

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Gabriela Slívová

**Další vzdělávání dobrovolníků pracujících
v humanitární organizaci ADRA**

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michaela Holaňová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013 - 2014

BACHELOR THESIS

Gabriela Slívová

**Next education volunteers, who are working
in humanitarian organization ADRA**

Prague 2014

The bachelor Thesis Work Supervisor:
Mgr. Michaela Holaňová

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Gabriela Slívová

Poděkování

Velké poděkování patří Mgr. Michaele Holaňové za odborné vedení a poskytnuté cenné rady a připomínky, bez nichž by má bakalářská práce ztratila svou kvalitu. Děkuji za její trpělivost a ochotu spolupracovat.

Anotace

Bakalářská práce poskytuje ucelený pohled na oblast dobrovolnictví a vzdělávání dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA. Zabývá se historií organizace ADRA a popisuje dobrovolnická centra. Rozebírá dobrovolnictví, typy dobrovolnictví, osobnost a motivaci dobrovolníka. Zaměřuje se na vzdělávání dobrovolníků, vzdělávací formy či vzdělávací metody. Na závěr rozebírá jednotlivé metody vzdělávání, které využívá humanitární organizace ADRA. V bakalářské práci je také poukazováno na velký přínos dobrovolnictví a dalšího vzdělávání pro dobrovolníka. Empirická část se zaměřuje na zjištění vzdělávacích potřeb dobrovolníků a také hledá, jaké metody vzdělávání by dobrovolníci v rámci humanitární organizace ADRA uvítali.

Klíčové pojmy

Dobrovolnictví, dobrovolnická centra, humanitární organizace ADRA, motivace k dobrovolnické činnosti, osobnost dobrovolníka, přínos dobrovolnictví a dalšího vzdělávání, vzdělávání dobrovolníků, vzdělávací formy u dobrovolníků, vzdělávací metody u dobrovolníků.

Annotation

Bachelor thesis provides a comprehensive look on area of voluntary and education volunteers in humanitarian organization ADRA. It occupies the history organization ADRA and it describes voluntary centres. It analyses voluntary, types of voluntary, personality and motivation volunteer. It concentrates on education volunteers, educational forms or educational methods. In finally it analyses individual methods of education, which uses humanitarian organization ADRA. In bachelor thesis is also point to a big contribution voluntary and next education for volunteer. Empiric part concentrates on fading out educational needs of volunteers and also look for, which methods of education would volunteers welcome within the purview humanitarian ADRA.

Key words

Humanitarian organization ADRA, contribution voluntary and next education for volunteer, education volunteers, educational forms for volunteers, educational methods for volunteers, motivation to voluntary activity, personality volunteer, voluntary, voluntary centres.

OBSAH

ÚVOD	8
1 HUMANITÁRNÍ ORGANIZACE ADRA	10
1.1 Historie humanitární organizace ADRA	11
1.2 Dobrovolnická centra humanitární organizace ADRA	12
2 DOBROVOLNICTVÍ	15
2.1 Pojem dobrovolnictví	16
2.1.1 Typy dobrovolnické činnosti	17
2.2 Osobnost dobrovolníka	19
2.2.1 Motivace k dobrovolnické činnosti	20
3 VZDĚLÁVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ V HUMANITÁRNÍ ORGANIZACI ADRA ...	22
3.1 Vzdělávací formy u dobrovolníků	23
3.2 Vzdělávací metody u dobrovolníků	25
3.2.1 Výběrový pohovor a školení dobrovolníků	26
3.2.2 Přednáška pro dobrovolníky	27
3.2.3 Seminář pro dobrovolníky	28
3.2.4 Workshop pro dobrovolníky	30
3.2.5 Kurz pro dobrovolníky	31
3.2.6 Konference pro dobrovolníky	32
3.3 Přínos dobrovolnictví a dalšího vzdělávání pro dobrovolníky	32
4 EMPIRICKÁ ČÁST	34
4.1 Výzkumná otázka a hypotézy	35
4.2 Charakteristika výzkumného souboru	36
4.3 Interpretace výsledků	40
4.4 Vyhodnocení hypotéz	48
4.5 Zhodnocení a přínos výzkumu	53
ZÁVĚR	56
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	58
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	62
SEZNAM PŘÍLOH	63

ÚVOD

Téma dobrovolnictví je velmi aktuální. Neustále jsou kladeny velké požadavky ze strany společnosti na to, aby byl člověk co nejvíce soběstačný, dokázal si pomoci sám nebo v případě nouze, aby se obrátil na přátele a známé, popřípadě aby mu pomohla nějaká organizace. Často se mluví o tom, že lidé mají být k sobě solidární, mají si navzájem pomáhat. Dobrovolnictví samo o sobě je zdrojem pomoci. Řeší nepříznivou životní situaci lidí, kteří neměli v životě tolik štěstí jako ostatní. Snaží se jim prostřednictvím dobrovolníků ukázat možnost na lepší život, dát jim alespoň kousek naděje a štěstí. Někteří vnímají dobrovolnictví jako nadstandardní péči, bez které by byl život možná o něco smutnější, ale lidé by se bez ní obešli. Jiné pohledy zase ukazují, že bez dobrovolnictví by to bylo ve společnosti složité, neboť dělá život zajímavějším, krásnějším a pestřejším.

Mnoho lidí zkoumá, jaký má přínos dobrovolnictví pro klienty. Často bývá vyzdvihována osobnost dobrovolníka, ale téměř nikdo se nezabývá otázkou dalšího vzdělávání dobrovolníků. Spousta organizací má pro své dobrovolníky připraveny vzdělávací aktivity, ale otázkou zůstává, jaké metody vzdělávání by dobrovolník uvítal, co mu chybí a co by ho mohlo naplňovat. Z tohoto důvodu se autorka rozhodla zkoumat, s jakými metodami vzdělávání se dobrovolník setkává a naopak, jaké metody vzdělávání by v případě zájmu pro ně mohla vysílající organizace zajistit.

Cílem bakalářské práce je přiblížit práci dobrovolníků. Pro své zkoumání si autorka zvolí dobrovolníky humanitární organizace ADRA. Dalším cílem je přiblížení dobrovolnických programů. Autorka bude poukazovat na důležitost práce dobrovolníků a bude čtenáře seznamovat s možnostmi vzdělávání těchto dobrovolníků.

Bakalářská práce bude členěna na dvě části – na část teoretickou a část empirickou. Část teoretická bude obsahovat celkem tři kapitoly, v části empirické bude proveden kvantitativní výzkum.

Autorka bakalářské práce v 1. kapitole bude přibližovat samotnou humanitární organizaci ADRA. Bude popisovat její historii od založení až po současnost. Bude se zaměřovat na důležité mezníky v průběhu její působnosti. Autorka také bude seznamovat čtenáře s dobrovolnickými centry.

Ve 2. kapitole se autorka bude zabývat dobrovolnictvím. Bude rozebírat dobrovolnictví, jednotlivé typy dobrovolnické činnosti, osobnost a motivaci dobrovolníka.

Ve třetí kapitole se autorka bude zaměřovat na vzdělávání dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA. Bude zde popisovat formy vzdělávání a také vzdělávací metody u dobrovolníků. Následně bude přibližovat jednotlivé metody, se kterými se setkávají dobrovolníci v rámci humanitární organizace ADRA. Na závěr teoretické části se autorka bude věnovat přínosu dobrovolnictví a dalšího vzdělávání pro dobrovolníka.

Následně bude proveden kvantitativní výzkum. Prostřednictvím dotazníkového šetření bude autorka zjišťovat, jak dlouho dobrovolníci pracují v organizaci ADRA a jaká je jejich hlavní motivace pro práci dobrovolníka. Také se bude autorka zamýšlet nad otázkou vzdělávání dobrovolníků. Cílem empirické části je zjištění, o jaký druh dalšího vzdělávání by měli dobrovolníci zájem, jaké možnosti vzdělávání by ocenili a se kterými se již setkali, jaké mají potřeby v oblasti vzdělávání a co jim chybí.

Oblast dobrovolnické práce a vzdělávání dobrovolníků autorku zajímá, neboť sama několik let působila jako dobrovolník. I když se účastnila několika školení, kurzů nebo seminářů, kdyby byla možnost dalšího vzdělávání, určitě by ho uvítala. Proto ji zajímá, zda mají i ostatní dobrovolníci stejný pohled a zda by se chtěli vzdělávat či nikoliv. Je zvědavá, co prostřednictvím výzkumu zjistí a doufá, že ohlas na další vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA bude spíše kladný.

Autorka také doufá, že tato bakalářská práce přispěje ke zkvalitnění práce s dobrovolníky v humanitární organizaci ADRA, umožní větší náhled do oblasti dobrovolnictví a vzdělávání dobrovolníků především těm, kteří nemají příliš informací nebo těm, kterým tyto informace chybí. Zároveň přiměje čtenáře k hlubší úvaze, anebo někoho inspiruje stát se dobrovolníkem.

TEORETICKÁ ČÁST

1 HUMANITÁRNÍ ORGANIZACE ADRA

V České republice existuje řada velkých organizací poskytujících pomoc. Mezi nejznámější patří Charita Česká republika, Člověk v tísni, Diakonie Českobratrské církve evangelické a v neposlední řadě se zde řadí i humanitární organizace ADRA (Petýrková, Chmelařová, 2011, s. 91). Mezinárodní humanitární organizace ADRA byla založena v USA před více než 50 lety a dnes má zastoupení ve 125 zemích světa. V České republice působí od roku 1992, kdy vznikla Nadace ADRA. Poté v prosinci v roce 1994 vzniklo Občanské sdružení ADRA (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 4). V důsledku změn, které přinesl nový občanský zákoník, se v roce 2013 musela přeregistrovat na obecně prospěšnou společnost s platností od 6. září 2013 (ADRA, online, cit. 2013-12-05). V České republice humanitární organizace ADRA poskytuje humanitární, rozvojovou a sociální pomoc doma, ale i v zahraničí. Během několika let realizovala projekty v Evropě, Asii nebo Africe, ale také na Haiti (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 4).

Jedním z cílů organizace ADRA je poskytnout mimořádnou pomoc při přírodních a jiných katastrofách. Současně jsou realizovány projekty, které se snaží podporovat obyvatele, kteří žijí dlouhodobě v chudobě. Cílem je pomoci zajistit těmto lidem lepší životní podmínky a co největší nezávislost na pomoci ostatních (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 4).

Organizace ADRA realizuje projekty jak v České republice, tak v zahraničí. U nás se jedná o projekty vzdělávací (projekt PRVák), projekty zahrnující dobrovolnické aktivity a psychosociální pomoc. Zahraniční projekty se dají rozdělit do tří skupin. První skupinu tvoří projekty humanitární, druhou projekty rozvojové a třetí projekty lidskoprávní. Humanitární projekty se zaměřují na koordinaci pomoci v postižených oblastech přírodní katastrofou, rozvojové se snaží o udržení a rozvíjení lokalit v určitých oblastech a lidskoprávní projekty podporují rozvoj občanské společnosti zemí procházejících demokratickou transformací (ADRA, online, cit. 2013-12-05). Humanitární organizace ADRA tedy pomáhá lidem nejen u nás, ale i v zahraničí. Kromě zaměření se na pomoc v krizových oblastech se také angažuje v sociální oblasti, především mladistvé podporuje k sociálnímu cítění, bojuje proti rasismu či náboženské nesnášenlivosti (Petýrková, Chmelařová, 2011, s. 91).

V České republice se humanitární organizace ADRA mimo pomoci při živelných katastrofách také věnuje globálnímu rozvojovému vzdělávání, prostřednictvím kterého získávají žáci, studenti nebo učitelé přehled o globálních událostech. Přednášky a školení se dotýkají témat jako chudoba, lidská práva, ochrana životního prostředí, migrace, spravedlivý obchod nebo odpovědná spotřeba (ADRA, online, cit. 2013-12-05). Projekt zvaný PRVák se v roce 2012 začal realizovat i na vysokých školách a zahrnuje především semináře pro budoucí pedagogy. Stal se partnerem projektu Světová škola realizovaného organizací Člověk v tísni. Společně se snaží začleňovat globální témata do výuky a usilují o to, aby byly přirozenou součástí výuky (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 7).

Velký důraz také klade na dobrovolnictví. V současné době nalezneme v České republice 11 dobrovolnických center, ve kterých každoročně působí přes 1 600 dobrovolníků. Tito dobrovolníci dělají společnost lidem nacházejícím se v tíživé životní situaci, lidem žijícím v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem, v zařízeních pro osoby se zdravotním postižením či dětem v dětských domovech (ADRA, online, cit. 2013-12-05).

Ředitelem organizace je Michal Čančík a základní orgán humanitární Organizace ADRA tvoří správní rada a dozorčí rada (Tamtéž).

1.1 Historie humanitární organizace ADRA

Nadace ADRA se v květnu roku 1992 registruje jako Adventistická agentura pro pomoc a rozvoj. Je realizována potravinová pomoc pro dětské domovy v Albánii. Potravinová a materiální pomoc je v letech 1993 – 1997 rozšířena také do Bosny a Hercegoviny a Sarajeva. Kvůli mrazům, které začaly mít dopad na zemědělství a dobytek, se ADRA zaměřila i na Mongolsko. Také pomáhá uprchlíkům rusko-čečenské války. V roce 1998 se organizace ADRA angažuje při záplavách na Ukrajině, kde poskytuje materiální pomoc, pomoc při stavbě obydlí, při rekonstrukci nemocnice (ADRA, online, cit. 2013-12-05).

Českou republiku v roce 2002 postihly velké záplavy. Humanitární organizace ADRA koordinovala několik set dobrovolníků a snažila se odstranit následky škod. Ve stejném roce se konala první velikonoční sbírka, byla vyslána pomoc do uprchlického tábora v Kábulu. Jednou z aktivit, která probíhala v roce 2004 – 2005, byla také pomoc při tsunami v Asii. ADRA zaslala finanční příspěvek obětem této přírodní katastrofy. V roce 2005 byla hlavní pozornost věnována rozvojovým projektům. Začínaly se

v zahraničí stavět školy a obnovovat zdroje obživy. V historii největším projektem se stal projekt ADRA pro Sumatru, díky kterému se povedlo vystavět celkem 52 škol. Vznikl také projekt Hrdinové mezi námi, který je inspirován Michalem Velíškem. Jednou z aktivit bylo vystavění zdravotnického střediska Itibo v Keni. Humanitární organizace ADRA se angažovala nejen v zahraničí, ale i v České republice, kde postupně vznikaly další dobrovolnická centra. V roce 2009 byla v Hradci Králové pod záštitou ADRA otevřena poradna pro oběti násilí a trestné činnosti a Dětské krizové centrum. Dále se ADRA angažovala při zemětřesení na Haiti, při rekonstrukci škol v Itibu nebo při rozsáhlých povodních v České republice v roce 2010. Také vznikly dosud nejmladší dobrovolnická centra ve Znojmě a Plzni. O dva roky později byl zahájen projekt věnující se obětem domácího násilí v Gruzii. V současné době jsou podporovány organizace provádějící poradenství (ADRA, online, cit. 2013-12-05).

1.2 Dobrovolnická centra humanitární organizace ADRA

Podle Tošnera a Sozanské (2002, s. 100, 104) je podpora a propagace myšlenky dobrovolnictví ve společnosti hlavním cílem každého dobrovolnického centra. Existence dobrovolnických center napomáhá rozvoji dobrovolnictví v neziskových organizacích. Důležité je tedy partnerství s neziskovými organizacemi se záměrem zapojit co největší počet obyvatel do řešení problémů komunity. Metodická pomoc center pomáhá zlomit počáteční obavy a nedůvěru pracovníků, klientů, kteří využívají pomoc dobrovolníků i veřejnosti.

V několika zemích existují organizace zaměřující se přímo na management dobrovolnictví, tedy na dobrovolnická centra. *„Často jsou to místa, která dobrovolníky získávají a nabízejí jim možnost jejich uplatnění“* (Tošner, Sozanská, 2002, s. 99). Tyto organizace poskytují informace a podporují dobrovolnictví, spolupracují s dobrovolníky a vysílají je na charitativní nebo humanitární akce do zahraničí (Tamtéž, s. 99 – 100). V současné době v České republice působí 11 dobrovolnických center humanitární organizace ADRA. Celkově však nalezneme v České republice více než dvacet center. Tyto centra podporují dobrovolnictví a šíří ho do podvědomí veřejnosti (Müllerová, 2011, s. 31).

Dobrovolnická centra ADRA pracují jako zprostředkovatel kontaktu mezi dobrovolníkem a přijímací organizací, ve které chce dobrovolník pomáhat a strávit svůj volný čas. Přijímací organizací nejčastěji bývají domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením, dětské domovy, kojenecké ústavy, nemocnice. Dobrovolníci

chodí společně s klienty těchto zařízení na procházky, hrají s nimi hry, povídají si, čtou si, malují nebo dělají libovolnou zájmovou činnost, dle své úvahy a naladění. Snaží se zajistit klientovi kontakt s veřejným děním (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 9).

V roce 2012 organizace ADRA spolupracovala se 113 sociálními, zdravotnickými a jinými organizacemi. Celkem se do dobrovolnické činnosti v roce 2012 zapojilo 1686 pravidelných dobrovolníků. Dobrovolníci tak věnovali 54 216 hodin svého volného času, což vychází na 6 777 pracovních dní (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 9).

První dobrovolnické centrum ADRA bylo založeno v roce 2004 ve Frýdku-Místku. Nejmladší dobrovolnická centra fungují od roku 2010 v Plzni a ve Znojmě. Dobrovolnická centra koordinují dobrovolníky ve 27 českých městech (ADRA, online, cit. 2013-12-05).

