V. SOUHRN

Diplomová práce je rozčleněna na dvě základní části – teoretickou a výzkumnou část. Cílem **teoretické části** diplomové práce je přehledně popsat fenomén dobrovolnictví v dnešní společnosti se zaměřením na dobrovolné vedoucí pracující s dětmi a mládeží v zájmových kroužcích. Smysluplné trávení volného času dětí v kolektivu kamarádů je jedním z předpokladů jejich zdravého duševního i tělesného zdraví a prevencí rizikového chování. Celá řada organizací, které volnočasové aktivity nabízí, funguje na dobrovolné bázi – vedoucí pracující s dětmi jsou neplacenými dobrovolníky. Vedoucí kroužku se stávají blízkými a důvěrnými kamarády dětí, které v nich často vidí vzory a chtějí se jim vyrovnat. Pro rodiče dětí je tedy důležité vědět, jací lidé s jejich dětmi pracují. Abychom zamezili tomu, že s dětmi budou pracovat lidé, kteří se k této činnosti vůbec nehodí, měli bychom je více poznat. Na základě těchto poznatků nás zajímalo několik otázek: Kdo jsou tyto dobrovolní vedoucí, jaké jsou jejich osobnostní charakteristiky? Vzhledem k tomu, že se své práci věnují bez nároku na finanční odměnu, jaká je jejich motivace k činnosti?

V úvodní kapitole teoretické části se zabýváme osobností – nabízíme zde její základní definici, popisujeme její strukturu a dynamiku. Pro popis a vysvětlení pojmu osobnost využíváme pohledu z perspektivy osobnostních rysů. Kratší část kapitoly je věnována také temperamentu a charakteru. Druhá kapitola je věnována motivaci, vysvětlujeme zde základní pojmy a dále podrobněji klasifikujeme různé druhy motivů. Následující třetí kapitola se zabývá fenoménem dobrovolnictví v dnešní společnosti. Nastiňujeme historii dobrovolnictví v ČR, právní zakotvení a uvádíme dělení dobrovolných činností. Věnujeme se také samotným dobrovolníkům, jejich právům, povinnostem a motivaci. Stručně zmiňujeme také postoje společnosti k dobrovolnictví. Tématem čtvrté kapitoly jsou volnočasové aktivity. Nabízíme zde základní definice volného času, výchovy ve volném čase a popis jejich funkcí. Dále také uvádíme výčet organizací, které s dětmi a mládeží ve volném čase pracují. Samostatná část je věnována osobnosti vedoucího volnočasových aktivit. Závěrečná pátá kapitola je věnována výzkumům v oblasti motivace a osobnosti dobrovolníků.

Motivace představuje hybnou sílu, která stojí za naší aktivitou – zahajuje ji, ovlivňuje a zaměřuje na určitý cíl. Motivace směřuje k uspokojení určité individuální potřeby. V kontextu dobrovolné práce s dětmi se zajímáme především o dílčí faktory, které ovlivnily vedoucí při rozhodování, zda se budou věnovat této činnosti, a které je dále

vedou k odvádění kvalitní práce. Ke zmapování motivačního zaměření dobrovolných vedoucích byl použit český dotazník Motivační profil od Jiřího Pavláta. Tento dotazník identifikuje motivační zaměření jedince pomocí devíti dimenzí.

Osobnost představuje individuální konstelaci psychických procesů, stavů a vlastností, které jsou z části vrozené a z části jsou utvářeny během socializace. Osobnost determinuje jedinečnost našeho chování a prožívání (Smékal, 2002). Důležitou částí osobnosti je její dynamika, která je tvořena potřebami, motivy a kognitivními činiteli. Vzhledem k zaměření výzkumu byla pro popis osobnosti zvolena perspektiva osobnostních rysů. U dobrovolných vedoucích předpokládáme výskyt určitých osobnostních rysů a vlastností, které je jednak k vykonávání dané činnosti vedly a jsou také pro tuto práci žádanými předpoklady. Ke zmapování osobnostních charakteristik byl použit Pětifaktorový osobnostní inventář NEO-FFI od autorů Costy a McCrea, který mapuje pět osobnostních faktorů.

