

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA  
Ústav pedagogiky a sociálních studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE  
Veronika Valentová

III. ročník, Pedagogické asistentství

Metodická příručka pro školení dobrovolníků pro práci s osobami se zdravotním  
postižením

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 30. března 2012

.....

vlastnoruční podpis

Děkuji Mgr. Jiřímu Kantorovi za odborné vedení práce a poskytování rad. Na tomto místě chci poděkovat i své rodině za podporu a povzbuzování během zpracovávání této práce.

## **OBSAH**

<b>ÚVOD</b> .....	6
-------------------	---

### **I Teoretická část**

#### **1 DOBROVOLNICTVÍ**

1.1 Kdo je dobrovolník?.....	8
1.1.1 Typy dobrovolné činnosti a služby.....	9
1.1.1.1 Z hlediska historického vývoje.....	9
1.1.1.2 Z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá.....	9
1.1.1.3 Podle role, kterou dobrovolnictví hraje v organizaci.....	10
1.1.1.4 Z hlediska časového vymezení.....	10
1.2 Co to je dobrovolnictví?.....	11
1.2.1 Definice dobrovolnictví.....	11
1.2.2 Charakteristické oblasti dobrovolnictví.....	12
1.2.3 Bariéry dobrovolnictví .....	15
1.3 Historie dobrovolnictví v ČR.....	16
1.4 Ukotvení dobrovolnictví v legislativě.....	17
1.5 Motivace dobrovolníků.....	18

#### **2 ADOREA – DOBROVOLNICKÉ CENTRUM VSETÍN**

2.1 Historie organizace.....	21
2.2 Současná práce dobrovolnického centra.....	21

#### **3 PRÁCE S OSOBAMI SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

3.1 Zdravotní postižení.....	23
3.1.1 Klasifikace handicapů.....	24
3.2 Zrakové postižení.....	25
3.3 Sluchové postižení.....	26
3.4 Tělesné postižení.....	27
3.5 Mentální postižení.....	28
3.6 Narušená komunikační schopnost.....	29
3.7 Kombinované postižení.....	30

## **4 ZPŮSOBY PRÁCE S DOBROVOLNÍKY V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH**

4.1 Příprava organizací na nové dobrovolníky.....	31
4.2 Získávání dobrovolníků.....	33
4.3 Výběr a výcvik.....	33
4.4 Hodnocení a oceňování dobrovolníků.....	34

## **II Praktická část**

### **5 METODICKÁ PŘÍ RUČKA PRO ŠKOLENÍ DOBROVOLNÍKŮ**

5.1 Práva dobrovolníka.....	36
5.2 Povinnosti dobrovolníka.....	37
5.3 Jak komunikovat s lidmi se zrakovým postižením?.....	38
5.4 Jak komunikovat s lidmi se sluchovým postižením?.....	39
5.5 Jak komunikovat s lidmi s tělesným postižením?.....	40
5.6 Jak komunikovat s lidmi s mentálním postižením?.....	41
5.7 Jak komunikovat s lidmi s narušenou komunikační schopností?.....	42
5.8 Alternativní a augmentativní komunikace.....	43
5.9 Proč se stát dobrovolníkem?.....	44
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>46</b>
<b>SEZNAM LITERATURY.....</b>	<b>47</b>
<b>ANOTACE.....</b>	<b>50</b>

## ÚVOD

Téma své bakalářské práce jsem si vybrala proto, že jsem již několik let dobrovolníkem v místním dobrovolnickém centru Adorea Vsetín a tudíž jsou mi témata týkající se dobrovolnictví velmi blízká. S dobrovolnickou činností mám spoustu kladných zkušeností, které mi mnohokrát pomohly i v mém studiu na vysoké škole. Dobrovolnická činnost je velmi široký pojem, který ovšem ještě v současné době není v širokém povědomí veřejnosti. Spousta lidí má o dobrovolnictví pouze povrchové informace, ale trend „práce, za kterou nedostávám peníze“ se začíná pomalu více a více mezi lidmi rozmáhat. I mnohé organizace začínají využívat pomoci dobrovolníků, ať už díky tomu, že jsou dobrá pracovní síla, nebo proto, že je jejich práce stejně kvalitní jako práce ostatních pracovníků. Dobrovolnická činnost by však měla být vždy přínosem hlavně pro samotnou osobu dobrovolníka. Činnost vykonávaná dobrovolníkem by mu měla poskytovat hlavně bohaté zkušenosti a popřípadě praxi pro jeho nastávající povolání nebo jeho budoucí život.

Aby se osoba mohla stát kvalitním dobrovolníkem, je potřeba ji pro danou práci důkladně zaškolení. Organizace spolupracující s dobrovolnickými centry se liší obsahem své práce, a tudíž i proškolení dobrovolníků musí být koncipováno na konkrétní problematiku, kterou bude dobrovolník vykonávat.

Tato instruktáž je velmi důležitá při každé z dobrovolnických činností, avšak jsou odvětví, kde je právě způsobilost a znalosti dobrovolníka ještě důležitější. Při práci se mohou dobrovolníci setkat s osobami se specifickými potřebami (ať už s dětmi, dospělými či seniory), kde je právě toto proškolení naprosto nepostradatelné.

Je důležité si uvědomit, že každé z druhů a způsobů postižení je specifické, a tak právě dané školení musí obsahovat vědomosti, které zahrnou vše, co dobrovolník bude potřebovat při styku s rozličnými typy postižení.

Má bakalářská práce se bude zabývat především předáním znalostí novému dobrovolníkovi, které uplatní při práci se zdravotně postiženými lidmi.

Cílem mé práce je poskytnout konkrétní a komplexní návrh obsahující užitečné rady a tipy, které by pomáhaly dalším dobrovolnickým centrům k informování nově příchozích dobrovolníků o typech zdravotních postižení a způsobech komunikace se zdravotně postiženými osobami, kterou budou dobrovolníci k vykonávání budoucí činnosti potřebovat.

Práce je rozčleněna na teoretickou a praktickou část. V první kapitole teoretické části se budu zabývat vymezením základních pojmů. Definuji zde kdo je to dobrovolník, co je to vlastně dobrovolnická činnost, jaká je historie dobrovolnictví v ČR. Dále se zabývám

legislativou spojenou s dobrovolnickou službou. V poslední části první kapitoly se nachází oddíl o motivaci a potřebách dobrovolníků.

Druhá kapitola se věnuje konkrétně dobrovolnickému centru Adorea Vsetín o. s. , její historii a organizacemi, které právě s tímto centrem spolupracují.

Hlavním cílem třetí kapitoly, je předat čtenáři základní informace týkající se zdravotního postižení, seznámit je s různými druhy postižení a poukázat na různá specifika a úskalí práce s handicapovanými osobami.

Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na proces výběru a náboru dobrovolníků, dále na jejich výcvik a na následné hodnocení či oceňování.

Praktickou částí této práce je vyhotovení materiálu sloužícího k pomoci například dalším dobrovolnickým centrům k proškolení svých nově nastupujících dobrovolníků, kteří se budou zajímat o zdravotně postižené jedince.

# I TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Dobrovolnictví

S dobrovolnictvím se pojí řada pojmů a odborných názvů, které je nutné pro další práci s nimi vysvětlit hned na začátku. V této první kapitole bude definován samotný pojem dobrovolnictví, dozvíme se kdo a za jakých podmínek se může stát dobrovolníkem a jaká je vlastně historie dobrovolnictví u nás. Velmi důležitou podkapitolou bude také ukotvení dobrovolnické činnosti v legislativě - zákon o dobrovolnické službě.

### 1.1 Kdo je to dobrovolník?

Na dobrovolníka lze nahlížet hned z několika pohledů. Jeho pomoc může být pouze jednorázová například svému známému nebo může být ve formě dobrovolnictví, které je profesionálně vedené. Obě dvě tyto formy mají společný znak – dobrovolník vše vykonává bez nároku na finanční odměnu.

Dle zákona 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě: *„Dobrovolníkem může být fyzická osoba*  
*a) starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,*  
*b) starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.“*  
(Zákon 198/2002 Sb.)