Kromě koordinace mezi dobrovolníky a přijímacími organizacemi některá centra provozují charitativní obchůdky a sociální šatníky. První charitativní obchůdek vznikl ve Frýdku-Místku v roce 2010. Charitativní obchody ADRA se vyznačují tím, že lidé mohou donést své nepotřebné věci, které budou následně prodány za symbolické ceny. Jedná se především o oblečení, hygienické pomůcky, nádobí nebo hračky. Výtěžek, který je utržen z tohoto prodeje, je pak využit na provoz dobrovolnických aktivit. Další charitativní obchod byl zřízen v dubnu v roce 2012 v Havířově a v červenci 2012 ve Frýdlantu nad Ostravicí. Součástí této služby je pořádání každoroční charitativní výjezdní burzy (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 9).

Věci, které jsou do organizace ADRA přijímány v horším stavu, jsou pak rozdělovány prostřednictvím sociálního šatníku mezi ty, kteří to potřebují (Výroční zpráva ADRA 2012, s. 9). V sociálním šatníku pracují dobrovolníci, kteří poskytují materiální pomoc osobám bez přístřeší, osobám žijícím v azylových domech, osobám postiženým mimořádnou událostí, osobám propuštěným z výkonu trestu odnětí svobody a osobám v hmotné nouzi. Materiální pomoc je dávana bez jakéhokoliv poplatku či za minimální cenu. Všechny tyto skupiny však musí prokázat, že opravdu tuto službu a pomoc potřebují. Musí vyplnit formulář, kterým potvrdí svůj nepříznivý stav. Tento formulář jim vyplní buď pracovníci v azylovém domě nebo donesou písemnou žádost, kterou jim potvrdí příslušný odbor oddělení hmotné nouze. Jednotlivé cílové skupiny nemohou čerpat tyto služby každý den, ale je určena doba, za kterou si mohou pro věci znovu přijít, také je omezen počet kusů, který si mohou vyzvednout. Osobám postiženým mimořádnou nepříznivou událostí je poskytnuta jednorázová pomoc. U ostatních skupin je to rozlišeno. Osoby bez přístřeší mohou

čerpat materiální pomoc jednou v týdnu, ostatní skupiny jednou za měsíc (ADRA, online, cit. 2013-12-05).

2 DOBROVOLNICTVÍ

Dobrovolnictví je součástí vývoje každé společnosti. Již v minulosti se otázkou dobrovolnictví zabývali mnozí politici, aktivisté nebo společenší vědci. V důsledku změn, které přinášela společnost, význam dobrovolnictví kolísal. Někdy bylo dobrovolnictví považováno za zanedbatelné a jindy mělo klíčovou roli pro vzestup či fungování společnosti. V současné době význam dobrovolnictví neustále stoupá (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 7). Kořeny dobrovolnictví sahají až do doby československého státu po roce 1918. V tomto roce se prosazují dobrovolné spolky, které mají vliv na kulturní úroveň státu (Dobrovolnictví v ČR, online, cit. 2013-12-17). Dobrovolnictví není něčím novým, každá kultura a společnost byla založena na solidaritě, na pomoci těch, kteří na tom byli lépe, těm, kteří potřebovali pomoc, protože byli nemocní, zasáhla je nějaká přírodní katastrofa, nacházeli se v pásmu chudoby a nebyli schopni svými silami řešit tuto nepříznivou životní situaci. Vzájemná pomoc a solidarita tvoří jádro existence lidské společnosti (Tošner, Sozanská, 2002, s. 23).

Někteří občanští aktivisté či politici vkládají do dobrovolnictví velké naděje. Ty se však odlišují. Určitá část těchto osob tvrdí, že dobrovolnictví má přispívat ke zdokonalování již existujícího modelu sociálního státu, jiní zase říkají, že má vést k vytvoření zcela nového modelu státu (Tamtéž, s. 7). Podle Brumovské, Seidlové Málkové (2010, s. 31) je dobrovolná činnost pokládána za náhradu sociální politiky a institucí státu. Díky neexistenci státních institucí přebírají odpovědnost za problémy a zůstávají závislé na solidaritě dobrovolníků. *„Důraz je přitom kladen na altruismus a odpovědnost občanů za druhé“* (Brumovská, Seidlová Málková, 2010, s. 32). Autoři Frič a Vávra (2012, s. 27) uvádí, že veřejná politika usiluje o to, aby členové komunitní společnosti byli ochotni sami dobrovolně řešit vlastní problémy. Aby byl komunitní přístup úspěšný, je potřeba, aby se všichni podíleli na dosahování společného dobra. Díky dobrovolnictví se obyvatelé podílejí na udržování společenského života i na změnách, které ovlivňují další osud této komunity. *„Bez dobrovolnictví členů komunity by komunitní rozvoj nebyl vůbec možný“* (Frič, Vávra, 2012, s. 27). Autoři také popisují komunitu a dobrovolnictví těmito slovy: *„Komunita a dobrovolnictví jsou spojené nádoby. Komunita dává příležitosti pro dobrovolnické aktivity a zároveň je prostřednictvím dobrovolnictví konstituována“* (Frič, Vávra, 2012, s. 27).

V současné době dochází k velkému rozvoji dobrovolnictví, které překračuje i hranice států, poukazuje na možnost soužití odlišných náboženských a sociálních

skupin založeném na vzájemné pomoci a solidaritě. Tento rozvoj je také umožněn díky globálně propojenému vysokému stupni techniky (Tošner, Sozanská, 2002, s. 23).

2.1 Pojem dobrovolnictví

Neexistuje jednotná definice dobrovolnictví, protože každá osoba si dobrovolnictví představuje jinak. Někdo si pod dobrovolnictvím představí pomoc v rámci rodiny, sousedských vztahů. Jiní autoři tuto pomoc označují termínem sousedská nebo občanská výpomoc. *„Pojem dobrovolnictví vznikl spojením dvou slov – „dobrá“ a „vůle“. Tedy dělat něco z dobré vůle, z osobního přesvědčení, a to bez potřeby honoráře, odměny nebo zisku“* (Šik, 2002, s. 82). Dobrovolnictví je vědomá činnost ve prospěch ostatních. Dobrovolník si tuto činnost volí sám, vykonává ji ve svém volném čase bez nároku na jakoukoliv odměnu (Müllerová, 2011, s. 10). Podle Tošnera a Sozanské (2002, s. 36-37) je potřeba rozlišit dobrovolnictví vzájemně prospěšné a veřejně prospěšné. Dobrovolnictví vzájemně prospěšné se vyznačuje velkou spontánností a neočekáváním odměny za vykonanou práci. Jako veřejně prospěšné je označováno dobrovolnictví, které organizují dobrovolnická centra. Dobrovolnická činnost je tedy organizována a stává se pravidelným zdrojem pomoci, kde dobrovolník získává nové poznatky, zkušenosti, zážitky a zároveň mu umožňuje odborný růst.

Mezinárodní organizací práce OSN (ILO) je dobrovolnictví charakterizováno jako práce, která je vykonávána lidmi, kteří ji vykonávají dobrovolně bez nároku na odměnu mimo své vlastní obydlí prostřednictvím zařízení nebo přímo. *„Dobrovolnictví je dlouhodobé, plánované a svobodně zvolené (discretionary) prosociální chování ve prospěch cizích druhých osob, které se odehrává v kontextu organizace“* (Penner In: Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 10). Dobrovolnictvím také rozumíme to, když člověk věnuje kousek svého volného času druhému, aniž by ho blíže znal. Z takové činnosti má pak prospěch nejen klient, veřejné okolí, ale také dobrovolník, který získává zkušenosti a dovednosti (Dobrovolnictví v ČR, online, cit. 2013-12-17).

Podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, je dobrovolnictví popisováno jako činnost, kterou dobrovolník poskytuje ve volném čase a to osobám, které jsou nezaměstnané, jsou osobami zdravotně postiženými, seniory, drogově závislými, trpící domácí násilím. Také pokud jsou osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, migranti nebo se jedná o etnické skupiny. Dobrovolnická služba také zahrnuje pomoc při katastrofách, pomoc při pořádání charitativních akcí nebo pomoc

při vytváření projektů nebo programů pro mezinárodní organizace a instituce. Podle charakteru se dá dobrovolnictví rozdělit na krátkodobé a dlouhodobé. Za dlouhodobou dobrovolnickou službu je označována činnost, která trvá déle jak tři měsíce. Pokud by se jednalo o uspokojování osobních zájmů nebo by dobrovolnická činnost probíhala v rámci výdělečné činnosti nebo v pracovně právních vztahu, nejednalo by se o dobrovolnictví. Dobrovolnictví lze tedy popsat jako pomoc organizovanou, ale i neorganizovanou. Dobrovolníci činnost vykonávají ze svého vlastního přesvědčení, mají různou motivaci a nevyžadují finanční odměnu (Frič, Vávra, 2012, s. 28). Dobrovolnictví nesmí být nařízeno, člověk k němu nesmí být donucen. Musí vycházet z potřeb dobrovolníků a klientů. Důležité je respektování požadavků, přání a potřeb klientů nebo charakter služeb, které jsou v rámci organizace poskytovány (Tošner, Sozanská, 2002, s. 41). Dobrovolnická služba má tedy obrovský význam pro společnost. Aby se mohla rozvíjet, musí mít na to dostatečné zdroje. Jedním z těchto zdrojů je i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT), které podporuje dobrovolnictví prostřednictvím dotací. Zaměřuje se na podporu práce s dětmi a mládeží. MŠMT vidí velký přínos pro tyto mladé lidi, neboť dobrovolnictví jim umožňuje získat sebedůvěru, rozvíjet osobnost, rozvíjet sama sebe, rozvíjet komunikační dovednosti, týmovou spolupráci. Dobrovolnické programy, které podporuje, bývají zaměřeny na ochranu životního prostředí, volný čas a sport, kulturu, umění nebo na sociální oblast (Sborník konference, 2004, s. 11).

2.1.1 Typy dobrovolnické činnosti

Existuje několik pohledů, jak rozdělit dobrovolnickou činnost. Někteří autoři (Frič, Pospíšilová) rozdělují dobrovolnictví na dva typy: formální a neformální dobrovolnictví. Jiní autoři k těmto dvou typům přidávají ještě virtuální typ dobrovolnictví. Také se můžeme setkat s rozdělením dobrovolnické služby na kolektivní typ dobrovolnictví a reflektivní typ dobrovolnictví. Rovněž lze dobrovolnictví rozdělit v rámci různých hledisek a to z hlediska historického vývoje, z hlediska cesty, kterou se ubírá, z hlediska časového vymezení, podle role dobrovolnictví nebo podle charakteristické oblasti dobrovolnictví. Humanitární organizace ADRA rozděluje dobrovolnictví z hlediska činnosti, kterou dobrovolník vykonává a z hlediska času.

Za neformální dobrovolnictví je považována činnost, která je formálně neorganizovaná. Jedná se o spontánní aktivitu jedince, který reaguje na určitou situaci

a vykonává dobrovolnictví ve prospěch druhého mimo svou rodinu. Může se zde zařadit také sousedská či občanský výpomoc (Frič, Vávra, 2012, s. 33). Z hlediska struktury v činnosti neformálních dobrovolníků dominují aktivity sousedské výpomoci. V České republice se zhruba 38 % obyvatel věnuje neformálnímu dobrovolnictví a někteří z nich (asi 40 %) se souběžně věnují dobrovolnictví formálnímu (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 74). Za formální dobrovolnictví se naopak považuje to, které je poskytováno v rámci nějaké organizace zaměřující se na aktivity ve prospěch ostatních. Jedná se tedy o organizovanou aktivitu zahrnující oblasti jako poskytování služeb, zábava (podpora sportu a zájmové činnosti), advokacie (podpora práv) nebo podpora víry a náboženství (Frič, Vávra, 2012, s. 34). V České republice se tomuto dobrovolnictví věnuje 30 % občanů starších 15 let. Ukázalo se, že formálnímu dobrovolnictví se věnují spíše mladí lidé ve věku 25-34 let, nejpočetnější skupinu dobrovolníků však činí ti, kteří jsou ve věkovém rozpětí mezi 55-64 rokem (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 77). Někteří autoři ještě k těmto dvěma typům přidávají virtuální dobrovolnictví. Virtuální dobrovolnictví lze tedy chápat jako činnost, která je dobrovolná, neplacená a je vykonávána přes Internet. Musí tam být splněna podmínka, že veškerá aktivita musí být podnikána ve prospěch jiných lidí. Virtuální dobrovolníci šíří dosah i rozsah služeb zařízení. „*Virtuální komunitní dobrovolnictví tedy zahrnuje organizované i neorganizované dobrovolnické aktivity a také jejich kombinace*“ (Frič, Vávra, 2012, s. 35). Mezi virtuálními dobrovolníky převažují mladí lidé mezi 25-34 rokem života. Virtuální dobrovolnictví se pojí s vyšším vzděláním. 18 % vysokoškoláků se věnuje tomuto druhu dobrovolnictví a 58 % středoškoláků (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 103).

Kromě těchto tří typů lze také rozlišit dobrovolnictví z hlediska toho, kde dobrovolník působí. Může se jednat o dobrovolnictví v různých sociálních a zdravotnických zařízeních, jako jsou nemocnice, domovy pro seniory, dětské domovy, domovy pro mentálně postižené atd. Také lze dobrovolnictví rozlišit z hlediska charakteristické oblasti dobrovolnictví. Některé organizace a jejich dobrovolníci zaměřují svou činnost na ochranu životního prostředí, na ochranu lidských práv, nebo se jedná o sociální a zdravotní oblast, kulturní oblast, sportovní a vzdělávací činnost, zahraniční a dobrovolnou službu (Tošner, Sozanská, 2002, s. 38-43).

Humanitární organizace ADRA rozlišuje, zda se jedná o příležitostné, jednorázové zapojení dobrovolníků nebo o dlouhodobou činnost. Jednorázovou pomocí se rozumí výpomoc při katastrofách nebo pomoc při organizování charitativních a humanitárních akcí. Dlouhodobá činnost je pak taková, která se

opakuje a dobrovolník si vybere z možnosti nabízených dobrovolnických aktivit a programů (ADRA, online, cit. 2013-12-19).

2.2 Osobnost dobrovolníka

Management dobrovolnictví se zabývá činnostmi jako výběr, příprava nebo řízení dobrovolníků a dobrovolnických programů. Součástí bývá také proškolení dobrovolníků a supervize. Role dobrovolníka je velmi důležitá, neboť dělá něco pro druhé, věnuje svůj čas a energii prospěšnému cíli (Müllerová, 2011, s. 20-21). Dobrovolník je spolehlivý pomocník, který pracuje ve prospěch druhého, nezískává žádnou finanční odměnu. *„Role dobrovolníka je vymezena tak, aby se příjemce pomoci na ni mohl v dohodnutém rámci spolehnout“* (Tošner, Sozanská, 2002, s. 35).

Podle zákona o dobrovolnické službě může být dobrovolníkem každá fyzická osoba, která je starší 15 let. Pouze však osoby starší 18 let mohou vykonávat dobrovolnictví i v zahraničí. Dobrovolník tuto službu může vykonávat pouze na základě písemně uzavřené smlouvy s vysílající organizací. Brumovská, Seidlová Málková (2010, s. 129) uvádí, že dobrovolníkem bývají lidé, jimž dobrovolnická aktivita přináší určité výhody a uspokojení. Často se jedná o studenty, starší osoby či seniory nebo nezaměstnané, popřípadě maminky na mateřské dovolené. Tyto autorky také kladou velký důraz na výběr dobrovolníků. Při výběru dobrovolníků se používají metody, které zabraňují začlenění problematického dospělého do programu. Musí se vyčlenit lidé, z jejichž strany by mohlo dojít k týrání nebo zneužívání jiného. Aby se tomu zamezilo, využívají se psychologické testy osobnosti, pohovor se supervizorem nebo rozhovory s koordinátory (Brumovská, Seidlová Málková, 2010, s. 130). Samotný výběr dobrovolníků se odráží od oblasti či funkce, kde se bude angažovat. Někdy může trvat pouze několik minut, jindy hodinu, někdy je však zapotřebí, aby dobrovolník absolvoval celodenní trénink či školení (Müllerová, 2011, s. 31).

Jsou oblasti, ve kterých není nutné, aby se dobrovolník zúčastnil školení. V některých organizacích a oblastech je však nezbytnou součástí, aby dobrovolník ještě před tím, než začne aktivně působit, absolvoval školení a výcvik (Dobrovolník, online, cit. 2013-12-25). Při samotném školení se dobrovolník do hloubky seznámí se strukturou, cíli, posláním organizace. Také on řekne, jaké má požadavky a představy, jak by se chtěl zapojit. Během školení či výcviku jsou pokládány etické otázky a mnohdy dochází k zaměňování rolí, zkouší se modelové situace, kde se blíže

dobrovolník seznámí s možnými riziky práce. Po absolvování kurzu může dobrovolník začít svou práci. Během jeho výkonu se musí pravidelně zúčastňovat supervizí, které probíhají buď individuálně či skupinově a slouží ke zkvalitnění vztahů. Díky supervizi se prohlubuje vztah mezi dobrovolníkem a koordinátorem, supervizorem. Koordinátoři tak poskytují rady a podporu dobrovolníkům (Brumovská, Seidlová Málková, 2010, s. 129-133). Na supervizích se povídá otevřeně o kontaktu dobrovolníka a klienta, promítají se různé pohledy, řeší se krizové oblasti. Koordinátor naslouchá a poskytuje psychickou oporu všem zúčastněným (Dobrovolník, online, cit. 2013-12-25).

2.2.1 Motivace k dobrovolnické činnosti

Samotné lidské chování a posléze každé rozhodnutí je výsledkem vyhodnocení mnoha faktorů. Pro práci dobrovolníka je důležitý motiv. Ten může být různorodý, ať už se jedná o altruismus, tedy o chování ve prospěch druhého, nebo o substituční motiv. U substitučního motivu si člověk prostřednictvím dobrovolnické činnosti kompenzuje své neuspokojené potřeby. Jedním z velkých motivů, proč člověk začíná pracovat jako dobrovolník, je touha po seberealizaci. Lidé pracující jako dobrovolníci také vidí smysl v této činnosti, což je dostatečně motivuje (Sborník konference, s. 26-27).