Druhá část diplomové práce je věnována výzkumu. Realizovaný výzkum je rozdělen na kvantitativní a kvalitativní část. Celkem se výzkumu zúčastnilo 16 respondentů (10 žen a 6 mužů) ve věku 21–60 let. Všichni respondenti se věnují dobrovolné práci s dětmi a mládeží v zájmovém kroužku po dobu minimálně tří let bez nároku na finanční odměnu. Respondenti byli do výzkumu vybráni prostým účelovým výběrem, a také metodou sněhové koule na základě toho, zda splňovali stanovená kritéria.

V **kvantitativní části výzkumu** jsme stanovili čtyři výzkumné hypotézy. Dvě z nich se týkají dimenze Svědomitost a Přívětivost inventáře NEO-FFI, přičemž předpokládáme, že v nich dobrovolní vedoucí budou dosahovat vyššího skóre než běžná populace. Dvě hypotézy se týkají dimenze 2 a 7 Motivačního profilu, protože předpokládáme, že dobrovolní vedoucí budou více zaměřeni na činnost a její obsah a budou více prosociálně orientováni než běžná populace. Statistická analýza dat byla provedena v programu STATISTICA 12 CZ. Vzhledem k dostupným datům (malý vzorek) a jejich popisným charakteristikám (průměr, směrodatná odchylka, počet) byla pro ověření platnosti hypotéz použita neparametrická metoda - Studentův t-test dvouvýběrový. Data získaná na sledovaném souboru byla statisticky porovnána s populačními normami dostupnými k oběma dotazníkům.

Pro účely **kvalitativního výzkumu** byly definovány čtyři výzkumné otázky zaměřené na motivaci, osobnost, zkušenosti a rady dobrovolníků. Kvalitativní data byla získána polostrukturovanými rozhovory s respondenty a dále kvalitativně analyzována pomocí

kódování, vytváření trsů, zachycování vzorců a dalšími metodami. Na základě této analýzy byla data roztržena do subkategorií a kategorií podle příslušnosti k výzkumným otázkám.

Výsledky statistické a kvalitativní analýzy shodně ukazují, že u dobrovolných vedoucích, kteří pracují s dětmi a mládeží, můžeme nalézt určité osobnostní charakteristiky, které jsou pro ně typické. Totéž platí také pro oblast motivace – můžeme identifikovat společné faktory, které motivují dobrovolníky k jejich činnosti.

Na základě údajů získaných **statistickým šetřením přijímáme všechny čtyři alternativní hypotézy**. Můžeme tedy říci, že pro dobrovolné vedoucí je charakteristická vyšší míra přívětivosti a svědomitosti, než je obvyklé u běžné populace (dimenze NEO-FFI). Dále výzkum ukazuje, že pro vedoucí je charakteristické výraznější zaměření na činnost a její obsah (dimenze 2 Motivačního profilu) a na výraznější prosociální orientaci (dimenze 7 Motivačního profilu), než je obvyklé u běžné populace.

Na základě **kvalitativního výzkumu** jsme dospěli k následujícím osobnostním charakteristikám vedoucích, motivačním faktorům a dalším výsledkům. Mezi **pozitivní osobnostní charakteristiky** dobrovolných vedoucích patří zodpovědnost, přátelskost, přirozená autorita, smysl pro humor, vyrovnanost, empatie, kreativita, umění motivovat druhé, pečlivé plánování, tolerance, energičnost a trpělivost. Mezi nejvýznamnější **motivační faktory** vedoucích patří potřeba být s dětmi, osobní rozvoj vedoucích a získávání nových zkušeností, seberealizace, smysluplné naplnění volného času dětí a jejich výchova, získání dobrého pocitu ze své činnosti a zachování tradice organizace. **Zkušenosti vedoucích** ukazují, že je důležité plánovat program pro děti v souladu s jejich potřebami, uvádíme způsoby, jak děti motivovat ke smysluplným volnočasovým aktivitám a také, co dnešní děti podle vedoucích nejvíce potřebují a mohou to pravidelnou docházkou do zájmového kroužku získat. Zájemcům o dobrovolnou práci s dětmi by vedoucí poradili, že mají mít především pozitivní vztah k dětem, dostatek času na tuto činnost, zodpovědný přístup a měli by být informovaní o fungování dané organizace a naplní své činnosti.