Autoři Sozanská a Tošner definují dobrovolníka takto: *„Dobrovolník je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“* (Sozanská, Tošner, 2002, s. 35)

Velmi důležitou vlastností dobrovolníka by měla být spolehlivost. Ať už dobrovolník pracuje se seniory, vypomáhá v dětském centru nebo pouze jednorázově pomůže nevidomému na přechodu pro chodce, vždy z něj druhá strana musí cítit, že se na něj lze spolehnout v každé situaci. Při profesionálním vedení se dobrovolník většinou stává pravidelným a spolehlivým zdrojem pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje. Pro samotnou osobu dobrovolníka je tato činnost přínosná především velkým množstvím nových zkušeností, zážitků i příležitostí. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 35)



### **1.1.1 Typy dobrovolnické činnosti a služby podle Tošnera**

Sozanská a Tošner pro lepší porozumění pojmu dobrovolnictví uvádí více pohledů na dobrovolnickou činnost či služby dobrovolníka. Dělí tak typy dobrovolné činnosti z hlediska historického vývoje, z hlediska cesty, kterou se dobrovolník ubírá, podle role, kterou hraje v organizaci a z hlediska časového vymezení. Všechny tyto pohledy budou rozebrány v dalších podkapitolách.

#### **1.1.1.1 Z Hlediska historického vývoje**

Dle Sozanské a Tošnera můžeme rozeznávat dva modely dobrovolnictví. Prvním, vývojově starším modelem, je evropský model dobrovolnictví – komunitní. V tomto modelu se setkávají dobrovolníci se společnými zájmy a tak se z některých komunit stávají specializovaná centra, kdy se každé centrum zabývá například jinou věkovou skupinou.

Mladším modelem je model americký neboli manažerský model dobrovolnictví. Zde dobrovolníky cíleně vyhledávají profesionálně vedená dobrovolnická centra a nabízejí jim možnost dobrovolnické činnosti v různých odvětvích pomoci lidem.

U nás se vyskytují oba tyto modely, ovšem každý převládá v jiném systému a jiných oborech práce. Komunitní model je používán především v charitativních a humanitárních organizacích církví. Model manažerský se využívá ve větších městech, kde se mohou více propojovat potřeby dobrovolné pomoci a nabídky občanů. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 38)

#### **1.1.1.2 Z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá**

Zde je dobrovolnictví rozdělováno podle toho, jak vlastně dobrovolnická činnost vzniká, odkud vznikne nápad stát se dobrovolníkem nebo založit dobrovolnické centrum. Vždy je důležité překonat například mýty o dobrovolnictví, první neúspěchy nebo nezdary a pokračovat ve své práci se stále stejným prvotním nadšením.

Prvním typem je dobrovolnictví, které vzniká „zdola nahoru“. Tento typ se zakládá na skutečnosti, že skupina lidí začne pracovat na určité společné činnosti a postupem času se z ní stává registrovaná nezisková organizace. Takto vznikala po roce 1989 řada nových organizací. Tomuto typu dobrovolnictví velmi pomáhá nadšení jednotlivých účastníků, jejich snaha něco dokázat a překonávat nové překážky. Nastává zde však problém,

kdy organizace již dosáhne takové úrovně, kdy toto „seskupení lidí“ musí vést a organizovat kvalifikovaní jedinci.

Dobrovolnictví, které působí „zvenčí dovnitř“ je druhým způsobem nahlížení na dobrovolnictví z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá. Zde je již organizace vedena profesionály, ale rozhoduje se, zda bude s dobrovolníky spolupracovat. Může se jednat například o domovy seniorů, nízko-prahová centra, školy či nemocnice. Velkým pozitivem tohoto typu dobrovolnictví je fakt, že tyto organizace již mají zcela kvalifikované zázemí. Může však nastat situace, kdy původní zaměstnanci organizace mohou brát dobrovolníky jako někoho kdo jim „přebírá práci“ či jako někoho nového, nespolehlivého. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 38)

### **1.1.1.3 Podle role, kterou dobrovolnictví hraje v organizaci**

Dobrovolníci jsou v každé organizaci jinak využíváni. Někde se bez jejich pomoci nemohou téměř obejít, někde pouze dopomáhají a někde jsou dokonce postradatelní.

V některých organizacích si „život“ bez dobrovolníků nedokážou představit. Dobrovolníci zde současně s kvalifikovanými odborníky pomáhají naplňovat cíle organizace. Tento typ dobrovolnictví je používán nejčastěji při humanitárních akcích či v ekologických kampaních.

Další rolí dobrovolníka v organizaci je role, kdy dobrovolník vystupuje společně s profesionálními zaměstnanci. V této organizaci není dobrovolná činnost základem provozu organizace. S těmito dobrovolníky nejčastěji spolupracují organizace zabývající se sociálními službami, či nemocniční zařízení. Svou prací v těchto organizacích dobrovolníci značně snižují finanční náklady organizace. Můžou tak konat výpomocí při úklidu, zajištěním dobročinného prodeje, pomocí na recepci apod.

Poslední role považuje dobrovolníka jako postradatelný článek ve své organizaci. Dobrovolník zde sice pomáhá zkvalitňovat služby, ale představují zde pouze doplnění služeb či zvýšení jejich kvality. Organizace by bez dobrovolníků však mohla existovat i nadále ve stejné kvalitě v jaké působila. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 39)

### **1.1.1.4 Z hlediska časového vymezení**

Každé zapojení dobrovolníka může probíhat na třech úrovních.

Osoba se může stát dobrovolníkem pouze na jednorázovou akci jako je benefiční koncert, sbírka apod., které se konají pouze jednou či několikrát do roka. Zde bývá dohoda o pomoci

dobrovolníka pouze ústní. Organizace však tyto akce mohou využít na získávání nových dobrovolníků.

Dobrovolník však může dlouhodobě dobrovolně pomáhat. Tato pomoc je opakovaná a pravidelná tzn. například čtyři hodiny dvakrát týdně po dobu celého roku. Organizace většinou sepisují dohodu o spolupráci mezi dobrovolníkem a organizací, ve které se uvádějí práva a povinnosti dobrovolníka či závazky obou stran.

Třetí úroveň je dobrovolná služba, která je chápána jako závazek, že dobrovolník bude dlouhodobě (několik měsíců i let) věnovat dobrovolné činnosti a to nejčastěji mimo svoji zemi. V dobrovolné službě je velmi důležitá příprava na misi. Je nutné seznámit dobrovolníka s informacemi týkajícími se jeho cesty (náklady, ubytování či pojištění). Dobrovolná služba bývá organizována profesionálně. Výdaje na tyto mise mohou být pro dobrovolníka velmi nákladné a proto je třeba všechny dobrovolníky velmi důkladně obeznámit s jejich přesným posláním.

## **1.2 Co je to dobrovolnictví?**

Když se vysloví dobrovolnictví, spousta lidí si řekne, že přece každý zná tento pojem. Ale skutečně definovat tento fenomén umí jen málokdo. Dobrovolnictví se v posledních letech dostává více do povědomí lidí. Slyšíme o něm v televizích, v rádiích, čteme o něm na internetu, ale málokdo si o něm zjistí více informací a ještě menší procento se rozhodne vykonávat dobrovolnou činnost. Poslední podkapitolou budou bariéry omezující dobrovolnickou činnost.

### **1.2.1 Definice dobrovolnictví**

*„Dobrovolnictví je neplacená a nekariéerní činnost, kterou lidé provádějí proto, aby pomohli svým bližním, komunitě nebo společnosti.“* (Matoušek, 2003, s. 55). Je důležité podotknout, že dobrovolnictví je svobodně zvolená činnost a je prováděna bez nároku na odměnu. Dobrovolník tak dává část svého času, velkou dávku energie a svých schopností do práce, kterou koná pro druhé.

Podle §2 zákona 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, je dobrovolnická služba definována takto: *„Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje*

a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,

b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo

c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.“ (Zákon 198/2002 Sb.) Jak můžeme vidět ze zákona, dobrovolnictví zahrnuje širokou oblast působnosti. Každý dobrovolník tak pomáhá jiné skupině veřejnosti a dopomáhá tak k ještě kvalitnější péči či pomoci.