Podle Nakonečného (1997, s. 27) motiv sděluje obsah uspokojení. Samotné motivy jsou propojeny se silnými zážitky. Autor rozlišuje vědomé a nevědomé motivace. Za nevědomé motivace označuje i to, když člověk si své chování vysvětluje chybně. Lidé se mohou domnívat, že přesně ví, proč se tak zachovali, proč zvolili daný postup, ale ne vždy ví, proč se zrovna takhle rozhodli. Tím, že si něco vysvětlí a odůvodní jinak, unikají zodpovědnosti a výčitkám svědomí. Vědomé motivace pak jsou ty, kdy člověk přesně ví, proč danou věc dělá, je si vědom následků a přijímá veškerou zodpovědnost (Nakonečný, 1997, s. 30-34). Podle Tošnera a Sozanské (2002, s. 45-46) je velmi důležité, aby byly rozpoznány motivy u každého dobrovolníka. Neboť pokud bude špatně určen motiv či motivace jedince dobrovolníka, dojde k větší škodě než užítku a původní myšlenka pomoci druhému nebude splněna. *„Každý, kdo odpovídá za práci s dobrovolníky, by měl být informován o existenci motivů, které jsou zejména pro nezištnou službu jiným lidem nebezpečné“* (Vitoušová In: Tošner, Sozanská, 2002, s. 45).

Z hlediska několika přístupů lze rozlišovat motivaci k dobrovolnické činnosti. Psychologický přístup v první řadě vyzdvihuje osobnost jedince, jakožto nositele

altruistických vlastností. Motivací se stává touha pomáhat druhým, typické jsou pocity solidarity, láska k bližnímu, empatie, milosrdenství či zápal pro činnost v rámci veřejného blaha. S tímto přístupem se pojí egoismus. Člověk může očekávat, že za své chování bude odměněn. „*Egoisticky motivovaný dobrovolník sice v dobrovolnické činnosti vidí nástroj k dosahování svých osobních zájmů, ale zároveň činí dobro pro druhé. Poskytuje něco za něco*“ (Frič, 2010, s. 107). Sociologický přístup jako hlavní motivaci uvádí odměnu za vykonanou práci. Dobrovolník tedy očekává, že bude za své chování odměněn. Motivaci také chápou jako způsob zviditelnění se, jako způsob zvýšení společenské prestiže či jako nástroj pro seberealizaci (Frič, 2010, 107-110).

Tošner a Sozanská (2002, s. 46-48) definují tři základní motivace pro práci dobrovolníka. Jde o motivace, které navzájem spolu souvisejí a prolínají se. Tedy o motivace konvenční, reciproční a nerozvinutou. Konvenční, která je také nazývána jako normativní motivace, je taková, kde člověk vykonává dobrovolnictví z důvodu, že ho k němu vedly normy okolí nebo společnosti. Lidé, u kterých převažuje tato motivace, často bývají náboženského přesvědčení, řídí se principy křesťanské morálky a dobrovolnictví dělají, protože je správné. Někteří lidé hledají v dobrovolnictví určitý element, který by měl užitek i pro ně. Tito lidé v dobrovolnictví vidí nejen pomoc pro druhé, ale také přínos pro ně samotné. Získají nové zkušenosti, dovednosti nebo navážou nové vztahy. V tomto případě se jedná o reciproční motivaci, která je typičtější pro mladé lidi. Posledním typem je nerozvinutá motivace. Ta spočívá v tom, že dobrovolník tíhne ke konkrétní organizaci, vidí smysl v jejím počínání a to ho vede k výkonu dobrovolnické práce. Tato motivace je typičtější pro lidi s vysokoškolským vzděláním nebo pro starší osoby ve věku od 46 do 60 let.

I když motivace každého jedince vychází z něho samotného, je důležité, aby každá organizace, pod kterou dobrovolník pracuje, neustále motivovala své dobrovolníky k práci. Dobrovolník se chce vzdělávat, chce pomáhat ostatním a poznávat nové lidi, musí být ale dostatečně motivován. Motivací může být zpětná vazba, která by měla probíhat pravidelně. Díky ní se hodnotí dobrovolník a získává tak informace o svém počínání. Každý dobrovolník se chce vzdělávat a mít informace, proto velmi vítá, když daná organizace pro něj zařídí školení či seminář (Müllerová, 2011, s. 24).

3 VZDĚLÁVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ V ORGANIZACI ADRA

Mnoho autorů se shoduje na tom, že se vzdělávání v současné době stává více efektivním a nikdy nekončícím procesem. Celoživotní vzdělávání je nutností, ovlivňuje kvalitu života jednotlivce a je hlavním prvkem života celé společnosti. Vzdělávání je tak chápáno jako nástroj individuálního rozvoje každého jedince (Šerák, 2009, s. 13-21). Podle Plamínka (2010, s. 32) se každý jedinec liší v tom, jak vnímá různé obsahy a formy vzdělávání, formy organizovaného učení. Pozornost ve vzdělávání je pak soustředěna na zdokonalování znalostí a rozšíření dovedností.

Vzdělávací aktivity přinášejí dobrovolníkům pocit jistoty, zvyšují jejich kompetence, vedou k rozvoji osobnosti a jsou zdrojem spokojenosti. Rovněž napomáhají k seberealizaci a poznání sama sebe (Brumovská, Seidlová Málková, 2010, s. 132). *„Délka nabízených vzdělávacích aktivit významně klesá. Poskytování vzdělávání uspokojuje především potřeby organizací“* (Pálan, Rýznar, 2000, s. 68). Tyto vzdělávací aktivity mohou být organizované nebo neorganizované a mohou probíhat skupinově či individuálně (Šerák, 2009, s. 51).

Šerák uvádí (2009, s. 46, 54), že hlavním cílem vzdělávání je rozšiřovat horizont nabízených možností. Výsledkem by pak měla být kultivace osobnosti, ujasnění hodnotového žebříčku či seberealizace jednotlivce. Člověk by měl být harmonicky a všestranně rozvíjen, měl by být samostatný a zapojovat se do společenských vztahů. Autor také neopomíná významný rok pro vzdělávání, kterým se stal rok 1996. Rok 1996 byl vyhlášen Evropským rokem celoživotního učení. Nové dovednosti pro všechny, zavedení nových metod ve vyučování a učení, investování do lidských zdrojů, oceňování učení a přiblížení ho domovu či přehodnocení poradenství, jsou základní ideje, které přináší Memoranda o vzdělávání a celoživotní přípravě. Na základě těchto hodnot má celoživotní vzdělávání probíhat (Šerák, 2009, s. 15).

U každého dobrovolníka se předpokládá, že o aktivitu, kterou dělá ze své svobodné vůle, má zájem, má informace o problematice, chce se dále zdokonalovat a rozvíjet svou osobu. Participace v jednotlivých aktivitách předpokládá alespoň základní vědomosti a dovednosti. K tomu, aby tyto vědomosti dobrovolník získal, slouží další vzdělávání, zájmové vzdělávání, kterého se může účastnit. Zájmové vzdělávání zahrnuje jak oblast organizovaného vzdělávání, tak oblast individuální edukace. Vzdělávání tak může probíhat buď za podpory organizace, která je formální či neformální a na oblast vzdělávání se přímo nezaměřuje, nebo může mít formu sebevzdělávání za podpory informačních zdrojů či může docházet ke kombinaci těchto

dvou forem učení. Zájmové vzdělávání vychází z principů dobrovolnosti a neformálnosti. Typickým rysem je možnost výběru. Účastník si může vybrat, jakou formu, metodu ve vzdělávání zvolí. Lidé, kteří se chtějí vzdělávat, přicházejí s různým očekáváním, mají různé zájmy a motivaci k dané činnosti. Často pak dochází k rozporům mezi očekáváním a reálným uspokojením (Šerák, 2009, s. 50-54). „Výstupem zájmového vzdělávání může být dokonce i získaná formální kvalifikace“ (Šerák, 2009, s. 23).

3.1 Formy vzdělávání u dobrovolníků

Za vzdělávací neboli didaktické formy vzdělávání se dá označit rámec výuky, průběh vyučování a učení. Formy vzdělávání lze rozlišovat z několika hledisek, přičemž často bývá brán ohled na dvě kritéria, a to vztah a činnost lektora a účastníka ve vzdělávacím procesu a ekonomické (nákladové) kritérium. Nákladové kritérium sleduje finanční využívání prostředků nejen na výuku, ale také na další výdaje související se vzděláváním (Mužík, 2005, s. 84). Jedno z možných dělení rozlišuje čtyři základní formy ve vzdělávání dospělých. Mezi tyto čtyři základní formy patří: přímá forma, forma distančního vzdělávání, kombinovaná forma vzdělávání a sebevzdělávání (Mužík, 2011, s. 83-84).

Prezenční neboli přímá výuka se vyznačuje tím, že jak lektor, tak účastník se setkají v učebně, lektor je autoritou a forma práce lektora se opírá o partnerství ve výuce (Mužík, 2011, s. 84). Přímá výuka tvoří souhrn obtížných, vzájemně souvisejících činností. Hlavním rysem je přímý kontakt vyučujícího a učícího se. Výuka začíná vždy přípravou, na ni navazuje realizace a na konci musí dojít k vyhodnocení. V přípravné fázi dochází k promyšlení činností, k analýze potřeb. Při realizaci probíhá vzájemná komunikace mezi vysílající organizací, organizátorem, lektorem a účastníky. Vysílající organizace je ta, která pořádá vzdělávací akci, je nositeli určitých práv a povinností. Na konci této formy výuky musí dojít k vyhodnocení. Nemělo by probíhat jednorázově a mělo by účastníkovi pomoci zvládnout složité životní situace. Hodnocení však nesmí způsobovat negativní pocity či vyvolávat stres (Mužík, 2005, s. 85-87).

Podle Šeráka (2009, s. 77) prezenční forma probíhá prostřednictvím přednášek, kurzů nebo seminářů. Humanitární organizace ADRA neposkytuje formu přímé výuky, ale dobrovolníci mají možnost účastnit se seminářů nebo kurzů, které pro ně zařídí vysílající organizace. Tyto kurzy ovšem probíhají nepravidelně, lektor je autoritou, má odbornou způsobilost, ale s dobrovolníky nepracuje pravidelně.

U distančního vzdělávání je učitel a žák oddělen, a to v čase i prostoru. Komunikace probíhá přes studijní materiály, semináře či konzultace. Někteří školitelé využívají skripta, jiní zkušební úlohy a rozšiřování vědomostí probíhá prostřednictvím informačních nosičů. Součástí distančního vzdělávání jsou multimediální kurzy (Mužík, 2011, s. 84-85). U této formy jsou kladeny velké požadavky na technologii a forma obnáší velké finanční nároky. Distanční forma bývá pozitivně hodnocena při sebeřízeném učení (Šerák, 2009, s. 77). Podle docenta Mužíka (2005, s. 95) je velkou nevýhodou nepřímý kontakt školitele a školícího. Účastníci se učí sami ze studijních materiálů, což může vést k nepochopení, proto musí být všechny tyto materiály laděny pozitivně, obsahovat rady. U pracujících dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA se nejedná přímo o distanční výuku, ale všichni mají možnost vypůjčit si studijní materiály s tématem dobrovolnictví, pomoc, solidarita atd. Také mohou prostřednictvím informačních technologií najít určité informace o dané problematice.

Kombinovaná forma je velmi rozšířená. Jedná se o samostudium účastníků, které probíhá pod řízením lektora. Do kombinované formy vzdělávání mohou být zahrnuty vstupní semináře, výcvikové a závěrečné semináře, individuální studium, tréninkové kurzy či závěrečné zkoušky, obhajoby, testy, projekty (Mužík, 2011, s. 86). Pro dobrovolníky organizace ADRA se několikrát za rok připravují tréninkové kurzy, kde probíhá přímý kontakt s lektorem. Také na začátku své činnosti se každý dobrovolník seznámí s problematikou organizace ADRA, absolvuje vstupní seminář, kde se dozví podstatné informace pro výkon dobrovolnické činnosti.

Poslední formou vzdělávání je sebevzdělávání. Zde lektor a účastník splývají v jednu osobu. Jde o individuální učení, které má nezastupitelnou roli, důraz je kladen zejména na kvalifikační a profesní rozvoj osobnosti pracovníka. Při sebevzdělávání se využívají literární prostředky (knihy, noviny), klasické komunikační prostředky (televize, rádio), neliterární prostředky (videozáznamy, zvukové záznamy), klasické trenažéry (návčik dovedností) nebo elektrotechnická média (CD ROM, videotext) (Mužík, 2005, s. 112-113). Základem sebevzdělávání je testování. Při testování dochází k přezkoumání dovedností, vědomostí a postojů. Pokud to firmy nebo zaměstnavatelé vyžadují, vypracovává se výzkumná zpráva, kde učící se zastává aktivní roli. Tato zpráva se předkládá lektorovi, což bývají manažeři firmy. Poté dochází k hodnocení, kde se zkoumá, zda účastník v procesu sebevzdělávání dosáhl stanovených cílů (Mužík, 2011, s. 87). Forma sebevzdělávání je nejčastější formou u dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA. Dobrovolníci se vzdělávají v oblastech, které je

zajímají a jsou pro ně blízké. Také se rozhodují podle kritérií, která vyplývají z jejich potřeb, možností a podmínek.

Jiní autoři (Šerák, 2009, s. 77) rozlišují formy vzdělávání na individuální, skupinové, frontální či smíšené. Šerák také rozlišuje formy kooperativní, participativní a individualizované. V neposlední řadě rozděluje formy vzdělávání na jednorázové a cyklické.

3.2 Vzdělávací metody u dobrovolníků

Pojem metoda pochází z řeckého slova *methodos*, což znamená postup nebo cesta. Metodu lze tedy charakterizovat jako postup k cíli. Může se jednat o postup, který využívá lektor při vyučování. Na druhé straně můžeme metodu vzdělávání chápat jako prostředek ovlivňující dospělého, který je veden k určitému cíli (Mužík, 2005, s. 115). Obecně lze za vzdělávací neboli didaktickou metodu označit soubor přístupů, kterými vyučující předává své poznatky, působí na účastníky, ale také postup účastníků, kteří získávají nové znalosti, dovednosti nebo návyky (Mužík, 2011, s. 89). Neexistuje jednotná klasifikace metod, jednotlivé metody navzájem spolu souvisejí a prolínají se. Některé metody se zaměřují na upevnění hodnotové orientace a postojů, jiné na osvojování znalostí a dovedností. Existují klasické školské metody jako je přednáška, metody participativní, mezi které lze zařadit případová studie, nebo moderní metody jako je workshop. „*Každá metoda má své výhody a nevýhody, své slabé a silné stránky*“ (Mužík, 2005, s. 115). Protože existuje řada vzdělávacích metod, musí lektor dobře zvážit, kterou metodu zvolí. Jeho výběr je ovlivněn cílovou skupinou, se kterou pracuje, obsahem, cíli a očekáváním účastníků (Šerák, 2009, s. 69-70).

Podle Mužíka (2011, s. 89-91) lze didaktické metody rozdělit na ty, které jsou zaměřené na lektora a naopak metody zaměřené na účastníka. U metod, které jsou orientované na vyučujícího, je hlavním cílem jeho odborná kompetence, u metod zaměřených na účastníka je kladeno za cíl změnit nebo upevnit jednání a chování. K metodám orientovaným na lektora patří přednáška, učební rozhovor či práce ve dvojicích či skupinách. Hraní rolí, projektová metoda, samostatná práce účastníků se řadí mezi metody zaměřující se na účastníky.

Dalším možným členěním je rozlišit metody podle typu interakce mezi vyučujícím a účastníkem, nebo podle fáze vyučovacího procesu, ve kterých jsou užívány. Také lze rozdělit metody podle stupně intenzity obsahu vyučování. Rozdělují

se do tří skupin. První skupinu tvoří semináře, přednášky, cvičení (0.-3. stupeň), další oblast tvoří problémové, inscenační či situační metody (3.-5. stupeň) a do poslední skupiny patří komparační metody, metody strategických a řídicích her, brainstorming, Gordonova metoda, morfologická metoda nebo metoda cílových otázek (5.-7. stupeň). Velmi často se metody vzdělávání dělí na teoretické (klasická přednáška, přednáška ex-katedra, seminář a cvičení), kde je v hlavní roli lektor, obsah výuky je postaven na jeho monologu, a na teoreticko-praktické (klasifikační, diagnostické, projektové metody, metody programování). U těchto metod se předpokládá zapojení účastníků, diskuze, rozhodování mezi účastníky a lektorem. Poslední skupinu tvoří praktické metody (instruktáž, koučink – mentoring, counseling, exkurze, létající tým, asistování, rotace práce). U těchto metod se předpokládá určitý vědomostní a vzdělanostní základ účastníků. Tyto formy vzdělávání se odehrávají přímo v praxi na pracovišti (Mužík, 2005, s. 115-117).

Jedním z dalších dělení, které uvádí docent Mužík (2011, s. 92-93) je rozlišovat metody probíhající na pracovišti, mimo pracoviště a na rozhraní. Na pracovišti, kromě již zmiňované instruktáže, asistování, rotace práce, koučinku patří i pracování na projektu či metoda rozšiřování a obohacování, kde pracující postupně zvládá více úkolů najednou s uvědomováním si souvislostí a návaznosti. K metodám probíhajícím mimo pracoviště řadí přednášku, seminář, demonstrování, workshop, případovou studii, brainstorming, brainwriting, simulaci. Metody probíhající na rozhraní jsou pracovní porady, samostudium, počítačové školící programy či firemní poradenství. Neopomíjí také uvést trainee programs (programy připravující zaměstnance k plnění úkolů), outdoor training (návuk dovedností), assesment centre (simulace reálných situací), action learning (setkávání zaměstnanců), mentoring (učení se od autority), counselling (konzultace) či hraní rolí.