VI. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

Knížky

- 1.) Bernatová, M. (2011). *Dobrovolnictví ve speciálněpedagogické praxi* (Bakalářská práce). Získáno 10. února 2014 ze Souborného katalogu Knihovny Univerzity Palackého v Olomouci.
- 2.) Cakirpaloglu, P. (2009). *Psychologie hodnot*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- 3.) Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada.
- 4.) Cígler, H. (2008). *Co vede mladé lidi k dobrovolné práci s mládeží?* (Diplomová práce). Získáno 22. února 2014 z Archivu závěrečných prací Univerzity Masarykovy v Brně.
- 5.) Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál.
- 6.) Frič, P. (2001). *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: NROS.
- 7.) Hájek, B., Hofbauer, B., & Pávková, J. (2003). *Pedagogika volného času*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.
- 8.) Hájek, B., Hofbauer, B., & Pávková, J. (2011). *Pedagogické ovlivňování volného času*. Trendy pedagogiky volného času. Praha: Portál.
- 9.) Hall, C. S., & Lindzey, G. (1999). *Psychológia osobnosti*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- 10.) Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál.
- 11.) Hodač, T., Marciszová, A., Čákiová, J., Kušková, Š. & Urban, M. (2009). *Dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže.
- 12.) Hofbauer, B. (2004). *Děti, mládež a volný čas*. Praha: Portál.
- 13.) Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *Big Five: NEO pětifaktorový osobnostní inventář*. Praha: Testcentrum.
- 14.) Hutýrová, M., Růžička, M., & Spěváček, J. (2013). *Prevence rizikového a problémového chování*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

- 15.) Janečková, H. (2011). *Osobnostní a odborné požadavky na dobrovolníka v programu pět P* (Bakalářská práce). Získáno 10. února 2014 ze Souborného katalogu Knihovny Univerzity Palackého v Olomouci.
- 16.) Kellerová, L. (2012). *Motivace dobrovolníků v občanském sdružení OREL* (Bakalářská práce). Získáno 10. února 2014 ze Souborného katalogu Knihovny Univerzity Palackého v Olomouci.
- 17.) Krutina, M. (2004). *Řízení lidských zdrojů – dobrovolnictví*. Praha: Český helsinský výbor.
- 18.) Matulíková, P. (2008). *Dobrovolnické aktivity v neziskových organizacích na podporu trvale udržitelného rozvoje* (Diplomová práce). Získáno 22. února 2014 ze Souborného katalogu Knihovny Univerzity Palackého v Olomouci.
- 19.) Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.
- 20.) MŠMT (2002). *Profil a motivace dobrovolných pracovníků věnujících se práci s dětmi a mládeží*. Praha: Institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.
- 21.) Murtagh, A., Brozmanova Gregorova, A., Mračkova, A., Tiberghien, A., Mullanji, A., ... Talevski, Z. (2012). *Volunteering Infrastructure in Europe*. Brussel: European Volunteer Centre.
- 22.) Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.
- 23.) Nakonečný, M. (2009). *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia.
- 24.) Packham, C. (2012). *Active Citizenship and Community learning*. London: Learningmatters.
- 25.) Pávková, J., Hájek, B., Hofbauer, B., Hrdličková, V., & Pavlíková, A. (2008). *Pedagogika volného času: teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času*. Praha: Portál.
- 26.) Pavlát, J. (2004). *Motivační profil*. Praha.
- 27.) Plháková, A. (2005). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.
- 28.) Reiterová, E. (2008). *Základy psychometrie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