Mnoho lidí v dnešní době nechápe, proč někdo vynakládá svůj volný čas za „práci, za kterou nedostane vůbec nic“. Tito lidé si zřejmě nikdy nevyzkoušeli práci dobrovolníka, protože tato „práce“ přináší mnohé. Ať už je to pocit vykonání něčeho dobrého pro druhé, nebo nové zkušenosti či zážitky. Každý by se měl zamyslet nad tím, že i on se někdy může ocitnout v situaci, kterou nebude moci zvládat sám a potom bude rád za jakoukoliv pomoc i ze strany dobrovolníka. A tak se z cizí osoby dobrovolníka může stát časem i kamarád, rodinný přítel, opora, na kterou se člověk může vždy spolehnout.

### **1.2.2 Charakteristické oblasti dobrovolnictví**

Dobrovolníky můžeme v současné době nejčastěji spatřit v nestátních neziskových organizacích, jako jsou například občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti aj. V posledních letech se však dobrovolníci začínají postupně objevovat v nemocnicích, ve školách nebo v domovech pro seniory, kde se snaží podporovat a zkvalitňovat péči, ať už o děti, dospělé nebo seniory. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 41)

Sozanská a Tošner uvádí přehled, ve kterém chtějí upozornit na širší záběr dobrovolné činnosti či služby.

- **Ochránci životního prostředí**

Právě ochránci životního prostředí jsou nejlépe uspořádanou organizací s celostátní působností a propojeností s mezinárodními sítěmi. Snaží se řešit a angažovat se v tématech týkajících se jaderných elektráren, ochrany krajiny, řešení čistoty ovzduší

apod. Jejich publicita v masmédiích je velká a proto na sebe dokážou značným způsobem upozornit a zviditelnit tak dané problémy za které bojují. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 41)

*„V oblasti dobrovolnické ochrany životního prostředí působí v České republice desítky velkých i malých organizací a spolků. Do jejich činnosti se zapojují desítky tisíc dobrovolníků.“* (www.dobrovolnik.cz)

Mezi tyto organizace patří například Arnika, Česká společnost ornitologická, Český svaz ochránců přírody, Mladí ochránci přírody, Čmelák – Společnost přátel přírody, Hnutí Brontosaurus, Hnutí Duha, Nesehnutí nebo Stráž ochrany přírody.

- Humanitární organizace a organizace na ochranu lidských práv

*„Humanitární organizace a organizace na ochranu lidských práv vznikly převážně po roce 1989 a v posledních deseti letech se významně zviditelnily především v souvislosti s pomocí v oblastech postižených válečnými konflikty či přírodními katastrofami. Pádem železné opony získali občané ČR větší povědomí o problémech v okolním světě a také možnost aktivně jako dobrovolníci do dění zasahovat.“*

*Čeští dobrovolníci se často objevovali mezi prvními s humanitárními akcemi v krizových oblastech nejen v průběhu konfliktu, ale také v období rekonstrukce válkou či živelnými katastrofami zničených oblastí. Organizace jako na příklad ADRA, Člověk v tísni nebo Česká katolická charita mají vysokou mezinárodní prestiž právě díky své pohotové pomoci.“* (www.dobrovolnik.cz)

Dobrovolníci organizovaní v humanitárních organizacích jsou velmi nepostradatelní především při živelných katastrofách, kdy je vždy vítána jakákoliv pomocná ruka. Dobrovolné síly se osvědčily například při ničivých povodních roku 1997, které zasáhly zejména Moravu. I v těchto krizových momentech je nutné práci důkladně organizovat a využívat tak všech možných zdrojů pomoci.

- Sociální a zdravotní oblast

V této oblasti jsou na dobrovolníky kladeny zřejmě nejvyšší nároky na jejich přípravu a na jejich profesionální vystupování. Profesionalita je zde důležitým faktorem, ovlivňuje totiž kvalitu života klienta a také jeho spokojenost. (Klégrová, Šomrová, 2006, s. 9)

*„K nejznámějším sociálním a zdravotním neziskovým organizacím patří Česká katolická charita a její síť služeb, odborná zařízení diakonie, FOKUS, POV – Pražská organizace vozíčkářů, řada zařízení pro seniory, jako např. Sue Ryder Foundation, Život 90, Domov sv.“*

*Karla Bornejského, Svaz důchodců, dále Naděje, Sdružení zdravotně postižených, Společnost DUHA, Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové a dlouhá řada dalších.*“ (Sozanská, Tošner, 2002, s. 42)

Dobrovolníci v sociálních službách a zdravotnictví jsou velmi rozšířeni. Je dbáno na jejich přípravu a proškolení. Může zde však nastat problém, kdy dobrovolníci přicházejí do již „uceleného systému práce“, kdy nejsou přijati mezi současné pracovníky a mohou se tak stát jakýmsi „nechtěným článkem“ v kolektivu zaběhnutých pracovníků.

- **Kulturní oblast**

V kulturní oblasti se angažují desetitisíce dobrovolníků. Někteří toto členství v různých spolcích neberou jako dobrovolnou činnost, ale spíše jako koníček, kterým rádi vyplňují svůj volný čas.

*„Spolková činnost a „ochotničení“ patří v některých uměleckých oborech, jako je třeba amatérské divadlo, od konce 18. století mezi organizované občanské kulturní aktivity. Dnes fungují většinou jako občanská sdružení či obecně prospěšné společnosti. Řada z nich přitom zdaleka přesahuje svůj region – za všechny jmenujeme např. Volné sdružení východočeských divadelníků, Sdružení pro tvořivou dramaturgii, Asociaci neprofesionálních komorních symfonických těles, Sdružení dechových orchestrů České republiky, Svaz českých fotografů, Unii českých pěveckých sborů či Folklorní sdružení ČR.*“ (Šimková, 2011, s. 25)

Dobrovolníci se v oblasti kultury zajímají také o památkovou péči, kde se snaží spolu s ostatními pracovníky o renovaci a zachování historických staveb. Dále usilují o rozvoj kultury a zároveň o rozvoj občanské společnosti. (Šimková, 2011, s. 25)

- **Sportovní a vzdělávací činnost**

*„Organizovaných dobrovolníků ve sportu je v České republice zhruba 200 000 a zajišťují na celém jejím území nejrůznější činnosti nezbytné pro provozování organizovaného sportu. Jedná se o práci jak vysoce odbornou (trenéři cvičitelé), vázanou na určité vzdělání, tak také o práci nevyžadující odbornou způsobilost (pořadatelství, organizování, doprava, údržba atd.). Bez přispění dobrovolníků by se stal sport mnohem nedostupnější. Odhadovaná hodnota jejich práce převyšuje výši finanční podpory sportu z rozpočtu České republiky.*“ (www.dobrovolnik.cz)

V naší republice se dobrovolníci ve vzdělávací oblasti více uplatňují v mimoškolních aktivitách, zájmových kroužcích apod. Právě na těchto místech jsou velmi žádanými, dokážou děti zaujmout, mají spoustu energie, nových nápadů a jsou proto v zájmové oblasti velkým přínosem. Jinak je tomu v zemích Evropské unie nebo v USA. Zde je pomoc dobrovolníků

koncipována spíše do škol, nebo školských zařízení, kde dobrovolníci pracují s dětmi, které mají určité výchovné problémy a účastní se tak přímo výchovného procesu.

- **Zahraniční dobrovolná služba**

Zahraniční dobrovolná služba má hned několik typů. Liší se vždy podle toho, která organizace dobrovolníky vysílá. Může se také lišit délkou pobytu dobrovolníka na misi (krátkodobá, střednědobá, dlouhodobá).

Workcamps (krátkodobé pobyty) jsou mezi mladými dobrovolníky nejoblíbenější. Jsou využívány především v letních měsících, kdy mladí dobrovolníci mohou zkombinovat letní dovolenou s pomocí pro druhé.

*„ Dnes vyráží do světa každoročně zhruba 1100 českých dobrovolníků a u nás pracuje na oplátku asi 600 dobrovolníků zahraničních. “* (Šimková, 2011, s. 65)

Na střednědobé nebo dlouhodobé pobyty vyrážejí dobrovolníci zhruba na dobu dvou měsíců, nejdéle však na jeden rok. Na těchto pobytech dobrovolníci pracují obvykle s místní komunitou. (Šimková, 2011, s. 65)

### **1.2.3 Bariéry dobrovolnictví**

Někteří lidé žijí s představou, že dobrovolníci jsou ti aktivisti, co se přivazují k jaderným elektrárnám, drží hladovky za světový mír apod. Veřejnost vnímá dobrovolníky jako někoho, kdo neví, co se svým volným časem a kteří chodí „pracovat“ aniž by za to dostali jedinou korunu.