V následujících podkapitolách se bude autorka blíže věnovat metodám, které se používají v humanitární organizaci ADRA.

3.2.1 Výběrový pohovor a školení dobrovolníků

Předtím, než začne dobrovolník vykonávat dobrovolnickou činnost, musí zdárně absolvovat výběrový pohovor a poté školení. Výběr a školení dobrovolníků jsou důležité, neboť je potřeba dobrovolníkům předat určité dovednosti či znalosti k tomu, aby se předcházelo problémovému působení v organizaci (Müllerová, 2011, s. 23). Výběrový pohovor vždy provádí koordinátor dobrovolnického centra ADRA a je také

přítomný pracovník (kontaktní osoba) přijímací organizace. Hlavním cílem výběrového pohovoru je ujasnit si cíle a očekávání jak ze strany dobrovolníka, tak ze strany organizace. Už při tomto pohovoru by měla být zřejmá motivace, která vede dobrovolníka k činnosti v organizaci. Výběrový pohovor trvá zhruba 10 minut. Pokud o dobrovolnictví má zájem osoba, které ještě nebylo 15 let, měl by být u pohovoru přítomný alespoň jeden z rodičů. Pokud při pohovoru dojde ke sjednocení představ, je s dobrovolníkem uzavřena smlouva, jsou mu vysvětleny jeho práva a povinnosti (Materiál ke školení dobrovolníků ADRA, s. 6).

Po úspěšném výběrovém pohovoru se musí dobrovolník dostavit na povinné školení. Hlavním úkolem účastníků je poslouchat a zapamatovat si informace, které mu jsou sděleny. Pokud dojde k nepochopení, má každý možnost zeptat se a ujasnit si obsah sdělení (Plamínek, 2010, s. 42). Veškeré aktivity, které jsou prováděny na školení, mají podpořit výklad, zvýšit koncentraci nebo demonstrovat teze výkladu. Nejsou určeny k nácviku dovedností (Plamínek, 2010, s. 241). Na školení je dobrovolník podrobně seznámen s vysílající a přijímací organizací, jsou mu sděleny požadavky a je obeznámen s možnými riziky při výkonu své dobrovolnické práce. Ukázalo se, že je v praxi kromě individuálního školení vhodné zvolit i skupinové. Zde navzájem dobrovolníci na sebe působí a mohou si předávat své zkušenosti či názory (Müllerová, 2011, s. 23).

3.2.2 Přednáška pro dobrovolníky

Obecně jednou z nejrozšířenějších metod je jednorázová přednáška. Jedná se o metodu, která není finančně, časově nebo organizačně náročná. Přednáška vychází z aktivity přednášejícího, naopak počítá s větší pasivitou posluchačů (Šerák, 2009, s. 70-71). Při vzdělávání dospělých bývá přednáška součástí semináře či konference. Také se používá při zahájení kurzu. Podstatu přednášky tvoří teorie, která má logickou posloupnost. Teoretický obsah by měl být předáván jasně a poutavě tak, aby byl pro účastníky zajímavý (Mužík, 2011, s. 102).

Šerák uvádí (2009, s. 71), že aby byla přednáška účinná a splňovala původní záměr, je potřeba vytvořit její rámec. Struktura přednášky by měla mít úvod, jádro a závěr. Mužík (2004, s. 72) ještě k těmto třem sférám přidává čtvrtý okruh důkazy, který staví před závěr. V této oblasti udává, že je důležité, aby lektor zdůvodnil hlavní myšlenky a veškeré poznatky aplikoval do praxe.

Na úvod by měl přednášející seznámit účastníky s hlavním tématem, ujasnit cíle a časový rámeček setkání. Úvod nesmí trvat déle než 3-5 minut, měl by být poutavý, motivovat účastníky a vyvolat jejich pozornost. Jádro přednášky se vyznačuje velkou aktivitou přednášejícího, který prostřednictvím výkladu, dokazování a odůvodňování hlavních tezí působí na účastníky. Důležité je, aby jeho výklad byl přesvědčivý a plynulý. U přednášky lze využít prezentace nebo písemné materiály. V závěru přednášky by měl být porovnán původní cíl s výsledkem, mělo by být shrnuto stručně vše, co bylo řečeno. Závěr nesmí být dlouhý, měl by trvat maximálně 5 minut. Součástí závěru může být i shrnující diskuze, která má vést účastníky k tomu, aby si ověřovali nebo upevňovali získané poznatky, pokládali si otázky a vzájemně přišli na odpověď (Šerák, 2009, s. 71).

Pro dobrovolníky připravuje humanitární organizace ADRA přednášky, které jsou vedeny na téma dobrovolnictví nejen u nás, ale i ve světě. Jednou z posledních přednášek, kterou pořádalo dne 2. října 2013 dobrovolnické centrum ADRA Ostrava, byla přednáška na téma „Dobrovolnictví – Pomáhám zn. rád.“ V roce 2012 byly zrealizovány další přednášky, které probíhaly na téma „Pomáháme srdcem“ nebo „Pozitivní myšlení.“ Tato přednáška byla připravena pro dobrovolníky, pracovníky a klienty azylového domu. Také se konala přednáška o programu Pět P, která byla určena dobrovolníkům a pedagogům Základní a Praktické školy Znojmo (ADRA, online, cit. 2014-01-04).

3.2.3 Seminář pro dobrovolníky

Mužík ve své knize popisuje (2011, s. 109) seminář jako jednu z metod, která je velmi rozšířená, avšak někdy nekvalitně vykonávána. Jedná se o metodu, která rozebírá problémy z praxe, přičemž se předpokládá aktivita jak ze strany lektora, tak ze strany účastníků.

Seminář je didaktická metoda, která vede účastníky k vlastní aktivitě, k samostatné práci a k samostatnému vystupování před skupinou. Rovněž je učí pracovat s literárními prameny. Hlavním úkolem semináře je vyvolat reakci, diskuzi mezi účastníky na různé téma a na danou problematiku. Všichni zúčastnění se tak učí diskutovat, vystupovat před skupinou, argumentovat nebo hájit své rozhodnutí a své postoje. Někdy je seminář chápán jako krátký cyklus přednášek, který je monotematicky zaměřen (Mužík, 2004, s. 74).

Obecně lze seminář rozdělit na tři základní postupy. Nejprve si lektor musí vhodně zvolit téma. Téma by mělo být v souladu s osnovou, obsah semináře může být posléze pozměněn na základě nápadů a požadavků účastníků. Účastníci musí být dopředu seznámeni s daným tématem. Vhodné je, aby o semináři věděli půl roku až 9 měsíců dopředu, pokud se jedná o jednorázovou akci. Dalším, v pořadí druhým postupem, je příprava účastníků na seminář. Konkrétně se jedná o přípravu referátů či přípravu koreferátů. Někteří přednášející vyžadují, aby si účastníci semináře připravili referáty, nastudovali určitý text či srovnali jednotlivé prameny. Koreferáty by měly navazovat na referáty, které by měly kriticky zhodnotit. Po těchto dvou fázích nastupuje vlastní realizace a řízení semináře. Na začátku každého semináře by měl lektor říct úvodní slovo, posléze by měla být zahájena přednáška, která by měla být doplněna diskuzí. Pokud účastníci mají referáty, mělo by dojít k jejím přednesům a posléze zhodnocení. Na úplném konci dochází k celkovému zhodnocení semináře. Velký důraz je kladen na přípravnou fázi, která nesmí být zanedbávána (Mužík, 2005, s. 119-121).

Seminář je jednou z metod, která se využívá i v rámci humanitární organizace ADRA. Pokud má muž nebo žena zájem o dobrovolnickou činnost, ale stále nejsou pevně rozhodnutí, mohou se zúčastnit informačního semináře, který probíhá vždy před samotnými osobními pohovory a koná se také vždy před nábořem dobrovolníků do dané organizace. V roce 2013 se uskutečnilo několik informačních seminářů, kde se dobrovolníci blíže mohli dozvědět například o práci v Domově pro seniory Hortenzie ve Frenštátě pod Radhoštěm, nebo jak to chodí na onkologickém oddělení Nemocnice Nový Jičín. Kromě těchto informačních seminářů bývají pro dobrovolníky uspořádány semináře trvající několik hodin a zaměřující se na problémovou oblast dobrovolnictví. V prosinci 2011 humanitární organizace ADRA uspořádala pro své dobrovolníky odborný seminář, který proběhl pod vedením známé psycholožky PhDr. Marie Nosákové. Jednalo se o sebezkušenostní seminář, který byl primárně určen pro dobrovolníky z Hospice na Sv. Kopečku. Dobrovolníci se tak mohli podělit o své zkušenosti a vyzkoušet si různé techniky a postupy, které jim ukázaly, jak řešit složité situace, se kterými se jako dobrovolníci mohou setkat. Podobný seminář, který připravila organizace ADRA dne 17. května 2012, byl seminář zabývající se problematikou Canisterapie. Seminář proběhl pod záštitou organizace Podané ruce, o.s. a byl v rozsahu 4 hodin (ADRA, online, cit. 2014-01-05).

3.2.4 Workshop pro dobrovolníky

V didaktice je workshop označován jako setkání. Hlavním cílem je najít řešení na různé problémy. Tato metoda může navazovat na ostatní klasické metody, jako jsou přednášky, semináře nebo různě zaměřené programy. Charakteristickým znakem pro workshop je přítomnost specialistů, kteří se orientují v dané problematice. Workshop vede moderátor, který má patřičné kompetence a ovládá dynamiku a techniku skupinové práce. U této metody není přesně dáno časové rozpětí, záleží na průběhu řešení problému. Důležité je zachycení možných řešení písemně, neboť se s nápady pracuje i po realizaci workshopu (Mužík, 2005, s. 140-141).

Jednou ze silných stránek workshopu je zaměření na jedinou tematiku. Pozornost, která je věnována pouze jedné oblasti, umožňuje nahlédnout do hloubky problému a podrobněji se jím zabývat. Společný cíl, práce v týmu umožňují rozvinout výkonnostní rezervy účastníků. Předpokladem k vyřešení problému je profesionální přístup k řízení skupinové práce. Workshop má velký význam pro samotné účastníky, kteří se díky němu naučí spolupracovat a pracovat v týmech. Učí se formulovat informace, osvojit si další návyky či akceptovat názor druhého. Všichni účastníci musí být aktivní a projevovat zájem o problematiku se snahou vyřešit daný problém (Mužík, 2011, s. 152-153).

Mužík (2011, s. 157-164) rozlišuje několik možných workshopů. Popisuje workshopy, které mohou být zaměřeny na řešení určitého problému, zaměřené na řešení konfliktu, workshop k vypracování koncepce, workshop k budoucnosti podniku, pracoviště nebo workshop k přijetí rozhodnutí.

V rámci humanitární organizace ADRA se v minulých letech konaly workshopy pro dobrovolníky, které často bývaly zaměřené na pomoc při povodních. Poslední takový workshop se uskutečnil 7. prosince 2012. Workshop probíhal s předními českými experty, mezi nimiž nechyběli ani pracovníci organizace ADRA - koordinátoři pomoci při mimořádných událostech či předseda Asociace nemocničních kaplanů (Protipovodňové vzdělávací a výzkumné centrum, online, cit. 2014-01-05). Kromě workshopů zaměřujících se na danou problémovou oblast pořádá organizace ADRA pracovní workshopy, jejichž hlavním cílem je vytvořit danou věc, která bude k prospěchu společnosti. V roce 2013 byl v ostravské organizaci ADRA uspořádán korálkový workshop. Tohoto workshopu se zúčastnilo 7 dobrovolnic, které se naučily vyrábět barevné ozdoby na klíče (ADRA, online, cit. 2014-01-05).

3.2.5 Kurz pro dobrovolníky

Pod pojmem kurz lze označit organizační jednotku, která shromažďuje skupinu osob, které se chtějí vzdělávat v určité oblasti nebo ve vzájemně propojených předmětech. Kurzy se řadí do terénního vzdělávání, slouží k získávání praktických zkušeností. Mohou probíhat jednorázově, ale mohou trvat několik dnů, měsíců či let. Hlavním cílem kurzu je vzdělávat osoby a poskytovat jim zkušenosti, které využijí při uskutečňování určité funkce. Metodou používanou v kurzu je výklad a vysvětlení (Mužík, 2005, s. 104). Kurz lze také vymezit jako formu kolektivního vzdělávání, která umožňuje účastníkům získat nové poznatky a zdokonalit se v určité oblasti (Šerák, 2009, s. 78). Velká pozornost by měla být věnována přípravě kurzu. *„Příprava může být klíčová zejména pro začínající lektory. Pečlivá příprava pochopitelně zvyšuje jistotu“* (Plamínek, 2010, s. 213). Po zahájení kurzu dochází ke vzniku vztahu mezi lektorem a účastníky. Je důležité, aby se vytvořil harmonický vztah, vztah spolupráce a vzájemného souladu. Lektor musí získat a udržet pozornost účastníků. K tomu mu poslouží nějaká změna, která přiměje účastníky reagovat na nově vzniklou situaci. Změnou může být nečekaný pohyb nebo změny polohy těla. Do kurzu je možné zavést i zahajovací rituály, které pomáhají překlenout dva prostory – prostor před a během kurzu. Vhodné je během kurzu shrnovat nové poznatky, hodnotit dané situace, chování, jednání a prožívání. Nemělo by se zapomínat na zpětnou vazbu, díky které lektor získá určité hodnocení celého kurzu. Na závěr kurzu mohou být zařazeny závěrečné rituály. Lektor musí pořádně promyslet, zda tyto rituály budou mít ten správný smysl a zda budou vést k očekávanému výsledku. Je tedy potřeba zvážit, zda skupina je připravená na další aktivitu, zda nemyslí na návrat domů. Některé kurzy díky své atmosféře přímo vyžadují emotivní tečku (Plamínek, 2009, s. 213-236).

Také humanitární organizace ADRA připravuje zajímavé kurzy. Jedním z kurzů, který probíhá pravidelně každou neděli od 15:00 do 18:45 na pobočce ADRA Česká Lípa, ul. Československé armády 1578, je základní kurz pro cizince mimo země Evropské Unie. Kurz je bezplatný. Humanitární organizace ADRA také pravidelně pořádá kurzy, které jsou určeny pro dobrovolníky. Jedná se o kurzy pro skupinu dobrovolníků, kteří se zapojují do dění ve městě Třinci a při případné katastrofě jsou připraveni zasáhnout jako krizový tým. Dobrovolníkům jsou na kurzu poskytnuty informace o systému krizové připravenosti v České republice, informace o činnosti hasičské zbrojnice. Také jim jsou předány zkušenosti ze zásahu jednotek Integrovaného záchranného systému. Po úspěšném absolvování kurzu všichni dobrovolníci dostávají svá osvědčení (ADRA, online, cit. 2014-01-05). Kromě kurzů,

které jsou pořádány v České republice, pracovníci humanitární organizace ADRA vedli kurzy i v zahraničí. Od února 2013 na Srí Lance organizovali kurz, který trval 40 dní. Inspirací pro vznik kurzu s názvem „Kurz šití a šicí stroj – naděje pro ženy na Srí Lance“ byla žena, která díky občanské válce přišla o nohu. Rozhodla se požádat o pomoc pobočku ADRA, která má své působíště právě na Srí Lance. Kurzu se v roce 2013 účastnilo 24 žen, které absolvovali školení v šití a vyšívání. Po absolvování kurzu každá zúčastněná žena obdržela šicí stroj a materiál potřebný k šití a vyšívání. Kurz financovala česká ambasáda v Dillí, která mohla poskytnout finance v rámci malého lokálního grantu (ADRA, online, cit. 2014-01-05).

3.2.6 Konference pro dobrovolníky

V rámci konference se shromažďují lidé, kteří mají podobný zájem, chtějí získat nové informace v oboru nebo prodiskutovat otázky, které je zajímají. Konference probíhá obvykle jeden či dva dny a je velmi podobná semináři. Od semináře se liší tím, že se spíše věnuje otázkám každodenního života, práci účastníků. V rámci konference vystupují různí manažeři a odborníci, kteří diskutují o událostech dějících se ve společnosti. Konference se také liší od semináře zpravidla kratší dobou trvání a pozornost není tolik věnována diskuzi, jak to bývá u semináře (Mužík, 2005, s. 107).

Konference „Víme o sobě 2012“ proběhla v prosinci 2012. Jejím organizátorem byl hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje. Konference určená nejen pro dobrovolníky se konala již potřetí. Jedním z hlavních přednášejících byli pracovníci humanitární organizace ADRA Česká republika, pracovníci Červeného kříže České Budějovice a Diecézní charita České Budějovice. Všechny příspěvky se týkaly spolupráce mezi státním a neziskovým sektorem v případě mimořádných událostí. Kromě hostů z České republiky vystoupili i hosté z Horního Rakouska a z Bavorského Pasova. S posluchači se podělili o informace týkající se zabezpečení humanitárních aktivit ve Spolkové republice Německo a v Rakousku (ADRA, online, cit. 2014-01-06).

3.3 Přínos dobrovolnictví a dalšího vzdělávání pro dobrovolníky

Dobrovolnictví samo o sobě má určitý význam a přínos jak pro dobrovolníky, tak pro společnost. Dobrovolnictví poskytuje určité odpovědi na otázky, se kterými si trh neví rady. *„Význam dobrovolnictví ve společnosti je tedy chápán jako náhrada státu či*

trhu v aktuální situaci. Je po ruce jako náhradní řešení, resp. kompenzace jejich selhání“ (Payton, Moody In: Frič, Pospíšilová, 2010, s. 187). Dobrovolnictví ovlivňuje společnost a dává možnost pozměnit lidské chování. Snaží se vytvořit lepší svět a změnit společnost založenou na sobectví (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 188). Dobrovolníci jsou levný zdroj pracovní síly, i když dobrovolná práce není zadarmo. Je třeba finančně ohodnotit koordinátory dobrovolníků nebo zajistit prostředky či prostory k výkonu dobrovolnictví (Müllerová, 2011, s. 17-18). Dobrovolníkům, kteří pomáhají druhým, přináší dobrovolnická práce pocit smysluplnosti, může být hlavním předmětem nových zkušeností, dovedností a zážitků. Pomáhajícího obohacuje v mezilidských vztazích (Sborník konference, 2004, s. 52-53).