- 29.) Říčan, P. (2007). *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada.
- 30.) Smékal, V. (2002). *Psychologie osobnosti – Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister & Principal.
- 31.) Součková, K. (2011). *Přístupy k činnosti s mládeží v organizacích Junák a Pionýr* (Bakalářská práce). Získáno 27. září 2013 z Archivu závěrečných prací Univerzity Masarykovy v Brně.
- 32.) Soyars, S.R. (2010). *The relationship among personality and job effectiveness in pediatric summer camp counselors* (Thesis). Získáno 17. února 2014 z NS DOCKS – Western Carolina University.
- 33.) Strauss, A., & Corbinová, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu*. Brno: Albert.
- 34.) Svoboda, M. (2010). *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál.
- 35.) Šimková, S. (2001). *Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT.
- 36.) Šormová, L., & Klégrová, A. (2006). *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí.
- 37.) Vitoušová, P. (1998). *Motivace pro práci v neziskovém sektoru*. Praha: Agnes.
- 38.) Výrost, J., & Slaměník, I. (2008). *Sociální psychologie*. Praha: Grada.
- 39.) *Výzkum mezi vedoucími oddílů Junáka*. (2001). Praha: Top Lines.
- 40.) Tošner, J., & Sozanská, O. (2006). *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.
- 41.) Trajanovová, B. (2006). *Motivace k práci v neziskové organizaci Junák* (Diplomová práce). Získáno 11. února 2014 z Archivu závěrečných prací Vysoké školy ekonomické v Praze.
- 42.) Zákon č. 198/2002 Sb. ze dne 24. dubna 2002, o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). In: Sbírká zákonů.

Články

- 43.) Cappellari, L., & Turati, G. (2004). Volunteer Labour Supply: the role of workers' motivations. *Annals of Public & Cooperative Economics*, 75(4), 619-643. doi:10.1111/j.1467-8292.2004.00265.x.

44.) Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516.

45.) Degli Antoni, G. (2009). Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation. *Kyklos*, 62(3), 359-370. doi:10.1111/j.1467-6435.2009.00440.x.

46.) Elshaug, C., & Metzger, J. (2001). Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. *The Journal Of Social Psychology*, 141(6), 752-763. doi:10.1080/00224540109600586.

47.) Godelytė, I., Kavolius, R., & Litvinas, Š. (2012). The selection criteria of volunteers for working in the community with children from the risk groups. *Applied Research In Health & Social Sciences: Interface & Interaction*, 1(9), 48-53. Získáno z <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=da4846a9-e048-472e-8ede-d55ad77bdad5%40sessionmgr4003&vid=6&hid=4212>.

48.) Mowen, J. C., & Sujan, H. (2005). Volunteer Behavior: A Hierarchical Model Approach for Investigating Its Trait and Functional Motive Antecedents. *Journal Of Consumer Psychology (Lawrence Erlbaum Associates)*, 15(2), 170-182. doi:10.1207/s15327663jcp1502_9.

Internetové zdroje

49.) Asociace turistických oddílů mládeže. (nedat.). *Co je Asociace TOM?* Získáno 14. března 2014 z <http://www.a-tom.cz/asociace-tom/co-je-asociace-tom>.

50.) Česká obec sokolská. (2007). *Idea a program*. Získáno 14. března 2014 z <http://www.sokol-cos.cz/idea-a-program-310A>.

51.) Česká tábornická unie. (2009). *Co je ČTU?* Získáno 14. března 2014 z <http://www.tabornici.cz/info-o-ctu/co-je-ctu/>.

52.) Dobrovolník. (nedat.). *Evropský rok dobrovolnictví 2011*. Získáno 22. února 2014 z <http://www.dobrovolnik.cz/evropsky-rok-dobrovolnictvi-2011/>.

53.) Hnutí Brontosaurus. (nedat.). *O nás*. Získáno 14. března 2014 z <http://www.brontosaurus.cz/o-nas>.

54.) Informační centrum OSN v Praze. (nedat.). *2001: Mezinárodní rok dobrovolníků.* Získáno 22. února 2014 z <http://www.osn.cz/zpravodajstvi/zpravy/zprava.php?id=674>.

55.) International Association for Volunteer Effort. (2001). *Universal declaration on volunteering.* Získáno 24. února 2014 z <http://www.iave.org/content/universal-declaration-volunteering>.

56.) Orel. (nedat.). *Profil Orla.* Získáno 14. března 2014 z http://www.orel.cz/?ukaz=profil_orla.

57.) Pionýr je dobrodružství na míru. (2012). *O Pionýru.* Získáno 14. března 2014 z <http://www.dobrodruzstvi.info/obsah/o-nas>.