Největší bariérou je málo aktivní vyhledávání dobrovolníků dobrovolnickými organizacemi či centry. Dalšími závažnými bariérami jsou například nedůvěra v čestnost dobrovolníka, obavy ze zneužití klienta dobrovolníkem, nedostatek informací o dobrovolnictví, nezájem některých organizací o dobrovolníky či obavy, že je u nás velmi málo zájemců o dobrovolnickou činnost. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 54)

*„Především nedostatek informací o dobrovolnictví je často příčinou nedůvěry a neochoty s dobrovolníky pracovat. Příklady využívání dobrovolníků v jiných organizacích, vzdělávání a supervize koordinátorů dobrovolníků, postupné zvyšování prestiže dobrovolnictví prostřednictvím masmédií, ale také studijní pobyty a návštěvy v zahraničí mohou pomoci překonat bariéry a učinit z dobrovolnictví běžnou součást života“* (Müllerová, 2011, s. 19)

Dobrovolníky může v jejich práci mnohé aktivizovat, podpořit, podnítit v nich větší nadšení. Mezi takové impulzy bychom mohli zařadit například to, když je jejich práce oceněna nebo pochválena. Jen pocit, že někomu pomáhají, je pro ně přílivem nové energie, kterou opět darují druhým. Dobrovolníci také rádi překonávají nové překážky, berou je jako výzvu a předkládané úkoly tak berou s nadšením.

Naopak existuje i spousta věcí, které dobrovolníka ve svém poslání mohou brzdit a bránit mu v dokonalém vykonávání jeho práce. Často dobrovolníci nedostávají informace o tom, jak svou práci vykonávají a nevědí tak, jestli ji provádějí správně. Dalším úskalím dobrovolníka se může stát pracovní kolektiv – dobrovolník nemusí být pozitivně přijat spolupracovníky a nastává tak ne moc příjemná spolupráce.

Bariéry vždy nejsou odstranit „ze dne na den“, ale je potřeba na jejich odstranění dlouhodobě pracovat. Vhodným řešením konfliktů na pracovišti by mohla být například společná schůzka zaměstnanců i dobrovolníků a následovná diskuze nad daným problémem. Dané přijímací organizace by také měli průběžně dobrovolníka seznamovat s kvalitou jejich práce.

### 1.3 Historie dobrovolnictví v ČR

Organizované dobrovolnictví se u nás rozvíjelo v 19. století. Po vzniku Československa se právě dobrovolná činnost velmi rozšířila. V českých zemích vznikala celá řada soukromých, obecných, náboženských, národnostních spolků a organizací, jako např.: Sokol, Český červený kříž apod. Jejich působení však bylo přerušeno německou okupací a poté vznikem státu. Všechny organizace byly podřízeny politickému vedení státu.

*„Převzetí moci komunisty však znamenalo konec snahám o svobodný rozvoj dobrovolných a zájmových organizací. Majetky nekomunistických sdružení byly zkonfiskovány, některé spolky ihned rozpuštěny, jiné násilně přetvořeny, či nově vytvořeny. Ve všech oblastech dobrovolné činnosti byly zformovány jednotné organizace kontrolované komunistickou stranou. Ty pak byly sjednoceny do tzv. Národní fronty. Dobrovolná činnost, která jinak přispívá k rozvoji demokratické společnosti a zvyšování účasti občanů na správě věcí veřejných, tak byla využita k budování socialismu prostřednictvím všudypřítomné ideologizace dobrovolné činnosti, "povinně dobrovolných" akcí a kontroly každé možnosti provozování nezávislých aktivit.“ (www.dobrovolnik.cz)*



Po roce 1989 se u české společnosti začala znovu projevovat snaha o změnu svého životního stylu a otevření se druhým lidem, dostat na povrch tradiční humanistické hodnoty. Dochází k nebyvalému rozvoji sektoru neziskových organizací. Znovuobnovovány byly organizace, které nemohly za minulého režimu vystupovat do popředí. Mezi ně například patří YMCA (Young Men's Christian Association - Křesťanské sdružení mladých lidí), Sokol, Skaut-Junák a další. Po revoluci začaly také vznikat zcela nové organizace, které ačkoli neměly mnoho financí pro svůj provoz, využívaly velký lidský potenciál a nadšení lidí, kteří chtěli pomáhat lidem v těžkých, nebo složitých životních situacích. (Tošner, Sozanská, 2002, s. 30)

Dobrovolnictví je v posledních letech velmi probíráno, ale jen malá část lidí o něm má o větší povědomí a ví o něm dostatečné množství informací.

#### **1.4 Ukotvení dobrovolnictví v legislativě**

V oblasti dobrovolnictví je nejdůležitějším dokumentem zákon o dobrovolnické službě 198/ 2002 Sb., který byl přijat v dubnu 2002 a platným se stal 1. ledna 2003. V zákoně jsou upraveny podmínky, při kterých stát podporuje dobrovolnickou službu, která je organizována právě podle zákona 198/2002 Sb.

V zákoně jsou vymezeny základní pojmy jako například – dobrovolník, dobrovolná služba, vysílající organizace a přijímací organizace. Dále je v tomto zákoně uvedeno, jaké náležitosti musí obsahovat smlouvy, které podepisují vysílající organizací s dobrovolníkem a vysílající organizací s přijímací organizací. V tomto zákoně jsou také uvedeny oblasti dobrovolné služby a její časové vymezení.

*„Smyslem zákona bylo vytvoření co možná nejpríznivějšího prostředí pro fungování dobrovolnictví v České republice. Zákon představuje ucelený, vzájemně provázaný systém podmínek, jejichž splnění umožňuje občanským sdružením, obecně prospěšným společnostem, církvím a náboženským společnostem a jejich právnickým osobám, dosáhnout na udělení akreditace pro oblast dobrovolnické služby.“* (www.mvcr.cz)

Vysílající organizace vybírá dobrovolníky, eviduje je a připravuje je na výkon dobrovolnické činnosti. Smlouva mezi vysílající organizací a dobrovolníkem musí vždy obsahovat: jméno, příjmení, rodné číslo, místo trvalého pobytu dobrovolníka, název a sídlo vysílající organizace, místo, předmět a dobu výkonu dobrovolnické služby v rámci určitého programu nebo projektu dobrovolnické služby, podle povahy dobrovolnické služby rozsah pracovní doby,

doby odpočinku, podmínky pro udělení dovolené a důvody, za kterých lze výkon dobrovolnické služby předčasně ukončit. (§ 5 odstavec 2 zákona o dobrovolnické službě 198/2002)

Zákonem o dobrovolnické službě je upravena úplně nová oblast v legislativě. Novinkou je stanovení podmínek akreditace pro přijímající a vysílající organizace a pravidla dobrovolnické služby v neziskové sféře.

## 1.5 Motivace dobrovolníků

Práce dobrovolníka je pružná, každý den své dobrovolnické služby musí reagovat na nově vzniklé okolnosti a přizpůsobit se jim. Dobrovolník vždy potřebuje „pomocnou ruku“, které by se v případě pomoci mohl chytit. Velmi důležitá, jak bylo zmíněno dříve, je pro dobrovolníka zpětná vazba. A právě s ní úzce souvisí motivace dobrovolníků – ať už nově příchozích nebo stávajících.

*„Motivace (z latiny: movere – hýbat, pohybovat) vyjadřuje souhrn všech skutečností, které podporují jedince, aby něco konal či nekonal“ (Čáp, Čechová, Rozsypalová, 1998, s. 66)*

Jak vidíme i podle definice, člověka vždy něco ovlivňuje, podporuje v jeho konání. Je tak potřeba neustále dobrovolníky k jejich práci motivovat a podporovat je v ní. U dobrovolnictví je důležité ukázat dobrovolníkům, že peníze není to hlavní, co nás může přivést ke spokojenosti. Pocitu něčeho dobře vykonaného můžeme dosáhnout i tím, že uděláme něco pro druhé, máme radost ze své práce a nemyslíme pouze na výdělek, který z této práce plyne.