Stejně jako dobrovolnictví, tak i další vzdělávání má pro dobrovolníky velký význam. Podle Šeráka (2009, s. 63) přináší dobrovolně zájmový charakter vzdělávání každému z dobrovolníků bohatý prostor pro inovaci, kreativitu, aktivitu a novost. Velká pozornost je věnována atraktivitě činností. Přesto se dnes setkáváme s organizačními nebo kvantitativními problémy, které mohou mít dlouhodobější charakter. Na trhu nalezneme mnoho odborných publikací a pramenů věnujících se problematice organizace a realizace edukačních aktivit, avšak mnoho z nich se zabývá pouze profesním a podnikovým vzděláváním.

Mužík (2011, s. 273) rozlišuje tzv. participativní proces identifikace vzdělávacích potřeb. Tento přístup vychází z činností pracovníků, z touhy po zdokonalení. *„Výsledkem je stav, kdy pracovník i manažer hledají kurz, který přinese žádoucí efekt pro obě strany“* (Mužík, 2011, s. 273). Pokud jsou vzděláváním naplňovány zájmy, může to znamenat pro osobu hlavní zdroj spokojenosti. Právě spokojenost jednotlivých subjektů je klíčová pro další průběh vzdělávání, neboť souvisí s ochotou a schopností aktivně se účastnit vzdělávacího programu. Spokojenost může být věcná (účastník od vzdělávání dostal přesně to, co čekal), procesní (vztahuje se ke způsobu, kterým byl předán obsah), osobní (souvisí s důstojností role, kterou účastník v procesu vzdělávání zastával). Subjektem pro spokojenost nebývá pouze naplňování zájmů, ale také pohled na realitu. To, jak velkou mírou realita naplňuje potřeby, má vliv na spokojenost jedince (Plamínek, 2010, s. 265-268).

Vzdělávání má tedy velký význam pro osobní růst každého jedince. Dobrovolnická práce stejně jako další vzdělávání dobrovolníka obohacuje, dává mu možnost získat nové poznatky, vědomosti či zážitky. Dobrovolník si utváří hlubší pohled na svět a na sám sebe, uspokojuje své potřeby a získává tak možnost seberealizace.

4 EMPIRICKÁ ČÁST

V současné době se lidé zajímají o dobrovolnictví a mnoho z nich ho vykonává. Některé zajímá, jak mohou být prospěšní svému okolí, co udělat, aby mohli pomáhat. Když se člověk stane dobrovolníkem, mnohé se změní. Nejen, že věnuje svůj volný čas ve prospěch druhých, přináší mu to možnost seberealizace, poznání něčeho nového a získání nových zkušeností. Každý k dobrovolnictví přistupuje jinak a každého dobrovolnictví ovlivňuje jinak. Někomu dobrovolnictví pomůže uvědomit si to, co všechno v životě má, ostatním dobrovolnictví ukáže jiný pohled na svět. Mnozí lidé pracují jako dobrovolníci řadu let. Co jim to přináší, proč to dělají, co z toho mají a hlavně, co by si přáli? Prostřednictvím dotazníkového šetření chce autorka zjistit, o jaké další aktivity by měli dobrovolníci zájem, jaké další vzdělávání by uvítali, aby pro ně humanitární organizace ADRA připravila. Výsledkem je zjištění, co dobrovolníky zajímá nejvíce, jaké mají představy o dalším vzdělávání a zda se vůbec chtějí vzdělávat.

Pro zjištění informací autorka zvolila metodu kvantitativního výzkumu, dotazníkové šetření. Dotazník je jedna ze základních, nejrozšířenějších a průzkumných metod, která pomáhá zjišťovat informace o dané problematice. Bývá řazen mezi metody subjektivní (Dotazník jako průzkumná metoda, online, cit. 2014-02-07). Dotazník je nástroj, který slouží pro sběr dat, je složen ze série otázek, hlavním cílem je získat informace, data a fakta od respondentů (Dotazník, online, cit. 2014-02-07). Každý dotazník musí obsahovat průvodní dopis, který vysvětluje respondentovi, za jakým cílem je dotazník sestaven a jak ho správně vyplnit (Surynek a kol., 2001, s. 117).

Celkem autorka rozdala 100 dotazníků (viz. Příloha A). Dotazník byl rozdán pouze v tištěné formě a je zcela anonymní. Dotazníky autorka práce rozdávala při setkáních na supervizích či je zanesla dobrovolníkům do jednotlivých středisek humanitární organizace ADRA.

Sběr dat probíhal během celého ledna 2014 a skončil na začátku února. Všechny vyplněné dotazníky byly autorce předány zpět. Vrátilo se 83 dotazníků, návratnost tedy činí 83 %. Dotazník byl vyplněn 83 dobrovolníky, kteří pracují v humanitární organizaci ADRA ve Frýdku-Místku, Českém Těšíně, Novém Jičíně, Třinci a Havířově.

Dotazník se skládá z 12 otázek, z toho 3 otázky jsou demografické (ot. č. 10 – 12). Zbýlých 9 otázek se vztahuje přímo k tématu. V dotazníku se celkem nachází 8 otázek uzavřených (ot. č. 1, 2, 6, 7, 8, 10, 11, 12), 3 otázky polouzavřené

(ot. č. 3, 4, 5) a jedna otázka škálová (ot. č. 9). Odpovědi získané z dotazníku jsou zpracovány do tabulek. Rovněž jsou výsledky slovně zhodnoceny. Hypotézy byly vyhodnoceny prostřednictvím grafů. Hodnoty v tabulkách jsou uvedeny v celých číslech, procenta jsou zaokrouhlena na dvě desetinná místa, hodnoty v grafech jsou uvedeny v číslech se dvěma desetinnými místy.

Předmět zkoumání:

- a) Práce dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA.
- b) Oblasti dobrovolnictví.
- c) Výkon dobrovolnické práce.
- d) Motivace k dobrovolnické práci.
- e) Další vzdělávání dobrovolníků.

4.1 Výzkumné otázka a hypotézy

Pro výzkumné šetření si autorka stanovila výzkumnou otázku: Jaké další vzdělávání by dobrovolníci v rámci humanitární organizace ADRA uvítali?

Autorka si stanovila také podotázky, které zní takto:

1. Pracují dobrovolníci v humanitární organizaci ADRA více pravidelně než příležitostně?
2. Zaměřují se dobrovolníci pouze na jednu oblast pomoci?
3. Co respondenty nejčastěji vede k dobrovolnické práci?
4. Jaká je pro dobrovolníky nejčastější motivace pro výkon dobrovolnické činnosti?
5. Která skupina dle dosaženého vzdělání má větší zájem o další vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA?

K těmto podotázkám si autorka stanovila i následující hypotézy.

Hypotéza č. 1: Více dobrovolníků pracuje v humanitární organizaci ADRA pravidelně než příležitostně. (ot. č. 1, 2, 11)

Hypotéza č. 2: Nikdo z dobrovolníků se nezaměřuje pouze na jednu oblast pomoci. (ot. č. 3, 11)

Hypotéza č. 3: Respondenti se pro dobrovolnickou činnost rozhodli nejčastěji na základě vlastního podnětu. (ot. č. 4, 11)

Hypotéza č. 4: Pomoc druhému je pro dobrovolníky nejčastější motivací pro výkon dobrovolnické činnosti. (ot. č. 5, 6, 11)

Hypotéza č. 5: Dobrovolníci s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním mají větší zájem o další vzdělávání než dobrovolníci se základním a středním vzděláním. (ot. č. 7, 8, 9, 12)

4.2 Charakteristika výzkumného souboru

V dotazníku se nachází 3 demografické otázky (ot. č. 10 – 12), které autorka využije k porovnání mezi jednotlivými respondenty. Tyto otázky ji pomohly přiblížit, jaké složení dobrovolníků ji dotazník vyplňovalo z hlediska pohlaví, věku a dosaženého vzdělání.

Otázka č. 10 „Jakého jste pohlaví?“

Pomocí této otázky se autorce podařilo zjistit, kolik mužů a kolik žen dotazník vyplnilo. Z celkového počtu 83 dotazníků, dotazník vyplnilo 64 žen (77,1 %) a 19 mužů (22,9 %). Výsledek ukazuje, že v oblasti dobrovolnictví se více angažují ženy než muži, což také poukazuje na větší sociální citění žen než mužů.

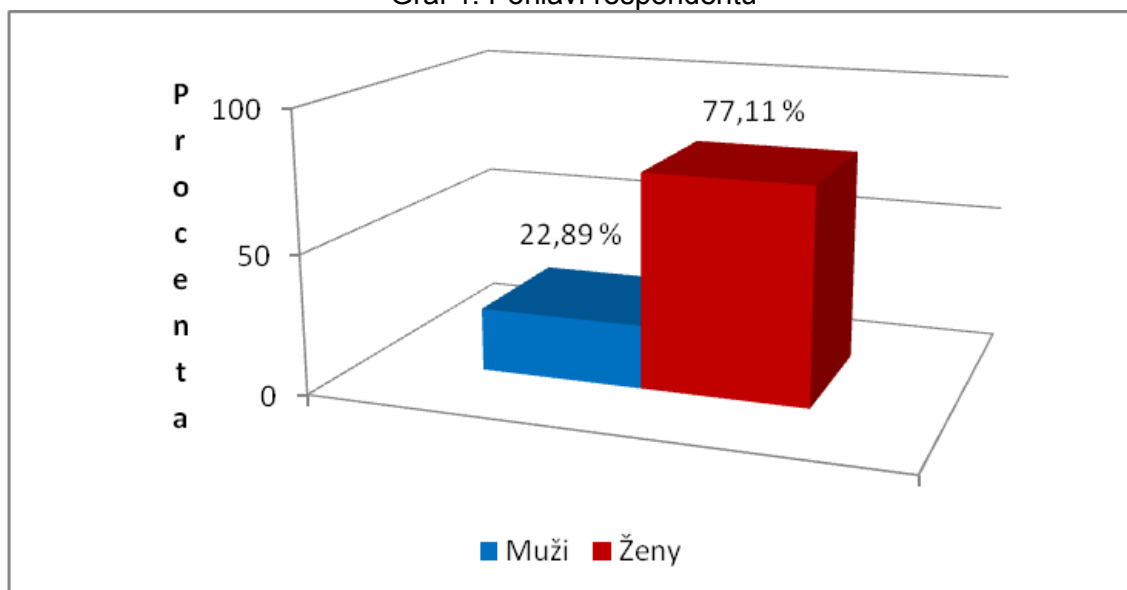
Podle názoru autorky je škoda, že se k dobrovolnické práci nepřipojuje více mužů, neboť někteří klienti, k nimž je dobrovolnictví směřováno, by možná více uvítali přítomnost muže jako dobrovolníka než ženy.

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

Pohlaví				Celkem	
Muži		Ženy			
abs.	%	abs.	%	abs.	%
19	22,89	64	77,11	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 11 „Kolik Vám je let?“

Prostřednictvím této otázky autorka dokázala rozpoznat věkové složení dobrovolníků vyplňujících dotazník. Autorka zjistila, že nejpočetnější skupinu dle věku tvoří dobrovolníci v rozmezí mezi 36 – 45 roky. Do této věkové kategorie se z celkového počtu 83 respondentů řadí 33 dobrovolníků (39,76 %). Naopak nejméně pracujících dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA je starších 56 let. Takto odpovědělo 5 dotazovaných, což z celkového počtu činí 6 %. V humanitární organizaci ADRA najdeme největší zastoupení mužů, kteří jsou v rozmezí mezi 46 – 55 rokem. Což z počtu 19 mužů činí 36,84 %. Naopak žen je nejvíce mezi 36 – 45 rokem, což je 42,19 % z 64 žen vyplňujících dotazník.

Autorku moc nepřekvapilo, že nejvíce dobrovolníků se nachází ve věku 36 – 45 let, neboť to je věk, kdy děti opouštějí rodinu a tak se rodiče zaměřují především na práci, která jim nemusí přinášet patřičné uspokojení a tak ho hledají jinde. Proto práce dobrovolníka může být pro ně příjemným zpestřením umožňujícím jim nový pohled na svět. Naopak autorka byla příjemně překvapena, že velké zastoupení mají i dobrovolníci, kteří ještě studují, nebo právě dostudovali. Z výzkumu se ukázalo, že 22,89 % těchto mladých lidí se angažuje v pomoci druhým bez nároku na odměnu, což je hezké, neboť v dnešní společnosti jen málo lidí dělá něco, aniž by za to cokoliv

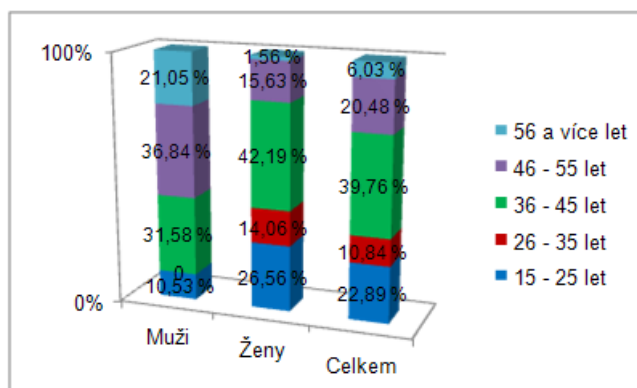
mělo. Je velmi dobře, že i mladí lidé jsou k této činnosti vedeni, uvědomují si důležitost vzájemné pomoci a jsou ochotni věnovat svůj čas druhým.

Tabulka 2: Věk respondentů

Věk	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
15 – 25 let	2	10,53	17	26,56	19	22,89
26 – 35 let	0	0,00	9	14,06	9	10,84
36 – 45 let	6	31,58	27	42,19	33	39,76
46 – 55 let	7	36,84	10	15,63	17	20,48
56 a více let	4	21,05	1	1,56	5	6,03
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Graf 2: Věk respondentů



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 12 „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“

Autorka práce zjistila, že nejvíce dobrovolníků pracujících v humanitární organizaci ADRA, má středoškolské vzdělání. Opovědělo tak 38 dobrovolníků, což z celkového počtu 83 respondentů činí 45,78 %. Velmi malou skupinu zastupují ti, kteří mají vysokoškolské vzdělání (8,43 %). 32 žen má středoškolské vzdělání, což z počtu 64 žen vyplňujících dotazník, činí přesně 50 %. Z tabulky vyplývá, že 7 respondentů mužů je vyučeno, což z počtu 19 mužů činí 36,84 %.

Dle názoru autorky je trochu překvapivé, že nejméně početnou skupinu tvoří lidé, kteří mají vysokoškolské vzdělání, neboť se domnívá, že právě tito lidé by se měli zajímat o dění ve své společnosti, neměli by jim být lhostejné problémy ostatních.

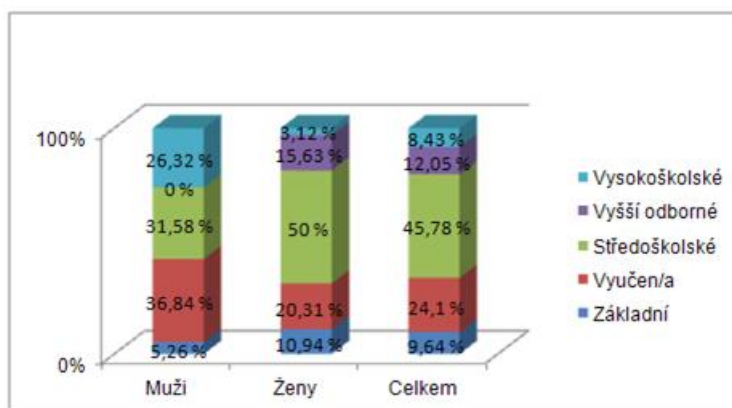
Zároveň bere v potaz velké nároky společnosti ať už v oblasti práce či v oblasti rodinného života, které mohou zapříčinit nedostatek volného času a nemožnost se angažovat v oblasti dobrovolnictví.

Tabulka 3: Dosažené vzdělání respondentů

Dosažené vzdělání	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Základní	1	5,26	7	10,94	8	9,64
Vyučen/a	7	36,84	13	20,31	20	24,10
Středoškolské	6	31,58	32	50,00	38	45,78
Vyšší odborné	0	0,00	10	15,63	10	12,05
Vysokoškolské	5	26,32	2	3,12	7	8,43
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Graf 3: Dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

4.3 Interpretace výsledků

Pomocí ostatních otázek (ot. č. 1 – 9) autorka zjistila, jak často respondenti vykonávají dobrovolnickou činnost, jaká je jejich hlavní motivace a jaký názor zaujímají na další vzdělávání, jak se k němu staví a zda by ho v humanitární organizaci ADRA uvítali.

Otázka č. 1 „Jak dlouho pracujete v humanitární organizaci ADRA jako dobrovolník?“

Z tabulky 4 vyplývá, že nejvíce zastoupenou odpovědí byla odpověď, že dobrovolníci působí v organizaci ADRA nejčastěji 4 – 6 měsíců. Celkem tak odpovědělo 23 respondentů, což činí 27,71 %. Malou skupinu dobrovolníků tvoří ti, kteří jsou v organizaci necelý 1 měsíc. Z počtu 83 dotazovaných tak odpovědělo 6 lidí, což je 7,23 %. Také se ukázalo, že celkem 14,46 % dobrovolníků pracuje v humanitární organizaci ADRA 4 a více let, což je obdivuhodné.