58.) Pionýr je dobrodružství na míru. (2012). *Stanovy a Program Pionýra.* Získáno 14. března 2014 z <http://www.dobrodruzstvi.info/obsah/stanovy>.

59.) Skauting. (2011). *Zajímavá fakta a čísla.* Získáno 14. března 2014 z <http://www.skaut.cz/skauting/o-skautingu/fakta-cisla>.

60.) YMCA v České republice. (2008). *Info o YMCA.* Získáno 14. března 2014 z <http://www.ymca.cz/info-o-ymca/>.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Kopie zadání diplomové práce ze systému STAG

Příloha č. 2 Abstrakt (v českém a anglickém jazyce)

Příloha č. 3 Negativní vlastnosti vedoucích

Příloha č. 1 Kopie zadání diplomové práce ze systému STAG

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2012/2013

Studijní program: Psychologie
Forma: Prezenční
Obor/komb.: Psychologie (PS)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
ŠIŠKOVÁ Klára	Černá cesta 138/6, Olomouc - Klášterní Hradisko	F09299

TÉMA ČESKY:

Osobnostní charakteristiky a motivace vedoucích dobrovolně pracujících s dětmi a mládeží

NÁZEV ANGLICKY:

Personality traits and motivation of leaders voluntarily working with children and juniors

VEDOUCÍ PRÁCE:

Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Studium literatury zaměřené na danou problematiku (psychologie osobnosti, motivace, dobrovolnictví).
2. Vypracování výzkumného projektu, formulace výzkumných otázek a hypotéz, sestavení polostrukturovaného rozhovoru.
3. Cílem práce je identifikovat a popsat osobnostní charakteristiky a motivaci vedoucích, kteří se dobrovolně věnují práci s dětmi a mládeží.
4. Metody: polostrukturovaný rozhovor, dotazník NEO (pětifaktorový osobnostní dotazník).
5. Sběr dat cca 15 až 20 vedoucích.
6. Kvalitativní a statistické zpracování dat a jejich následná interpretace.
7. Vlastní vypracování diplomové práce (včetně diskuse, souhrnu a závěru).

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Cakirpaloglu, P. (2012). Úvod do psychologie osobnosti. Praha: Grada Publishing.
Frič, P. (2001). Dárcovství a dobrovolnictví v České republice. Praha: Agnes.
Hendl, J. (2008). Kvalitativní výzkum. Praha: Portál.
Nakonečný, M. (1997). Motivace lidského chování. Praha: Academia.
Říčan, P. (2007). Psychologie osobnosti. Praha: Grada Publishing.

Podpis studenta:

Klára Šišková

Datum:

15.11.2012

Podpis vedoucího práce:

Panajotis Cakirpaloglu

Datum:

15.11.2012

Příloha č. 2 Abstrakt (v českém a anglickém jazyce)

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Osobnostní charakteristiky a motivace vedoucích dobrovolně pracujících s dětmi a mládeží

Autor práce: Klára Šišková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.

Počet stran a znaků: 104 stran/196 271 znaků

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 60

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá tématem dobrovolné práce s dětmi a mládeží. Jejím cílem je identifikovat a popsat osobnostní charakteristiky a motivační faktory dobrovolných vedoucích volnočasových kroužků. Teoretická část se zabývá psychologií osobnosti, motivací lidského chování, fenoménem dobrovolnictví, volnočasovými aktivitami dětí a mládeže a osobností vedoucího. Výzkum je rozdělena na kvantitativní a kvalitativní část. Zkoumáme zde, které osobnostní vlastnosti jsou pro dobrovolné vedoucí charakteristické, a které motivační faktory ovlivňují jejich rozhodnutí věnovat se této činnosti. Do výzkumu bylo zařazeno 10 žen a 6 mužů ve věkovém rozmezí 21 – 60 let, kteří minimálně 3 roky pracují jako dobrovolní vedoucí v zájmovém kroužku pro děti a mládež. Vedoucí tuto činnost vykonávají ve vlastním volném čase bez nároku na finanční odměnu. Použitými metodami pro kvalitativní výzkum jsou polostrukturované rozhovory a pro kvantitativní výzkum inventář NEO-FFI a dotazník Motivační profil.