Zdrojem motivace člověka jsou vnitřní potřeby a vnější pobídky. Potřeba nás pobízí k vykonání něčeho, co je pro náš život nezbytné a nutí nás vyhýbat se nebezpečí či podmínkám, které by nám mohly uškodit. Vnější pobídky vyvolávají u člověka pocit, že něco potřebuje – tudíž potřebu. Pobídka, která vychází z vnějšku, může ovlivňovat (posilovat nebo oslabovat) naši práci. A proto je potřeba dobrovolníky podněcovat v jejich práci a posilovat tak jejich pouto k dobrovolnické činnosti. (Čáp, Čechová, Rozsypalová, 1998, s. 66). Motivace vlastně odpovídá na otázku, proč se chováme určitým způsobem a předvádí nám tak chování více srozumitelně.

*„Motivace je proces iniciovaný výchozím motivačním stavem, v jehož obsahu se odráží nějaký deficit ve fyzickém či sociálním bytí jedince, a směřující k odstranění tohoto deficitu, které je prožíváno jako určitý druh uspokojení. Výchozí motivační stav charakterizovaná nějakým deficitem lze označit jako potřebu: něco potřebovat znamená mít nedostatek něčeho,*

*resp. udržovat takový stav věcí, který je nezbytná k udržování bezporuchového fyzického či sociálního fungování. Smyslem chování je pak udržování tohoto stavu, resp. jeho obnova, když došlo k jeho narušení.“ (Nakonečný, 1996. s. 27)*

I v dobrovolnictví je potřeba dodržovat sekundární potřeby. Čáp, Čechová a Rozsypalová (1998) jmenují těchto 7 sekundárních potřeb: potřeba jistoty a bezpečí, potřeba podnětů, změny a činnosti, potřeba sociálního styku, porozumění a vzájemné pomoci, potřeba výkonu a společenského uznání, potřeba poznávací, potřeba estetická a potřeba uskutečňovat v životě určitý záměr nebo cíl.

První sekundární potřebou je **potřeba jistoty či bezpečí**. Dobrovolník pracující v určité organizaci musí vědět, že mu zde nehrozí žádné riziko, které by ohrozilo jeho primární potřeby (potřeby kyslíku, potravy, ochrany před nepohodou atd.). Měl by mít jistotu, že na svém pracovišti bude mít vyhovující podmínky, které ho v jeho činnosti nebudou demotivovat.

Další sekundární potřebou je **potřeba podnětů, změny a činnosti**. Nedostatek této potřeby mohou dobrovolníci pociťovat například při nedostatečné zpětné vazbě, ať už ze strany klientů, spolupracovníků nebo vedení dobrovolnického centra. Pokud dobrovolník začne pociťovat ve své práci určitý stereotyp doporučuje se změnit například jeho působiště, aby případně nedošlo k burnout efektu.

Třetí je **potřeba sociálního styku, porozumění a vzájemné pomoci**, kdy by měl dobrovolník vědět, že kdykoliv bude potřebovat pomoc, tak mu ji mohou jeho spolupracovníci poskytnout. Je také důležité cítit se v kolektivu dobře, nebýt brán jako někdo „z vnějšku“, ale jako součást jednoho „týmu“.

Další ze sekundárních potřeb je **potřeba výkonu a společenského uznání**. Pro každého člověka je podstatné, aby ho a jeho práci okolí uznávalo – u dobrovolníka toho platí dvojnásob. Jeho práce není finančně ohodnocena, nemá zde kariérní vzestup a proto je pro něj největším ohodnocením uznání společnosti.

**Potřeba poznávací** vede dobrovolníka k překonávání a k řešení problému, k zamyšlení se nad smyslem své práce apod. Každý by se měl snažit poznávat svět, ve kterém žijeme a naučit se řešit problémy, které nám jsou kladeny do cesty.

Člověk, aniž si to uvědomuje, si utváří svět kolem sebe do určité souměrnosti, upravenosti. Právě při tomto uspořádávání věcí kolem sebe uspokojujeme **potřebu estetickou**. Dobrovolníci tak mohou pomoci svým klientům alespoň zčásti utvořit si tak „svět“ kolem sebe tak, aby se v něm cítili lépe.

Poslední sekundární potřebou je **potřeba uskutečňovat v životě určitý záměr nebo cíl**. Tato potřeba velmi souvisí s dobrovolnictvím. Dobrovolník tak může celému svému okolí ukázat, jakým směrem se ubírá, jaké jsou jeho životní hodnoty a poodkryt mu tak alespoň část toho jaký je. Předvádí tak svou osobnost pomocí vykonaných činů, pomocí svého jednání a chování.

Pokud má dobrovolník všechny tyto potřeby uspokojené, je pro něj jeho práce mnohem snadnější a baví jej se k ní neustále vracet.

## **2 Adorea – Dobrovolnické centrum Vsetín**

Již druhým rokem pracuji jako dobrovolník v dobrovolnickém centru ve Vsetíně. Pod záštitou tohoto centra jsem si vybrala práce s dětmi v rodinném a mateřském centru. Ráda bych proto alespoň zmínila jediné dobrovolnické centrum v našem okresním městě.

### **2.1 Historie dobrovolnického centra**

Myšlenka vybudovat ve Vsetíně dobrovolnické centrum vznikla na podzim roku 2002 na Městském úřadě ve Vsetíně. Šlo o snahu navázat na činnost dalších desítek center po celé republice. V červnu roku 2003 konstituovali občanské sdružení Adorea – dobrovolnické centrum Vsetín, které se stalo nositelem dobrovolnických iniciativ ve městě a blízkém okolí. Takto se sdružení otevřela cesta k dotačním titulům a finančním prostředkům, kterými různé subjekty podporují rozvoj dobrovolnictví v republice.

Technické zázemí pro toto centrum poskytl městský úřad, část mzdy koordinátora dobrovolníků (jinak zaměstnance Městského úřadu Vsetín v postavení projektového manažera) byla hrazena z finančních prostředků projektu Equal – vznik dobrovolnického centra byl jedním z jeho pilotních projektů. Své aktivity zahájilo dobrovolnické centrum programem Nezaměstnaný dobrovolník v součinnosti s Úřadem práce ve Vsetíně. Cílem tohoto centra bylo a je nabídnout lidem bez práce, lidem s více volného času, studentům aj. smysluplné a aktivní trávení volného času a zabránit nedostatku sociálních kontaktů a pocitů marnosti a nepotřebnosti, které jsou živnou půdou pro mnohem závažnější osobní problémy. „Základním posláním sdružení je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví na Vsetínsku a povzbuzení občanů, aby se na dobrovolnických aktivitách podíleli.“ (<http://www.adorea.cz>)

### **2.2 Současná spolupráce dobrovolnického centra**

*„Dobrovolnické centrum Adorea spolupracuje s Městským úřadem ve Vsetíně, státními institucemi, poskytovateli služeb a nevládními neziskovými organizacemi, iniciuje a podporuje vznik nových dobrovolnických aktivit, organizuje získávání, výcvik a další vzdělávání dobrovolníků, realizuje vlastní dobrovolnické programy, kde se dobrovolník uplatňuje v přímé péči o klienty, například v oblasti péče o děti a mládež, seniory apod. Spolupracuje*

*s fyzickými osobami a nevládními neziskovými organizacemi, navazuje mezinárodní spolupráce, propaguje myšlenku dobrovolnictví, poskytuje poradenství.“ (www.adorea.cz)*

Konkrétně spolupracuje s těmito přijímacími organizacemi:

- Agentura Zdislava – komplexní domácí péče
- Auxilium - asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR
- Azylový dům pro ženy a matky s dětmi, o.p.s.
- Diakonie ČCE Vsetín
- Domov Jitka, o.p.s.
- Elim Vsetín, o.s. – azylový dům pro bezdomovce, sociální rehabilitace, denní centrum
- Enter, o.s. - kroužky, kluby, jednorázové akce, tábory a jiné pro rodinné aktivity
- Charita Svaté rodiny Nový Hrozenkov
- Charita Vsetín - denní stacionář pro seniory, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Zrnko, centrum pro sociální rehabilitaci
- Impuls – sdružení pro léčebnou a sociální rehabilitaci Vsetín
- Kojenecké a dětské centrum Valašské Meziříčí
- Letokruhy, o.s. - občanské sdružení zaměřené na péči o lidi s poruchami paměti a orientace
- Masarykova veřejná knihovna Vsetín
- MŠ Luh
- Naděje,o.s. – denní stacionář středisko Rokytnice
- Naděje,o.s.– denní stacionář pro postižené děti- Kobzáňova
- SONS - oblastní pobočka sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých Vsetín
- Rodinné a mateřské centrum,o.s.
- Salesiánské sdružení Vsetín,o.s.
- Sociální služby Vsetín - domov pro seniory Podlesí, domov se zvláštním režimem Pržno domov s chráněným bydlením Vsetín
- Základní škola praktická Rožnov pod Radhoštěm
- Zdislava Vsetín o.p.s. - domácí ošetrovatelská a pečovatelská služba

### 3 Práce s osobami se zdravotním postižením

Téměř každý den se můžeme setkat s osobami, které jsou určitým způsobem zdravotně znevýhodněni nebo postiženi. Je důležité mít alespoň trochu představu, jak se k těmto lidem zachovat, popřípadě jak jim pomoci.