Autorka práce by ráda poukázala na to, že dobrovolníci pracují poměrně dlouho v humanitární organizaci ADRA. Celkem 12 dobrovolníků, kteří se podíleli na vyplnění dotazníků, pracují zde 4 a více let, což autorka považuje za chvályhodné a velmi přínosné. Líbí se jí, že si dobrovolníci umí najít čas i na takovou aktivitu jako je dobrovolnictví, a že je tato činnost ještě neomrzela, i když se občas setkávají s různými překážkami, které ne vždy bývají jednoduché překonat. Je od nich hezké, že ví, co je potřebné a mají srdce na správném místě. Všem dobrovolníkům, kteří pracují v organizaci ADRA více jak několik měsíců, je potřeba vyjádřit velký obdiv, respekt a uznání.

Tabulka 4: Délka práce dobrovolníků

Délka práce	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Necelý 1 měsíc	1	5,26	5	7,81	6	7,23
1 – 3 měsíce	1	5,26	11	17,19	12	14,46
4 – 6 měsíců	3	15,79	20	31,25	23	27,71
7 – 11 měsíců	2	10,53	15	23,44	17	20,48
1 – 3 roky	7	36,84	6	9,37	13	15,66
4 a více let	5	26,32	7	10,94	12	14,46
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 2 „Jak často jako dobrovolník pracujete?“

Uvedená otázka byla směřována k tomu, aby autorka zjistila, zda dobrovolník v humanitární organizaci ADRA pracuje spíše pravidelně či příležitostně. Výsledky ukázaly, že většina dobrovolníků (89,19 %) pracuje pravidelně a pouze 9 dobrovolníků (10,84 %) uvedlo, že jejich působení v organizaci ADRA je spíše příležitostné.

Autorka neočekávala, že téměř 90 % respondentů bude s organizací ADRA spolupracovat pravidelně. Myslela si, že tato odpověď bude méně zastoupená, a proto je mile překvapena. Je velmi dobře, že se organizace ADRA setkává s pravidelností u dobrovolníků, neboť nebýt právě této pravidelnosti, tak by nemohla fungovat. Rovněž to, že pracovníci vědí, co od jednotlivých dobrovolníků mohou očekávat, přináší žádoucí výsledek. Také pro klienty je tato možnost více žádoucí, neboť si nemusí pořád zvykat na nové tváře. Ve svých dobrovolnicích mají jistotu, která pro mnoho z nich může být to jediné, co mají. Rovněž je pochopitelné, že někteří volili odpověď příležitostně. I když nepracují v organizaci ADRA pravidelně, je u nich vidět snaha a chuť do něčeho nového, něco nového udělat, poznat nebo se naučit. Podle názoru autorky se veškerá snaha cení.

Tabulka 5: Pravidelnost práce dobrovolníka

Pravidelnost práce dobrovolníka	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Pravidelně	16	84,21	58	90,63	74	89,16
Příležitostně	3	15,79	6	9,37	9	10,84
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 3 „Jakou formu dobrovolnictví vykonáváte?“

V této otázce autorka dala možnost výběru více odpovědí. Z tabulky 6 vyplývá, že celkem bylo označeno 189 odpovědí. Nejčastější volenou oblastí bylo dobrovolnictví u konkrétní osoby. Tuto odpověď celkem zvolilo 39,15 %. Také se ukázalo, že jednou z velmi častých oblastí, kde dobrovolníci působí, je dobrovolnictví při jednorázových akcích jako jsou sbírky či charitativní koncerty. Odpovědělo tak celkem 53 respondentů, což je 28,04 %. Muži se oproti ženám více angažují při mimořádných

událostech, zatímco ženy se uplatňují při pomoci v charitativním obchodě. Pomoc při administrativě či při realizaci projektů není příliš běžná. Jinou oblast pomoci volilo celkem 9 respondentů, což z počtu 189 odpovědí činí necelých 5 %. Jako jinou oblast dobrovolníci uvedli pomoc při šití a úpravě oblečení nebo působnost ve Studentském dobrovolnickém klubu ADRA.

Autorka bakalářské práce očekávala, že nikdo z dotazovaných nebude volit pouze jednu oblast dobrovolnictví. Nakonec se ukázalo, že někteří se opravdu angažují pouze v jedné oblasti, zatímco se jiní uplatňují ve dvou, třech nebo čtyřech oblastech. Otázkou zůstává, zda ti, co se angažují ve více oblastech práce, nezanedbávají jednu na úkor druhé. Na druhou stranu je moc dobré, že si vyzkouší různorodou práci a tak přijdou na to, co je opravdu baví nejvíce, co je zcela naplňuje a v čem jsou nejlepší.

Tabulka 6: Forma dobrovolnictví

Forma dobrovolnictví	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Konkrétní osoba	12	27,91	62	42,47	74	39,15
Charitativní obchod	1	2,33	23	15,75	24	12,71
Administrativa	0	0,00	4	2,74	4	2,12
Mimořádné události	14	32,55	3	2,06	17	8,99
Realizace projektů	1	2,33	7	4,79	8	4,23
Jednorázové akce	15	34,88	38	26,03	53	28,04
Jiná oblast	0	0,00	9	6,16	9	4,76
Celkem	43	100,00	146	100,00	189	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 4 „Kdo Vás přivedl k práci dobrovolníka?“

Pomocí této otázky autorka chtěla zjistit, jak se každý dobrovolník stal dobrovolníkem, kdo ho k této práci přivedl. Z tabulky 7 vyplývá, že nejčastější cestou k dobrovolnictví byl vlastní popud jednotlivce. Tedy, že se sám rozhodl pro tuto práci. Z celkového počtu 83 respondentů jich tak odpovědělo 51, což činí 61,45 %. Velmi častou volenou odpovědí byli kamarádi (13,25 %) nebo společnost (12,05 %). Nejméně častou odpovědí byla rodina (3,61 %). 5 % respondentů má pocit, že je k dobrovolnictví přivedl ještě někdo jiný. Jako svou odpověď uvedli buď práci, kde byla potřeba získat novou praxi, nebo je k této činnosti přivedli pracovníci Úřadu práce. Muži byli nejvíce

motivováni buď díky svému uvážení, nebo velmi často se objevovala odpověď, že jedním z motivujících faktorů byla společnost. Celkem z 19 mužů tuto odpověď zaškrtno 7 mužů (36,84 %). Ženy z velké části (65,62 %) se rozhodly pro dobrovolnictví na základě vlastního popudu. Obě pohlaví se shodují na tom, že malý vliv na ně měla rodina či škola.

Autorku práce nepřekvapila nejčastější volená odpověď „já sám“. Protože pokud chce člověk vykonávat dobrovolnickou činnost, musí mít k tomu určité předpoklady, musí mít sociální cítění a musí být přesvědčen o smysluplnosti této práce. Pokud všechno tohle nefunguje, nemůže být dobrým dobrovolníkem. Naopak autorka byla zaskočena, že rodina není jedním z hlavních faktorů, který vede jednotlivé členy k dobrovolnictví. Právě rodiče by měli své děti vést k tomu, aby pomáhali ostatním, neboť jsou to právě oni, kdo mají velký vliv na dítě, neboť bývají jejich vzorem. Rodiče by pak mohli být nápomocni tomu, aby jejich potomci využili svůj volný čas ve prospěch někoho dalšího, aby se naučili být solidární a aby získali nové hodnoty a postoje důležité pro svůj život.

Tabulka 7: Motivující faktor

Motivující faktor	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Já sám	9	47,37	42	65,62	51	61,45
Rodina	0	0,00	3	4,69	3	3,61
Kamarádi	3	15,79	8	12,50	11	13,25
Škola	0	0,00	4	6,25	4	4,82
Společnost	7	36,84	3	4,69	10	12,05
Někdo jiný	0	0,00	4	6,25	4	4,82
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 5 „Jaká je Vaše největší motivace pro práci dobrovolníka?“

Z celkového počtu 83 respondentů je pro nejvíce dobrovolníků největší motivací k práci dobrovolníka pomoc druhému. Odpovědělo tak 56 dotazovaných, což činí 67,47 %. Druhou nejčastější motivací bývá vidina získání nových zkušeností a znalostí. Tuto odpověď volilo 13,26 % respondentů. Velmi často dobrovolníci vidí v práci

možnost seberealizace, sebepoznání. K této odpovědi se přiklonilo 9 dobrovolníků (10,84 %). Ostatní odpovědi byly celkem zanedbatelné, jiná odpověď nebyla volena vůbec.

Autorku výsledek dotazníkového šetření nepřekvapil, neboť právě pomoc druhému bývá jednou ze základních motivací pro práci dobrovolníka. Možná je trošku překvapena tím, že nebyla častěji volena odpověď možnost seberealizace. Protože dle názoru autorky, dobrovolnictví dává obrovský prostor pro seberealizaci, vítá nové nápady a podporuje rozvoj každého jedince. Ostatní odpovědi jsou také zajímavé, ale záleželo na každém dotazovaném, jaké uznává priority a zastává postoje.

Tabulka 8: Motivace pro práci dobrovolníka

Motivace pro práci	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Pomoc druhému	9	47,37	47	73,43	56	67,47
Získání nových zkušeností a dovedností	6	31,58	5	7,81	11	13,26
Možnost seberealizace	3	15,79	6	9,37	9	10,84
Vhodně využitý čas	1	5,26	2	3,13	3	3,61
Pravidelný kontakt s okolím	0	0,00	2	3,13	2	2,41
Navazování nových vztahů	0	0,00	2	3,13	2	2,41
Jiná odpověď	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 6 „Motivoval/a jste k dobrovolnictví někoho dalšího?“

Z tabulky 9 vyplývá, že celkem 43 dobrovolníků (51,81 %) uvedlo, že motivovalo k dobrovolnictví i někoho dalšího. 28 respondentů (33,73 %) respondentů si naopak myslí, že k dobrovolnické činnosti nikoho nemotivovalo a 12 dotazovaných (14,46 %) si není jistých, zda někdy někoho motivovali. Poměrně velký počet dobrovolníků mužů (47,37 %) zvolil odpověď „nevím“. Jejich nejméně častá odpověď

byla kladná, tedy že někoho motivovali. Naopak ženy jsou přesvědčené, že ostatní motivovaly. Uvedlo tak 40 žen (62,50 %).

Autorka práce je trochu překvapená výsledky výzkumného šetření. Moc dobré je, že převažovala kladná odpověď. Pokud budou dobrovolníci motivovat i další, v dané společnosti to bude lepší, protože záleží jen na nás, jak společnost ovlivníme, co jí přineseme a jak budeme působit. Autorka je však zaskočená tím, že 33,73 % respondentů volilo odpověď, že nikoho nemotivovalo. Jedná se poměrně o velké číslo a možná by stačilo, kdyby se o dobrovolnictví více mluvilo. To, že se objevila i odpověď neví, je přirozené, ale možná by autorka očekávala, že se dobrovolníci při vyplňování dotazníku více zamyslí a možná by se přiklonili ke kladné či záporné odpovědi.

Tabulka 9: Motivace ostatních

Motivace ostatních	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ano	3	15,79	40	62,50	43	51,81
Ne	7	36,84	21	32,81	28	33,73
Nevím	9	47,37	3	4,69	12	14,46
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 7 „Zúčastnil/a jste se v minulosti v rámci dobrovolnictví nějakého semináře, kurzu nebo školení?“

Z výsledku dotazníkového šetření se ukázalo, že 75 dotazovaných se v minulosti zúčastnilo nějakého semináře, kurzu či školení. Z celkového počtu 83 respondentů to činí 90,36 %. Pouze 8 dobrovolníků (9,64 %) se nezúčastnilo žádné vzdělávací akce. Muži i ženy se tak shodují na tom, že ve většině případů prošli školením, seminářem či kurzem.

Výsledky šetření nejsou pro autorku práce překvapivé, neboť každý dobrovolník, který začíná v humanitární organizaci ADRA pracovat, by měl hned na začátku projít školením. Naopak je zajímavé, že celkem 8 dotazovaných se ničeho nezúčastnilo. Je to však možné, pokud tito dobrovolníci působí ve Studentském dobrovolnickém klubu ADRA, neboť pouze tito dobrovolníci nemusí projít na začátku své dobrovolnické práce žádným školením. Musí se účastnit pouze osobního pohovoru, kde jim jsou sděleny informace o zařízení a zároveň je posuzováno, zda má

dobrovolník vhodnou motivaci pro výkon činnosti. U ostatních dobrovolníků je školení, seminář či kurz povinností a nelze bez něho začít dobrovolnickou práci.

Tabulka 10: Účast na vzdělávacích akcích

Účast na vzdělávacích akcích	Muži		Ženy		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ano	16	84,21	59	92,19	75	90,36
Ne	3	15,79	5	7,81	8	9,64
Celkem	19	100,00	64	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 8 „Máte zájem o další vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA?“

Ukázalo se, že o další vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA má celkem 50 respondentů (60,24 %) velký zájem a rozhodně by ho uvítali. Dalších 15 dotazovaných (18,07 %) se rovněž přiklání ke kladné odpovědi. Pouze 8 dobrovolníků, což z celkového počtu 83 respondentů činí 9,64 %, by spíše další vzdělávání odmítlo. Nikdo však není rozhodně přesvědčen, že by neměl zájem o další vzdělávání v rámci organizace ADRA. Také se objevily odpovědi „nevím“. Reagovalo tak celkem 10 respondentů. Z celkového počtu to je 12,05 %. Nejsou rozdíly v postoji ke vzdělávání mezi lidmi, kteří dosáhli různého stupně vzdělání. Lidé s nižším vzděláním stejně jako ti s vyšším odborným či vysokoškolským se přiklání k možnosti, že by se chtěli vzdělávat.

Autorka práce je spokojená s odpověďmi, neboť celkem 65 dotazovaných zvolilo kladnou odpověď. Je hezké vědět, že se dobrovolníci chtějí dále vzdělávat, mají o něco nového zájem. Podle názoru autorky, člověk by se měl neustále vzdělávat, protože každý nový podnět obohacuje jeho život. Autorce se však nelíbí, že se v dotazníkovém šetření objevuje i odpověď „nevím“. Je škoda, že někteří pořádně nad otázkou nepřemýšleli nebo nevyjádřili svůj názor, i když by třeba byl záporný. Každý by měl vyjádřit to, co si myslí a co cítí, protože každé slovo, každý názor má svou hodnotu.

Tabulka 11: Zájem o vzdělávání

Zájem o vzdělávání	Základní		Vyučen/a		Středo-školské		Vyšší odborné		Vysoko-školské		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Rozhodně ano	4	50,00	8	40,00	26	68,42	6	60,00	6	85,71	50	60,24
Spíše ano	0	0,00	3	15,00	9	23,69	2	20,00	1	14,29	15	18,07
Spíše ne	2	25,00	4	20,00	0	0,00	2	20,00	0	0,00	8	9,64
Rozhodně ne	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nevím	2	25,00	5	25,00	3	7,89	0	0,00	0	0,00	10	12,05
Celkem	8	100,00	20	100,00	38	100,00	10	100,00	7	100,00	83	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Otázka č. 9 „O jaký druh dalšího vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA byste měl/a zájem?“

Tato otázka byla položena jako škálová. Každý respondent tak prostřednictvím škály mohl vybrat, o jaký druh dalšího vzdělávání by měl největší zájem, a jaká forma vzdělávání ho vůbec neláká. Z průzkumu vyplývá, že dobrovolníci by nejvíce zaujala možnost realizace nácviku modelových situací či studijní zájezdy a exkurze. Naopak nejmenší zájem projevili o poradenství, konzultace nebo instruktáž při praktickém výcviku. Z ostatních možností nevybočuje ani jedna, celkově by je uvítali.

Autorka je trochu překvapená, že dobrovolníci nevolili více možnost jednodenního školení, cvičení či přednášky. Také je zarážející, že krátkodobé semináře se celkově dostaly až na 8. místo zatímco studijní zájezdy, exkurze a výcvikové semináře by dobrovolníci uvítali hned po možnosti nácviku modelových situací. Je přirozené, že by dobrovolníci nejvíce uvítali tuto možnost, neboť se mohou v zařízeních setkat se situací, která je pro ně nová a oni neví, jak na ni zareagovat. Z výzkumu lze také pozorovat, že větší zájem je o vzdělávání konající se buď mimo pracoviště, nebo vzdělávání, které propojuje jak teorii, tak praxi. Autorka se také k této možnosti přiklání, neboť když si člověk něco zažije na „vlastní kůži“, lépe si to zapamatuje.

Tabulka 12: Druh vzdělávání

Druh vzdělávání	skóre	pořadí
Jednodenní školení, cvičení, přednášky	3,57	7.
Krátkodobé semináře	3,42	8.
Krátké internátní kurzy	3,58	6.
Konference	3,20	9.
Workshopy	3,75	5.
Studijní skupiny	3,96	3.
Studijní zájezdy, exkurze	4,10	2.
Výcvikové semináře	3,94	4.
Konzultace	2,89	11.
Poradenství	2,84	12.
Instruktáž při praktickém výcviku	3,09	10.
Nácvik modelových situací	4,77	1.

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

4.4 Vyhodnocení hypotéz

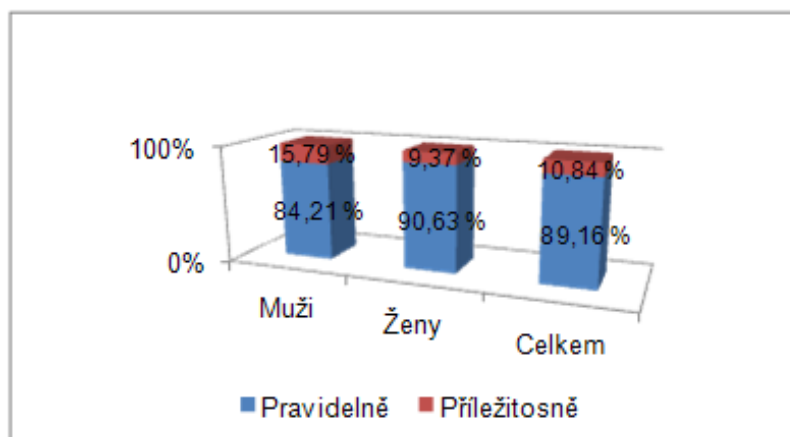
Hypotéza č. 1: Více dobrovolníků pracuje v humanitární organizaci ADRA pravidelně než příležitostně.