Klíčová slova: dobrovolnictví, motivace dobrovolníků, osobnost dobrovolníků, práce s dětmi a mládeží, volnočasové aktivity

ABSTRACT OF THESIS

Title: Personality traits and motivation of leaders voluntarily working with children and youth

Author: Klára Šišková

Supervisor: doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.

Number of pages and characters: 104 pages/196 271 characters

Number of appendices: 3

Number of references: 60

Abstract:

The topic of this thesis is voluntary work with children and youth. Its goal is to identify and describe personality traits and motivation factors of voluntary leaders of leisure time activities. The theoretical part deals with the personality psychology, the motivation of human behavior, the phenomenon of volunteering, the leisure time activities for children and youth, and the personality of a leaders. The research is divided into quantitative and qualitative part. We investigate here, which personality traits are typical for voluntary leaders and which motivation factors influence their decision to pursue this activity. The research examines 10 women and 6 men aged between 21 and 60 years, who have worked at least 3 years as a volunteer leaders in hobby groups for children and youth. These volunteers are doing this activity in their free time without any financial reward. The methods used in the research are for qualitative semi-structured interviews and for quantitative research we used inventory NEO - FFI and questionnaire Motivation profile.

Key words: volunteering, motivation of volunteers, personality of volunteers, work with children and youth, leisure time activities

Příloha č. 3 Negativní vlastnosti vedoucích

1B: NEGATIVNÍ VLASTNOSTI

CHAOTIČNOST (2) – chaotičnost se může projevovat špatným plánováním a organizací práce, neschopností plnit úkoly řádně a včas. Vedoucí si stěžovali, že se jim občas nepodaří připravit program pro děti tak, aby byli úplně spokojeni. Důvodem je to, že jej nezačali připravovat systematicky s dostatečným předstihem.

1Ž: „Nejsem úplně systematický člověk, nemám moc rád v práci, spíš jsem trošku chaotik a lajdák, takže pro mě je to velký ústupek, že musím nad něco sednout a připravit to.“

NEJISTOTA (2) – dvě respondentky uvedly, že nejsou příliš jisté a podle jejich názoru nemají dostatečné sebevědomí. Může se to projevovat například konformitou ve skupině vedoucích a také tím, že nerady zaujímají vyšší vedoucí pozice.

TVRDOHLAVOST (2) – projevuje se především prosazováním a trváním na vlastních názorech a neochotou je změnit

8Ž: „Občas jsem strašně tvrdohlavá a odmítám ze svého názoru ustoupit.“

LENOST (2) – dva vedoucí si stěžují na vlastní nechuť k práci. Vadí jim, že se občas musí k práci nutit, přemáhat a přesvědčovat, aby začali něco dělat.

NEUROTIČNOST (1) – neurotičností se v tomto smyslu nepoužívá jako označení diagnózy, ale spíše osobnostní tendence a sklonu dělat si starosti a nadměrně o všem přemýšlet (například o bezpečnosti dětí, o tom, co by se jim mohlo při nějaké aktivitě stát nebo o tom, co by se mohlo pokazit během připravované akce). Do jisté míry je tato předvídavost vítanou vlastností, pokud ale překročí určité meze, může přejít do subjektivně nepříjemně prožívané ustrašenosti.

CHOLERIK (1) – jeden vedoucí uvádí, že má výbušnou povahu, a snaží se tedy na sobě pracovat, aby jej nerozhodily a „nevytočily“ případné problémy.

POMALÉ TEMPO (1) – jedna z respondentek není spokojena se svým pracovním tempem, vadí jí, že jí často různé činnosti zaberou hodně času

ČERNOBÍLÉ VIDĚNÍ (1) – jednomu vedoucímu vadí, že se občas neubrání „škatulkování“ dětí (např. pokud má s dítětem nějakou negativní zkušenost, zařadím jej do kategorie „zlobivých“ dětí)

3Ž: *„To mi vadí na sobě, že někdy prostě škatulkuju, že mám zkušenost s tím dítětem takovou, že se chová určitým způsobem, a potom už i kdyby cokoliv, tak ho mám tak zařazený no.“*