Život lidí s postižením může ovlivňovat spousta činitelů. Tyto činitele lze rozlišit na subjektivní a objektivní. Mezi **činitele subjektivní** můžeme zařadit zdravotní stav a všechna omezení, které tento stav přináší (imobilita, vnímání okolí, ztráta komunikačních schopností, změna chování jedince). Dalšími subjektivními činiteli mohou být například osobnostní rysy jedince, vlastní postoj k postižení nebo znevýhodnění, schopnost zvládat stres, stresové situace nebo sociální prostředí, ve kterém osoba s postižením žije. Některé subjektivní činitele se dají jistým způsobem zmírnit, nebo změnit. **S objektivními činiteli** osoba s postižením téměř nic udělat nemůže. Do objektivních činitelů totiž patří společenské vědomí, předsudky a postoje společnosti k lidem s postižením, stav životního prostředí, sociální politika, vzdělávací politika, politika zaměstnanosti a sociální služby. (Novosad, 2009, s. 18 - 19)

V současné době se však kvalita péče o zdravotně postižené více zkvalitňuje. Sociální služba nabízí široké spektrum pomoci těmto lidem a i v systému školství se zohledňuje péče o osoby takto znevýhodněné či oslabené určitým handicapem.

#### 3.1 Zdravotní postižení

Definic zdravotního postižení existuje hned několik. My zde uvedeme alespoň tři ke vzájemnému srovnání.

Podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách § 3 se zdravotním postižením rozumí toto: tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.

Matoušek definuje zdravotní postižení takto: „ *Postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat*“ (Matoušek, 2003, s. 271)

Zákon o zaměstnanosti vymezuje zdravotně postižené lidi, jako osoby, které jsou:  
„a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni 32a),  
c) rozhodnutím Úřadu práce vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými“ (§ 67 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Ze všech tří definicí vyplývá, že zdravotně postižená osoba, vždy ztrácí do jisté míry schopnost starat se sama o sebe, stává se z části závislá na okolí a postižení či znevýhodnění jí vstupuje do života a ovlivňuje jej. Mělo by být v zájmu každého pomoci lidem s postižením k co nejlepší integraci do společnosti, snažit se o co největší utilitu na trhu práce.

Je nutné si také uvědomit, že lidé s postižením mají stejné potřeby jako ostatní, někdy je však nemohou z důvodu jejich zdravotního postižení zcela sami uspokojit a zde je právě potřebná „pomocná ruka“ ze strany, ať už rodiny, kamarádů, nebo pečovatelské služby.

### 3.1.1 Klasifikace handicapů

V odborné literatuře bychom našli mnoho členění postižení. Pro tuto práci byla vybrána asi 3 nejnámější dělení. První je rozdělení podle toho, jak handicap ovlivňuje život člověka se specifickými potřebami, druhá klasifikace rozčleňuje handicapy podle doby jejich vzniku. Poslední kategorizací je třídění podle druhu handicapu a poruchy.

Podle toho, jak handicap ovlivňuje člověka, můžeme poruchy a handicapy členit takto:

- lehké handicapy a poruchy – tyto anomálie při citlivém přístupu nepotřebují institucionální řešení, jde jen o lehké odchylky od normy, člověk nepotřebuje speciální péči
- handicapy a poruchy středního stupně – tento stupeň závažnosti již vyžaduje speciální péči, komplikují běžný život osoby (u dětí školního věku komplikuje školní docházku)
- těžké poruchy a handicapy – toto těžké znevýhodnění těžce narušuje začleňování jedince do společnosti, přetrhává jeho sociální vztahy a znesnadňuje mu tak běžný život, ať už ze sociálního nebo ze zdravotního hlediska. (Kremličková, Novotná, 1997, s. 20)

Z hlediska vzniku dělí Pipeková poruchy na vrozené (dědičné) a získané. Tyto handicapy vznikají v prenatálním, perinatálním nebo postnatálním období člověka. (Pipeková, 1998, s. 25)

„ Poruchy prenatální vznikají vlivem nepříznivých okolností v období před narozením člověka. Jsou důsledkem genetické chyby vázané na dědičnost, nebo „pouze“ důsledkem



*nepříznivých podmínek během těhotenství matky (nevhodné užívání léků, některé choroby, vysoká hladina stresu, chyby v životosprávě, úrazy atd). Mezi tato postižení patří většina mentálních postižení, Downův syndrom, některé druhy dětských mozkových obrn, těžké smyslové vady atd.“ (Kremličková, Novotná, 1997, s. 21)*

V perinatálním období mohou vývoj dítěte poškodit negativní rizikové události, které probíhají při porodu nebo časně po narození. Může tak jít o mechanické poškození plodu, komplikace u porodu spojené s nedostatkem kyslíku nebo následná infekce. (Slowík, 2007, s. 46)

„Poruchy a handicapy postnatální jsou výsledkem nepříznivých okolností během života člověka, které limitují normální vývoj v oblasti tělesné, psychické i sociální. Hlavním zdrojem postnatálně vzniklých handicapů jsou úrazy, těžká nebo špatně či pozdě diagnostikovaná onemocnění, nevhodná výchovná péče, špatné až extrémní podmínky životního prostředí atd.“ (Kremličková, Novotná, 1997, s. 21).

Poslednímu dělení je podle typu handicapu či postižení. Nyní si vyjmenujeme základní typy, které poté dále rozebereme v dalších podkapitolách.

Dle typu rozdělujeme osoby se zrakovým postižením, se sluchovým postižením, s poruchou hybnosti, s mentálním postižením, s narušenou komunikační schopností a s kombinovaným postižením.

### **3.2 Zrakové postižení**

Zrak je zřejmě vůbec jedním z nejdůležitějších lidských smyslů. Právě poruchy zraku výrazně komplikují osobám se specifickými potřebami život. Lidé přijímají 90% procent informací právě pomocí svých zrakových orgánů.

Koho bychom vlastně mohli pojmenovat jako zrakově postiženého? Mnoho lidí v dnešní době používá brýle, které jim upravují jejich narušené zrakové schopnosti. Avšak tato zraková anomálie většinou není tak závažná, aby výrazným způsobem ovlivňovala život tohoto člověka. Za osobu se zrakovým postižením tak můžeme považovat osobu, pro kterou jsou již nedostačující pouhé podpůrné prostředky (brýle, chirurgický zákrok aj.) a i po této korekci má problémy se zrakovým zpracováním informací.

„Osoby se zrakovým postižením dělíme podle:

- stupně zrakového postižení na osoby:
  - o nevidomé,

- se zbytky zraku,
- slabozraké a
- s poruchou binokulárního vidění.
- typu zrakového postižení na osoby s narušením:
  - zorného pole,
  - zrakové ostrosti,
  - barvocitu,
  - zpracování zrakových podnětů a
  - s poruchou mobility oka.“ (Růžičková, in et al, 2008, s. 27)

Osobám s takovýmto druhem zdravotního postižení mnohdy stačí i drobná pomoc ze strany veřejnosti nebo svého okolí. A proto se velmi často do pomoci takto handicapovaným zapojují dobrovolníci, kteří například doprovázejí zrakově postižené na úřady, k lékaři či třeba pouze na procházku.