Tuto hypotézu stanovila autorka na základě své domněnky, neboť si myslí, že dobrovolník, který chce pomáhat a je o tom přesvědčen, se věnuje této dobrovolnické činnosti delší dobu a angažuje se pravidelně. Postupně si vytvoří s klientem vztah, vytvoří si vztah k práci, který v něm musí zanechat určité pocity. Klienti, za kterými chodí dobrovolníci, jsou vždy velmi rádi, že mají nablízku osobu, která má o ně zájem. A i když to mnohokrát nedávají znát, dobrovolník vždy pozná, jak se k němu klient staví. Není snad ani možné, že by náklonnost klienta v dobrovolníkovi nic nezanechala. Většinou se jedná o kladné ohlasy, díky kterým se dobrovolník rád vrací zpět.

K této hypotéze se vztahují otázky č. 1, 2, 11. Pomocí dotazníkového šetření autorka zjistila, že z celkového počtu 83 respondentů jich 74 (89,16 %) pracuje v humanitární organizaci ADRA pravidelně. Pouze 9 dotazovaných (10,84 %) odpovědělo, že do organizace ADRA dochází příležitostně. Většina mužů se tak stejně jako většina žen shodují na tom, že jim vyhovuje pravidelnost dobrovolnické práce.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Graf 4: Pravidelnost práce dobrovolníka



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

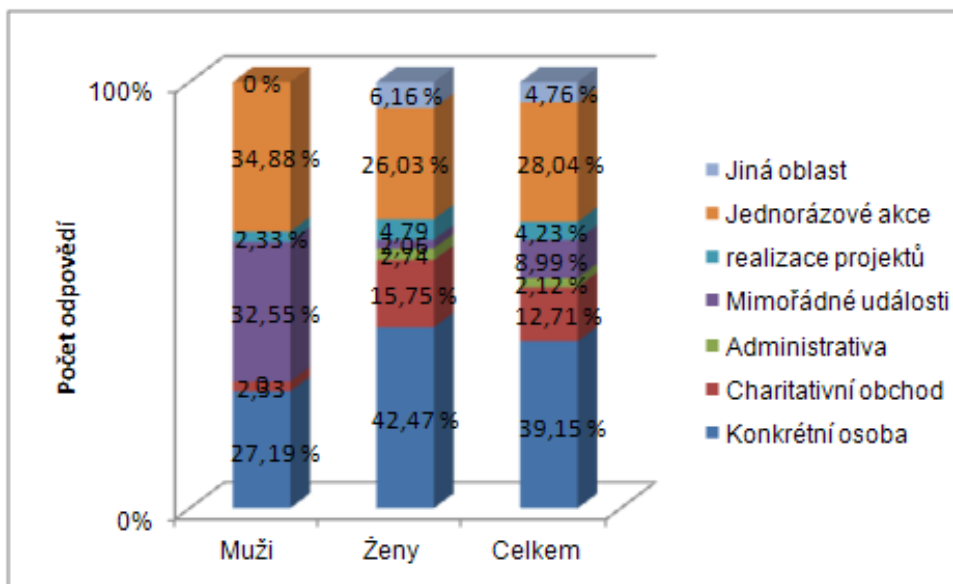
Hypotéza č. 2: Nikdo z dobrovolníků se nezaměřuje pouze na jednu oblast pomoci.

Dle názoru autorky dobrovolníci pracující v humanitární organizaci ADRA se angažují a zaměřují na více oblastí pomoci. Pokud lidé pracují jako dobrovolníci, zajímají se o dění kolem sebe, nemohou jim být lhostejny další aktivity, které pořádá organizace, a ve kterých pracovníci potřebují další pomoc. Autorka si myslí, že pokud dobrovolník má zájem, chce se vzdělávat a chce růst, začne spolupracovat a pomáhat nejen v jediné oblasti. Další aktivity ho mohou posunout dál, mohou mu ukázat nový směr a přinést další znalosti či dovednosti, zároveň se dobrovolník může rozvíjet a seberealizovat. Zaměření se na více aktivit, na více oblastí mu pak přináší větší rozhled a pohled na danou problematiku, stává se vzdělanějším a může tak více ovlivnit dění ve společnosti.

K této hypotéze se vztahují otázky č. 3, 11. Z průzkumu autorka zjistila, že 74 dobrovolníků působí jako společníci pro lidi v sociálních a zdravotnických zařízeních. Velký počet dobrovolníků se pak angažuje při pomoci na jednorázových akcích či v charitativním obchodě a sociálním šatníku. Jelikož bylo možné vybrat více variant odpovědí, celkem autorka zaznamenala 189 odpovědí. Ukázalo se, že dobrovolníci nepracují pouze v jediné oblasti dobrovolnictví, ale při vyhodnocení se autorka setkávala i s tím, že někteří se zaměřují pouze na jednu oblast pomoci. Pouze v jediné oblasti pracuje 21 dobrovolníků (25,30 %). Na více oblastí se zaměřuje 62 dotazovaných (74,70 %).

Hypotéza č. 2 se nepotvrdila.

Graf 5: Forma dobrovolnictví



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Hypotéza č. 3: Respondenti se pro dobrovolnickou činnost rozhodli nejčastěji na základě vlastního podnětu.

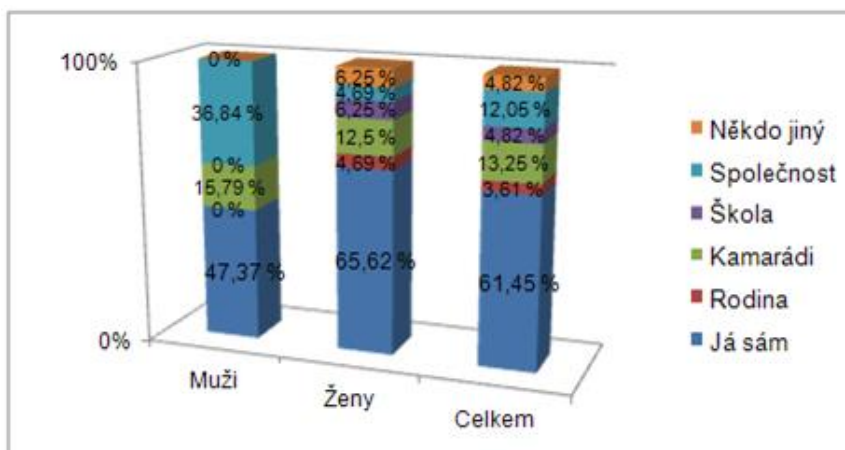
Tuto hypotézu autorka zvolila, protože si myslí, že největším impulzem pro dobrovolnickou práci bylo vlastní rozhodnutí každého jedince. I když v našem životě má na nás velký vliv to, co si myslí ostatní a také to, jak nás ovlivňuje společnost, ale na druhou stranu každý člověk je veden k tomu, že za své rozhodnutí bude zodpovědný on sám. To je také jeden z důvodů, proč se lidé rozhodnou dělat na základě vlastního podnětu dobrovolníka. Dalším a hlavním důvodem, který spatřuje autorka, je ten, že osoba, která chce být dobrovolníkem, to má uvnitř nastavené tak, že chce být ta, která pomůže ostatním, vykouzlí úsměv jiným a udělá něco dobrého pro druhé. Proto autorka soudí, že se nejčastěji každý rozhodl dle svého mínění.

K této hypotéze se vztahují otázky č. 4, 11. Z celkového počtu 83 respondentů se jich 51 (61,45 %) shodlo na tom, že se nejčastěji rozhodli pro dobrovolnickou práci na základě vlastního podnětu. 13,25 % dotazovaných ovlivnili kamarádi a pro 12,25 % dobrovolníků se stala prvotním motivujícím faktorem společnost. Naopak rodina ani

škola nejsou ti, kteří se velkou zásluhou podíleli na tom, aby se člověk rozhodl pro dobrovolnictví.

Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Graf 6: Motivující faktor



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

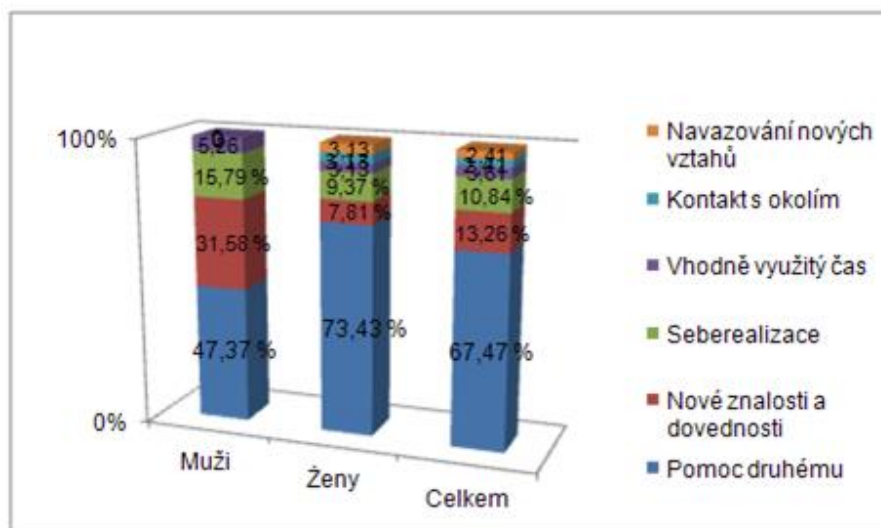
Hypotéza č. 4: Pomoc druhému je pro dobrovolníky nejčastější motivací pro výkon dobrovolnické činnosti.

Autorka ve své práci uvedla tuto hypotézu z důvodu, že se domnívá, že dobrovolník při své práci vždy nejprve myslí na dobro ostatních a pak až teprve zkoumá, co mu činnost přináší. První myšlenka, která napadne většinu lidí při zamyšlení se nad tím, co je dobrovolnictví a co obnáší, je pomoc druhému. Proto si autorka zvolila tuto hypotézu.

K této hypotéze se vztahují otázky č. 5, 6, 11. Z dotazníkového šetření vyplývá, že z celkového počtu 83 respondentů celkem 67,47 % dotazovaných uvedlo, že je pro ně největší motivací pro práci dobrovolníka pomoc druhému. 13,26 % respondentů vnímá dobrovolnictví jako možnost získání nových znalostí a zkušeností, což je pro ně největší motivace pro danou práci. Také 9 dotazovaných (10,84 %) shledává v dobrovolnictví možnost seberealizace. Jen minimálně byly volené odpovědi, že hlavní motivací může být vhodně využitý čas (3,61 %), pravidelný kontakt s okolím (2,41 %) nebo navazování nových vztahů (2,41 %).

Hypotéza č. 4 se potvrdila.

Graf 7: Motivace pro práci



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

Hypotéza č. 5: Dobrovolníci s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním mají větší zájem o další vzdělávání než dobrovolníci se základním a středním vzděláním.

Tato hypotéza vychází z názoru autorky, která zastává postoj, že lidé, kteří jsou více vzdělání, mají lepší kompetence, se budou chtít více vzdělávat, neboť i jejich touha mít co největší vzdělání svědčí o tom, že mají zájem o nové věci a chtějí se rozvíjet. Naopak osobám, které mají pouze základní nebo střední vzdělání, stačí vědět pouze základní věci, nemají potřebu se dále učit či rozvíjet se. Nemusí to ale platit u všech osob. Každý je jedinečný a každý přistupuje k učení, ke vzdělávání jinak. Velkou roli sehrává vnitřní a vnější motivace.

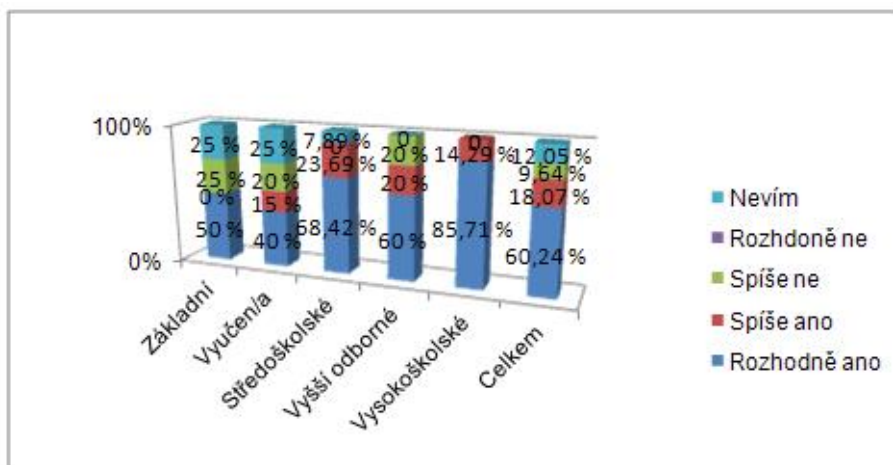
Z dotazníkového šetření vyplývá, že dobrovolníci se základním, středním nebo vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním mají kladný postoj ke vzdělání a spíše nebo rozhodně by ho uvítali. 25 % dobrovolníků, kteří mají základní vzdělání, by další vzdělávání rozhodně uvítali, stejně jako 40 % respondentů, kteří jsou vyučeni. Rovněž 68,42 % lidí se středoškolským, 60 % s vyšším odborným a 85,71 % s vysokoškolským vzděláním by se rádo účastnili dalšího vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA. Celkem 15 % dobrovolníků, kteří jsou vyučeni, uvedli, že by spíše měli zájem

o další vzdělání, 23,69 % se středoškolským, 20 % s vyšším odborným a 14,29 % s vysokoškolským uvedli, že by spíše přivítali možnost dalšího vzdělávání. Pouze 8 dobrovolníků (9,64 %) z celkového počtu 83 dotazovaných by ho spíše neuvítalo a ke vzdělávání se staví spíše záporně. Z toho 2 dobrovolníci mají základní vzdělání, další 4 jsou vyučeni a poslední 2 mají vyšší odborné vzdělání. V odpovědích se také objevila odpověď „nevím“. Tuto možnost vybralo celkem 10 respondentů.

V průměru se 57,58 % dobrovolníků se základním, středoškolským vzděláním či těch, kteří jsou vyučeni, rozhodně chce účastnit dalšího vzdělávání a spíše se chce dalšího vzdělávání v průměru účastnit 18,18 %. 70,59 % dotazovaných s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním má rovněž velký zájem o další vzdělávání v rámci organizace ADRA a 17,65 % by se spíše chtělo vzdělávat. Ukázalo se tedy, že dobrovolníci s vyšším vzděláním mají větší zájem o další vzdělávání.

Hypotéza č. 5 se potvrdila.

Graf 8: Zájem o vzdělávání



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření, 2014

4.5 Zhodnocení a přínos výzkumu

Empirický výzkum byl prováděn prostřednictvím dotazníkového šetření. Autorka oslovila celkem 100 dobrovolníků, kteří pracují v humanitární organizaci ADRA. Rozdala dotazníky mezi dobrovolníky pracující v organizaci ADRA ve Frýdku-Místku, Českém Těšíně, Novém Jičíně, Třinci a Havířově. Návratnost dotazníků činila 83 %,

dotazník tedy vyplnilo celkem 83 respondentů (100 %), z toho bylo 19 mužů (22,89 %) a 64 žen (77,11 %).

V dotazníku autorka zjišťovala, jak dlouho dobrovolníci pracují v humanitární organizaci ADRA, jaká je jejich hlavní motivace pro výkon práce a zda mají zájem o další vzdělávání v rámci této organizace.

Autorka zjistila, že celkem 23 respondentů (27,71 %) pracuje v humanitární organizaci ADRA 4 – 6 měsíců. 89,16 % dotazovaných, tedy 74 dobrovolníků zde pracuje pravidelně. Nejčastějším prvním impulsem pro práci dobrovolníka byla vlastní myšlenka stát se dobrovolníkem. Odpovědělo tak 51 respondentů, což činí z celkového počtu 83 dotazovaných 61,45 %. Pomoc druhému je pro 56 dobrovolníků (67,47 %) nejčastější motivací pro práci v humanitární organizaci ADRA. Celkem 90,36 % uvedlo, že se již v minulosti účastnilo školení, kurzu či semináře.

Na začátku výzkumu si autorka položila výzkumnou otázku: „Jaké další vzdělávání by dobrovolníci v rámci humanitární organizace ADRA uvítali?“ Z dotazníkového šetření také vyplývá, že 50 dotazovaných (60,24 %) má rozhodně zájem na dalším vzdělávání v rámci organizace. Díky škálové otázce autorka zjistila, že jako vzdělávací metodu by dobrovolníci nejvíce uvítali nácvik modelových situací. Také by rádi přivítali, kdyby pro ně humanitární organizace ADRA zorganizovala studijní zájezdy, exkurze. Také by se rádi účastnili studijních skupin či výcvikových seminářů.

Z výzkumu tedy vyplynulo, že pro většinu dobrovolníků je dobrovolnická práce natolik motivující, prospěšná, a vyvolává v nich pozitivní pocity, že se v ní angažují opakovaně. Dobrovolníci by také kladně uvítali možnost dalšího vzdělávání v rámci organizace. Pokud by pro ně humanitární organizace ADRA zajistila i další metody vzdělávání, ve velké míře by se jich účastnili a za tuto možnost dalšího vzdělávání by byli rádi.