Lidé se však často chovají k nevidomým jako k chudákům a litují je. Velmi výstižná je odpověď maminky třináctileté Lucky na to jak by se měli chovat „zdraví“ lidé k postiženým lidem – *„Pomáhat postiženým, ale umožnit jim co největší samostatnosti a hlavně nelitovat. Nejhorší je dívat se na ně jako na chudáky. I postižení patří do života – je třeba je brát jako jeho součást. Vytvořit nějaký „model“, jak se chovat to asi nejde. Každé postižení je jiné, a hlavně každý člověk je jiný, ale nikdo by neměl zapomínat na to, že zdravý nemusí být věčně.“* (Chvátalová, 2001, s. 21)

### 3.3 Sluchové postižení

Sluch je dalším velmi důležitým smyslem, který nás provází celým životem. Pomocí sluchu přijímáme až 60% informací ze svého okolí. Proto je ztráta tohoto smyslu velmi těžká. Ztrácí tak téměř kontakt s děním kolem sebe, vznikají komunikační bariéry. Sluchový handicap má také špatný vliv na vývoj myšlení. Lidé, kteří se narodili jako neslyšící, nemají vyvinutou vnitřní řeč, ve které většina intaktní populace uvažuje nebo přemýšlí. Velmi důležitá je včasná péče o sluchově postiženého jedince, která může zmírňovat nežádoucí následky těchto handicapů.

*„ Sluch má kromě jiného i bezpečnostní funkci: je jediným smyslem, který zůstává stále aktivní, dokonce i ve spánku. V bdělém stavu pomocí sluchových vjemů kontrolujeme okolím mimo naše zorné pole a jakýkoliv výstražný nebo nebezpečný zvuk vyvolá okamžitě spontánní*

*obrannou nebo únikovou reakci. Těžce sluchově postižený člověk se v tomto smyslu stává tedy výrazně zranitelnějším.*“ (Slowík, 2007, s. 71 – 72)

Sluchové vady můžeme dělit mimo jiné podle jejich hloubky sluchového postižení na nedoslýchavost, hluchotu a ohluchlost. U nedoslýchavosti rozlišuje nedoslýchavost převodní (člověk s handicapem slyší málo, ale rozezná lidskou řeč) a percepční (člověk s postižením slyší lidskou řeč zkresleně). Hluchota má dvě formy – handicapovaný člověk neslyší vůbec, nebo mu zůstaly pouze zbytky sluchu. Posledním typem sluchového postižení je ohluchlost. Jako ohluchlost nazýváme ztrátu sluchu, která vznikla až v průběhu života. Pokud osoba ztratila sluch potom, co byl dokončen vývoj řeči (kolem sedmého roku života), řeč neztrácí, ale musí se i nadále jeho řeč trénovat a používat, aby se udržela funkční. (Pipeková, 1998)

Důležitá je také soustavná a hlavně trpělivá pomoc ze strany rodiny. Život sluchově postiženým mohou usnadňovat různé pomůcky (např. zvonek nebo telefon se světelným signálem). V současné době existují i programy pro neslyšící, které se vysílají ve znakové řeči, nebo je možné sledovat pořady, seriály se skrytými titulky. Tyto pro intaktní společnost „maličkosti“ mohou sluchově handicapovaným vrátit alespoň částečnou samostatnost či orientaci v dění kolem sebe.

### **3.4 Tělesné postižení**

*„ Většina lidí si v souvislosti s pojmem tělesné postižení představí patrně někoho na vozíku nebo s berlemi v podpaží. Tělesný handicap ovšem souvisí s daleko širší škálou projevů a patří sem i dlouhodobá zdravotní oslabení, která nemusí být navenek vlastně téměř vůbec zjevná. Přesto mohou způsobit větší znevýhodnění, než bychom očekávali a tušili. Pozornost somatopedie si proto zaslouží ten, komu chybí třeba palec na jedné ruce, stejně jako člověk s přerušenou páteřní míchou upoutaný na ortopedický vozík nebo jedinec, u kterého se čas od času objeví epileptický záchvat různého stupně.*“ (Slowík, 2007, s. 97)

Jedince s tělesným postižením spojuje společný znak a to je omezení, nebo úplná ztráta hybnosti. Tímto zjevným rysem se výrazně liší od intaktního jedince. Tato ať už částečná nebo úplná imobilita ovlivňuje život člověka v mnoha ohledech. Můžeme zde zmínit zásadní věci ovlivněné ztrátou pohyblivosti a to například nemožnost sebeobsluhy, méně možností pro navazování sociálních kontaktů, horší přístup k získávání informací a nových podnětů, problém při uspokojování základních fyziologických potřeb aj.

*„Specifickým problémem tělesně postižených je poměrně velká variabilita intenzity a modifikovatelnosti druhů tělesného oslabení a pohybové výkonnosti, v řadě případů velký nepoměr mezi intelektuálními schopnostmi a fyzickou výkonností.“ (Jesenský, 2000, s. 188)*

Příčiny tělesného postižení se různí. Mohou být vrozené nebo získané v průběhu života. Mezi vrozené vady bychom mohli zařadit dětskou mozkovou obrnu. Méně časté bývají vrozené vývojové vady (např. chybějící nebo deformované končetiny, rozštěpy aj.). U získaných vad dominují především úrazy a následky závažných nemocí.

V dnešní společnosti se také stále častěji objevují deformace páteře. Tyto deformace mohou být důsledkem špatného životního stylu (nesprávné sezení u počítače, nedostatek pohybu). Dnešní doba, kdy již děti předškolního věku „vysedávají“ u počítače tak způsobuje mnohé zdravotní problémy. Proto je třeba řádně poučit rodiče o tom, jak může mít nezdravý životní styl neblahé následky na zdraví celé rodiny.

### **3.5 Mentální postižení**

Problematikou mentálního postižení se zabývá pedagogická disciplína psychopedie. Zajímá se o rozvoj, vzdělávání a výchovu osob se sníženými rozumovými schopnostmi. Snaží se o co největší zapojení jedinců s tímto druhem postižení do společnosti. (Pipeková, 1998)

*„Odhaduje se, že příčiny mentálních retardací jsou především v období prenatalním (asi 50-60%) a perinatálním (asi 8%). Ostatní poškození vznikají postnatálně na raném stadiu vývoje dítěte vlivem úrazů, infekčních onemocnění a zánětů nervové soustavy, případně vlivem poruch látkové výměny.“ (Kremličková, Novotná, 1997, s. 66)* Při poškození po druhém roku dítěte se mluví o demenci.

Právě o mentálně postižených mluví intaktní společnost často jako o blázních, či o duševně chorých, nejméně toto postižení chápe a těmto lidem se snaží více vyhýbat, než lidem s jiným druhem postižení. Člověk si může vyzkoušet být nechvilí nevidomým, neslyšícím, nebo si může sednout na vozík a zkusit jaké je to, být třeba připoutaný na kolečkovém křesle. Ale pocítit na vlastní kůži mentální postižení nejde. Proto je právě tento druh postižení svým způsobem pro veřejnost jiný.

*„Při komunikaci s člověkem s mentálním postižením můžeme mít obavy, zda nám klient dobře rozuměl, zda chápe, co mu chceme říci. Často se nevědomě můžeme v rozhovoru spíše obracet na zákonného zástupce či opatrovníka s tím, že on to potom klientovi „nějak vysvětlí“.“ (Mahrová, Venglářová, 2008, s. 124)*

Slowík definuje mentální deformaci jako pojem, kdy jedinec vykazuje podprůměrné intelektuální schopnosti, které se projevují v průběhu výchovy a narušují schopnost adaptovat se na okolní podmínky. Poruchy přizpůsobení se lze vysledovat z pomalejšího dospívání jedince, ze snížené schopnosti učit se či z nižší přizpůsobivosti na sociální prostředí. (Slowík, 2007, s. 110)

Novotná a Kremličková (1997, s. 66 - 67) dělí mentální retardaci do čtyř stupňů. První nejlehčí formou je mírná duševní zaostalost. Osoby mírně duševně zaostalí jsou v myšlená o něco pomalejší, jsou snadno ovlivnitelní druhými lidmi, řeč mají postiženou ve všech složkách, paměť je většinou pouze mechanická. Tyto osoby jsou za spolupráce s rodinnými příslušníky vzdělávány ve zvláštních školách. Druhým stupněm je středně těžká mentální zaostalost (retardace), kdy má jedinec výrazně snížené rozumové schopnosti. Osoby s tímto stupněm retardace jsou velmi těžko vzdělavatelní. Pokud není silné rodinné zázemí a zájem ze strany rodiny, bývají většinou umístěni do ústavů sociální péče. Jejich výchova bývá zaměřená především na jednoduché sebeobslužné činnosti. Těžká mentální zaostalost je třetím stupněm. Osoby s těžkou retardací potřebují soustavnou pomoc a péči. Posledním nejtěžším stupněm je hluboká mentální retardace – rozumové schopnosti ani v dospělosti nedosahují na vyšší úroveň než na úroveň dvouletého dítěte. Motorika je u toho stupně mentálního postižení velmi špatná.