Tento výzkum bude přínosný zejména pro pracovníky humanitární organizace ADRA, kteří mohou na základě zjištěných informací podniknout další kroky v oblasti dalšího vzdělávání dobrovolníků. Výsledky dotazníku jim ukázaly, o jaký druh dalšího vzdělávání by měli dobrovolníci zájem. Teď záleží pouze na pracovnících organizace ADRA, jak s těmito výsledky naloží, zda dobrovolníkům umožní další vzdělávání a zařídí pro ně nějaké metody vzdělávání či zda se nebudou v této oblasti vůbec angažovat. Bakalářská práce může být také přínosná pro studenty středních, vyšších odborných či vysokých škol, kteří mohou z ní čerpat a zjistit nové informace. Rovněž je téma určeno pro širokou veřejnost, která by se ráda více dozvěděla o humanitární

organizaci ADRA, může být také přínosné pro pracovníky neziskových sektorů, kteří díky informacím ví, jak to v humanitární organizaci ADRA chodí a na základě těchto poznatků mohou klienty nasměrovat i zde.

ZÁVĚR

Dobrovolnictví vždy ve společnosti plnilo důležitou funkci. Lidská očekávání od dobrovolnictví jsou různá. Někým je přijímáno kladněji a jiným záporněji. I přesto lze říci, že dobrovolník obohacuje život druhého. Přináší mu něco nového a zatím nepoznaného. Kromě života ostatních má dobrovolnická práce význam i pro samotného dobrovolníka. Nejen, že mu přináší nové znalosti a dovednosti, ukazuje mu nový pohled na svět, zpříjemňuje volné chvíle nebo mu pomáhá změnit vlastní život, postoje a hodnoty, také mu přináší uznání a respekt. Dobrovolnickou práci vnímá jako smysluplnou, díky které se může lépe poznat a seberealizovat. Je důležité, aby byli dobrovolníci oceňováni a aby jim bylo poskytnuto co největší pohodlí a co nejvíce aktivit, kterým se mohou věnovat a zároveň se vzdělávat.

Tématem dobrovolnictví se zabývá spousta autorů, proto se této oblasti dotýkala bakalářská práce pouze střídmě. Větší pozornost byla věnována vzdělávání dobrovolníků. Autorka se zaměřila na vzdělávání dobrovolníků humanitární organizace ADRA.

Cílem této bakalářské práce bylo seznámit čtenáře s aktuálními informacemi o humanitární organizaci ADRA, přiblížit práci dobrovolníků a dobrovolnické programy, poukázat na důležitost práce dobrovolníků a seznámit s možnostmi vzdělávání dobrovolníků. Cílem empirické části bylo zjistit, jak dlouho dotazovaní pracují jako dobrovolníci, jakou mají k tomu motivaci, ale především zjistit, zda mají zkušenosti s nějakou vzdělávací metodou a zda by měli zájem o další vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA.

Autorka se domnívá, že všechny cíle byly splněny, neboť v teoretické části autorka popisovala historii organizace ADRA a dobrovolnická centra. Zaměřila se také na dobrovolnictví jako takové, na typy dobrovolnické činnosti, na osobnost a motivaci dobrovolníka. Podala tak aktuální informace týkající se dané problematiky, čtenářům přiblížila práci v neziskovém sektoru. Na závěr teoretické části byla autorčina pozornost směřována ke vzdělávání dobrovolníků. V kapitole, která se věnovala přímo vzdělávání dobrovolníků, autorka zmínila vzdělávací formy a vzdělávací metody u dobrovolníků. Posléze se postupně věnovala jednotlivým metodám vzdělávání a uvedla všechny, se kterými se dobrovolník setkává v rámci svého působení v organizaci ADRA. Pozornost autorka také věnovala přínosu dobrovolnictví a přínosu dalšího vzdělávání pro dobrovolníka.

V empirické části se autorce podařilo splnit sestavené cíle, neboť zjistila, všechny patřičné informace. Získala informace o působnosti dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA, také jejich motivaci a v neposlední řadě se dozvěděla, zda mají respondenti zájem o další vzdělávání a popřípadě jaké vzdělávání by bylo pro ně přínosné.

Reálné uplatnění bakalářské práce je docela vysoké, neboť z ní mohou čerpat zejména pracovníci humanitární organizace ADRA. Díky výsledkům dotazníkového šetření se dozvěděli informace, které jim chyběly, a které mohou využít při práci s dobrovolníky. Dozvěděli se, o jaký druh dalšího vzdělávání mají jejich dobrovolníci zájem a nyní mohou v rámci organizace ADRA poskytnout další možnosti vzdělávání dle přání dobrovolníků. Z bakalářské práce mohou rovněž čerpat studenti nejen sociálních škol a také široká veřejnost, které oblast dobrovolnictví zajímá. Práce může být přínosná i pro pracovníky neziskových sektorů.

Autorka bude ráda, když výsledky dotazníkového šetření budou využity ve prospěch dobrovolníků a dojde tak ke zkvalitnění práce s nimi. Autorka navrhuje, že by pracovníci organizace ADRA mohli dle výsledků dotazníkového šetření zajistit pro své dobrovolníky v rámci humanitární organizace ADRA další možnosti vzdělávání. Mělo by tak dojít k pestřejší nabídce vzdělávacích aktivit a dobrovolník by se mohl dále vzdělávat dle svého uvážení.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BRUMOVSKÁ, T., SEIDLOVÁ MÁLKOVÁ, G., 2010. *Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-772-5.

FRIČ, P., POSPÍŠILOVÁ, T., 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Občanské sdružení Agnes ve spolupráci s občanským sdružením Hestia. ISBN 978-80-903696-8-9.

FRIČ, P., VÁVRA, M., 2012. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: občanské sdružení Agnes ve spolupráci s občanským sdružením Hestia. ISBN 978-80-903696-9-6. Dostupné také z: <http://www.hest.cz/res/data/008/001140.pdf>.

MÜLLEROVÁ, M., ed. 2011. *Dobrovolníci pro kulturu: dobrovolnická činnost v kulturních organizacích*. 1. vyd. Praha: Česká kancelář programu Culture nákladem Institutu umění - Divadelního ústavu. ISBN 978-80-7008-268-3.

MUŽÍK, J., 2011. *Andragogická didaktika: řízení vzdělávacího procesu*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. ISBN 978-80-7357-581-6.

MUŽÍK, J., 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus. ISBN 80-7238-220-9.

MUŽÍK, J., 2004. *Androdidaktika*. 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI Publishing. ISBN 80-7357-045-9.

NAKONEČNÝ, M., 1997. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.

PALÁN, Z., RÝZNAR, L., 2000. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 80-7041-879-6.

PETÝRKOVÁ, L., CHMELAŘOVÁ, P., 2011. *Základy finanční gramotnosti*. 1. vyd. Praha: Generation Europe. ISBN 978-80-904974-8-1.

PLAMÍNEK, J., 2010. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-3235-0.

SURYNEK, A. a kol., 2001. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-038-4.

ŠERÁK, M., 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-551-6.

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. *Dobrovolníci a metodická práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-514-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

ADRA. *Historie*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/adra/kdo-jsme/historie>

ADRA. *Organizační struktura*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/adra/kdo-jsme/organizacni-struktura>

ADRA. *Dobrovolnictví*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/adra/pomahejte-s-nami/dobrovolnictvi>

ADRA. *Dobrovolnická centra*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/adra/kontakty-adra/dobrovolnicka-centra>

ADRA. *Kalendář akcí 2012*. [online]. 2014 [cit. 2014-01-04]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/projekty/projekty-v-cr/dobrovolnicka-centra/znojmo/kalendar-akci/kalendar-akci-2012>

ADRA. *Přednáška o dobrovolnictví ve Vrtuli*. [online]. 2014 [cit. 2014-01-04]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/projekty/projekty-v-cr/dobrovolnicka-centra/ostrava/novinky/id/prednaska-o-dobrovolnictvi-ve-vrtuli>

ADRA. *Sebezkušenostní seminář pro dobrovolníky z Hospice na Sv. Kopečku*. [online].

2014 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.adra.cz/novinky/id/sebezkusenostni-seminar-pro-dobrovolniky-z-hospice-na-sv-kopecku>

ADRA. *ADRA hledá dobrovolníky pro seniory z Domova Hortenzie ve Frenštátu pod*

Radhoštěm. [online]. 2014 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.dcfm.cz/adra-hleda-dobrovolniky-pro-seniory-domova-hortenzie-ve-frenstatu-pod-radhostem/>

ADRA. *ADRA hledá dobrovolníky na onkologické oddělení Nemocnice Nový Jičín*.

[online]. 2014 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.dcfm.cz/adra-hleda-dobrovolniky-na-onkologicke-oddeleni-nemocnice-novy-jicin/>

ADRA. *Korálový workshop*. [online]. 2014 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/projekty/projekty-v-cr/dobrovolnicka-centra/ostrava/novinky/id/koralkovy-workshop>

ADRA. *Kurz šití a šicí stroj – naděje pro ženy na Srí Lance*. [online]. 2013

[cit. 2013-12-17]. Dostupné z: <http://www.adra.cz/novinky/id/kurz-siti-a-sici-stroj--nadeje-pro-zeny-na-sri-lance>

ADRA. *Materiál ke školení dobrovolníků*. [online]. 2014 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z:

<http://www.hest.cz/res/data/006/000984.pdf>

ŽIVOT A PRÁCE. *Dobrovolnictví v České republice*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-17].

Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Zivot-a-prace/Jak-to-v-CR-funguje/Dobrovolnictvi-v-Ceske-republice>

DOBROVOLNIK. *Co si rozmyslet předem*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-25]. Dostupné z:

<http://www.dobrovolnik.cz/dobrovolnictvi-nabidka-a-poptavka/co-si-rozmyslet-predem/>

PROTIPOVODŇOVÉ VZDĚLÁVACÍ A VÝZKUMNÉ CENTRUM. *Workshop*

dobrovolnictví a povodně. [online]. 2014 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z:

<http://pvvc.cz/archiv-novinek/45/>

PSYCHOLOGIE V TEORII A PRAXI. *Dotazník jako průzkumná metoda*. [online]. 2014

[cit. 2014-02-07]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1002/dotaznik-jako-pruzkumna-metoda>

DOTAZNÍK ONLINE. *Dotazník-online*. [online]. 2014 [cit. 2014-02-07]. Dostupné z:

<http://www.dotaznik-online.cz/>

Seznam ostatních zdrojů

Výroční zpráva ADRA za rok 2012 [online]. 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupné z:

<http://www.adra.cz/adra/press-centrum/vyrocnizpravy>

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). 2002. Dostupné z:

<http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mvcr.cz%2Fsoubor%2Fzakon-o-ds-platny-do-31-12-2014-pdf.aspx&ei=NtbTUuTDOsiVhQfz14HwCQ&usg=AFQjCNH1QsYW64WxX3KwGGQkE8Jv5aQz9Q>

Sborník konference, 2004. *Dobrovolníci, vzdělávání a výchova ve škole i mimo školu.*

Praha: Klub UNESCO Kroměříž a HESTIA- Národní dobrovolnické centrum Praha

Česká rada dětí a mládeže.

SEZNAM ZKRATEK

MŠMT Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

SEZNAM TABULEK a GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů	36
Tabulka 2: Věk respondentů	38
Tabulka 3: Dosažené vzdělání respondentů	39
Tabulka 4: Délka práce dobrovolníků.....	40
Tabulka 5: Pravidelnost práce dobrovolníků	41
Tabulka 6: Forma dobrovolnictví.....	42
Tabulka 7: Motivující faktor	43
Tabulka 8: Motivace pro práci dobrovolníka.....	44
Tabulka 9: Motivace ostatních	45
Tabulka 10: Účast na vzdělávacích akcích	46
Tabulka 11: Zájem o vzdělávání	47
Tabulka 12: Druh vzdělávání	48

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů.....	37
Graf 2: Věk respondentů.....	38
Graf 3: Dosažené vzdělání respondentů.....	39
Graf 4: Pravidelnost práce dobrovolníka.....	49
Graf 5: Forma dobrovolnictví	50
Graf 6: Motivující faktor	51
Graf 7: Motivace pro práci dobrovolníka	52
Graf 8: Zájem o vzdělávání.....	53

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
Příloha B – Seznam dobrovolnických center ADRA.....	VI

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

DOTAZNÍK

Vážený dobrovolníku,

jmenuji se Gabriela Slívová a v současné době studuji Univerzitu Jana Ámose Komenského v Praze. V rámci empirické části mé bakalářské práce zabývající se problematikou vzdělávání dobrovolníků v humanitární organizaci ADRA, provádím výzkum, kde zjišťuji, jaké mají dobrovolníci potřeby v oblasti vzdělávání. Prosím o vyplnění dotazníku. Pokud nebude uvedeno jinak, vyberte pouze jednu odpověď. Dotazník je zcela anonymní a bude zveřejněn jen pro účely mé práce. Děkuji za vyplnění a za Váš čas, který tomu věnujete.

1.) Jak dlouho pracujete v organizaci ADRA jako dobrovolník?

- a) Necelý 1 měsíc
- b) 1 – 3 měsíce
- c) 4 – 6 měsíců
- d) 7 – 11 měsíců
- e) 1 – 3 roky
- f) 4 a více let

2.) Jak často jako dobrovolník pracujete?

- a) pravidelně
- b) příležitostně

3.) Jakou formu dobrovolnictví vykonáváte? (Můžete zvolit více odpovědí.)

- a) dobrovolník u konkrétní osoby (přímý kontakt s klientem)
- b) dobrovolník v charitativním obchodě a sociálním šatníku
- c) dobrovolník pomáhající při administrativě (pomoc v kanceláři)
- d) dobrovolník při mimořádných událostech
- e) dobrovolník při realizaci projektů
- f) dobrovolník při jednorázových akcích (sbírky, charitativní koncerty)
- g) jiná oblast, uveďte

4.) Kdo Vás přivedl k práci dobrovolníka?

- a) já sám
- b) rodina
- c) kamarádi
- d) škola
- e) společnost
- f) někdo jiný, uveďte

5.) Jaká je Vaše největší motivace pro práci dobrovolníka?

- a) pomoc druhému
- b) získávání nových znalostí a dovedností
- c) možnost seberealizace
- d) vhodně využitý čas
- e) pravidelný kontakt s okolím
- f) navazování nových vztahů
- g) jiná odpověď, uveďte

6.) Motivoval/a jste k dobrovolnictví někoho dalšího?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

7.) Zúčastnil/a jste se v minulosti v rámci dobrovolnictví nějakého semináře, kurzu nebo školení?

- a) ano
- b) ne

8.) Máte zájem o další vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím

9.) O jaký druh dalšího vzdělávání v rámci humanitární organizace ADRA byste měl/a zájem? (odpovězte prostřednictvím škály, zakroužkujte u všech odpovědí)

	Žádný zájem 1		Velký zájem 5		
a) jednodenní školení, cvičení, přednášky	1	2	3	4	5
b) krátkodobé semináře	1	2	3	4	5
c) krátké internátní kurzy (trvají až 3 dny)	1	2	3	4	5
d) konference	1	2	3	4	5
e) workshopy	1	2	3	4	5
f) studijní skupiny (diskuze, kroužky)	1	2	3	4	5
g) studijní zájezdy, exkurze	1	2	3	4	5
h) výcvikové semináře	1	2	3	4	5
i) konzultace	1	2	3	4	5
j) poradenství	1	2	3	4	5
k) instruktáž při praktickém výcviku	1	2	3	4	5
l) nácvik modelových situací	1	2	3	4	5

10.) Jakého jste pohlaví?

- a) muž
- b) žena

11.) Kolik Vám je let?

- a) 15 – 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) 56 a více let

12.) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) vyučen/a
- c) středoškolské
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

Děkuji za vyplnění dotazníku!

Příloha B – Seznam dobrovolnických center ADRA

Dobrovolnické centrum ADRA Česká Lípa

ul. Československé armády 1578

Česká Lípa

470 01

E-mail: p.maska@tiscali.cz

Tel.: 777 088 871

Dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice

F. Šrámka 34

České Budějovice

370 01

E-mail: dccb@adra.cz

Tel.: 776 301 201

Dobrovolnické centrum ADRA Frýdek-Místek

Radniční 1242

Frýdek-Místek

738 01

E-mail: dcfm@adra.cz

Tel.: 558 436 261

Dobrovolnické centrum ADRA Havířov

Dlouhá třída 59a

Havířov – město

736 01

E-mail: hana.cadova@adra.cz

Tel.: 732 509 400

Dobrovolnické centrum ADRA Ostrava

Jiráskovo náměstí 1439/4

Ostrava 702 00

E-mail: dcostrava@adra.cz

Tel.: 737 913 114

Dobrovolnické centrum ADRA Plzeň

KVK centrum Skvrňany

Malesická 1223/10

Plzeň

E-mail: kontakt@dcplzen.cz

Tel.: 602 123 067

Dobrovolnické centrum ADRA Praha

Klikatá 1238/90c

Praha 5

150 00

E-mail: dcpraha@adra.cz

Tel.: 736 673 382

Dobrovolnické centrum ADRA Prostějov

Rostislavova 806/26

Prostějov 1

796 01

E-mail: dcpv@adra.cz

Tel.: 734 390 914

Dobrovolnické centrum ADRA Valašské Meziříčí

Hřbitovní 1

Valašské Meziříčí

757 01

E-mail: dcvalmez@adra.cz

Tel.: 571 621 147

Dobrovolnické centrum ADRA Zlín

Burešov 4886

Zlín

760 01

E-mail: dc.zlin@adra.cz

Tel.: 577 222 005

Dobrovolnické centrum ADRA Znojmo

Veselá 20

Znojmo

669 02

E-mail: zdenka.severinova@adra.cz

Tel.: 607 144 090

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Gabriela Slívová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Bakalářské kombinované studium

Název práce: Další vzdělávání dobrovolníků pracujících v humanitární organizaci ADRA

Rok: 2013/2014

Počet stran textu bez příloh: 63

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 14

Počet internetových zdrojů: 17

Počet ostatních zdrojů: 3

Vedoucí práce: Mgr. Michaela Holaňová