Vzdělávání takto mentálně postižených může být efektivní, i když si to spousta lidí nemyslí. Vždy je důležité kvalitní odborné vedení takto postižených osob. Velkým problémem osob takto handicapovaných je to, že umí těžko zvládat zcela běžné životní situace a jsou tak jistým způsob závislí na ostatních. Důležité je proto silné rodinné zázemí a podpora ze strany rodiny.

### **3.6 Narušená komunikační schopnost**

Narušení komunikační schopnosti nezahrnuje pouze řeč mluvenou, ale projevuje se také u řeči psané (grafická forma). Lidé s narušenou komunikační schopností mohou mít ve svém životě problém při navazování sociálních kontaktů, mohou mít v důsledku řečové vady snížené sebevědomí apod. Takto frustrovaný člověk pak může mít strach mluvit na veřejnosti a může být takto výrazně ovlivněno například jeho vzdělávání.

*„Základním předpokladem pro komunikaci mluvenou řečí je dobré sluchové vnímání, správná funkce mozkových řečových center a nervových drah, funkční motorika mluvidel*

*a dostatečná kapacita inteligence. Součástí mluvidel jsou přitom dýchací (respirační) orgány, hlasové (fonační), ústrojí a nakonec orgány artikulační (ústní dutina, jazyk, zuby, nosní dutina a hltan). Důležitou roli ve vývoji verbální komunikace hrají s řečí zdánlivě nesouvisející aktivity jako sání polykání a správné dýchání.“ (Slowík, 2007, s. 86)*

Mezi vady a poruchy řeči patří dle Slowíka (2007) centrální vady a poruchy (vývojová dysfázie, afázie, breptavost, koktavost), neurotické vady a poruchy (mutismus, efektivní mutismus, surdomutismus), vady mluvidel (huhňavost, palatolalie), poruchy artikulace (dyslalie, dysartrie), poruchy hlasu (chraptivost, mutace), symptomatické vady a poruchy (vady a poruchy způsobené jiným primárním postižením – např. nedoslýchavostí, mentální retardace).

Komunikace je v životě člověka základním předpokladem pro úspěšnou socializaci a edukaci. Vždy je důležité přistupovat k osobám s narušenou komunikační schopností individuálně podle konkrétní povahy poruchy či vady. Je nutné si zapamatovat, že například lidi s koktavostí bychom nikdy při jejich mluveném projevu neměli opravovat, naopak osoby, které breptají, můžeme upozornit, aby se snažili vyjadřovat pomaleji.

### **3.7 Kombinované postižení**

Ačkoliv se často definuje každé postižení zvlášť, můžeme se setkat s kombinací dvou postižení. V této oblasti téměř nejde utvořit ucelené klasifikační systém všech kombinovaných postižení. V této kapitole zmíníme pouze nejznámější typy kombinovaných postižení.

Mezi často se vyskytující kombinace patří kombinace mentálního postižení s postižením tělesným. Tato kombinace se vyskytuje nejčastěji u osob s mozkovou obrnou. Podobnou kombinaci s mentální retardací můžeme vidět u osob s autismem. Autismus je spojován s problémy interpersonální, špatnou schopností navozovat kontakty a orientací v okolním světě. Dalším kombinovaným postižením je spojení smyslových a mentálních handicapů např. u Downova syndromu. Velmi závažnou, avšak občas se vyskytující kombinací je hluchoslepotu – osoba je současně nevidomá i neslyšící. Může vzniknout i kombinace poruch chování s mentální retardací, která se často vyskytuje u jedinců z dysfunkčních rodin s patologickými prvky. (Slowík, 2007, s. 148)

K alternativní a augmentativní komunikaci při kombinovaných postiženích se využívají piktogramy, systém Bliss, komunikační systém MAKATON, znaky do řeči či například Lormova abeceda.

## 4 Způsoby práce s dobrovolníky v neziskových organizacích

V předchozích kapitolách jsme vysvětlili, kdo je to dobrovolník, co je to vlastně dobrovolnictví, popsali jednotlivé druhy zdravotního postižení apod. Ale jak vlastně pracují neziskové organizace s dobrovolníky? Co musí udělat, aby dobrovolníky dostali tzv. „na svou stranu“?

Nejprve bychom si měli definovat, co je to vlastně nestátní nezisková organizace. *„Nestátní nezisková organizace je v běžném evropském pojetí organizace zřízená jiným subjektem než státem, jejímž primárním účelem není vytváření zisku. Pokud spotřebovává peníze či vytváří zisk, investuje výhradně do svých předem definovaných aktivit ve sféře veřejného zájmu tj. v ochraně přírody, památek, v kultuře, ve zdravotnictví, ve vzdělávání, v sociálních věcech.“* (Matoušek, 2003, s. 123)

### 4.1 Příprava organizace na nové dobrovolníky

Příprava přijímací organizace probíhá zjištěním postoje k dobrovolnictví. Zjišťuje se, zda tato organizace již má předchozí zkušenosti s dobrovolníky a jestli o ně má momentálně zájem.

Je důležité zjistit současnou atmosféru v organizaci (komunikace mezi zaměstnanci, mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci). Cílem je vždy zjistit, zda vůbec budou dobrovolníci v této organizaci uplatnitelní. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 73)

Velmi užitečnou může být organizovaná a vedená diskuze na téma, zda by mezi sebou byli ochotni přivítat dobrovolníka. Jednotliví zaměstnanci by se tak mohli vyjádřit k této problematice a koordinátor diskuze by jim mohl předložit případná pro a proti příchodu dobrovolníka. Takto by se dalo předejít následovnému nahlížení na dobrovolníka jako na někoho cizího v kolektivu.

Lze také uspořádat poradenskou supervizi k tomuto tématu. Zaměstnanci se supervizorem konzultují otázky, které je zajímají – supervizor je jim jakýmsi rádcem. (Hawkins, Shohet, 2004, s. 62)

Každý dobrovolník by měl vědět, jaké činnosti bude v průběhu své dobrovolnické činnosti vykonávat. Nikdy by však neměl nahrazovat práci profesionála. Další zásadou je,



že dobrovolník vždy vykonává jen práci, kterou chce a nikdo ho nesmí do určitých prací nutit – dobrovolník si svobodně vybírá, kde chce pracovat.

## 4.2 Získávání dobrovolníků

*„Získávání dobrovolníků vyžaduje promyšlený nábor, který může mít podobu propagačních návštěv institucí, v nichž se potenciální dobrovolníci nacházejí, ale i mediálních kampaní. V mediálních kampaních je užitečné angažovat veřejně známé osoby.“* (Matoušek, 2003, s. 62)

Většina dobrovolníků u dobrovolnické činnosti dlouho nevydrží. Pokud dobrovolníky jejich práce přestane bavit, mají právo vyzkoušet jiný druh činnosti. Při náboru dobrovolníků se jako nejvhodnější formy upozornění na dobrovolnickou činnost doporučuje: letáky, plakáty propagující dobrovolnictví, zpráva v rozhlase, tisku, popřípadě v televizním vysílání, oslovení středních či vysokých škol, osobní kontakt aj. Při získávání dobrovolníků se také musíme orientovat podle typu dobrovolnické činnosti – zda jde o jednorázovou výpomoc nebo pravidelnou spolupráci.

*„Rozhodně doporučujeme vždy kombinovat několik forem získávání dobrovolníků. Zejména první rok či dva v regionu, kde dosud o dobrovolnictví nebylo příliš slyšet, je třeba věnovat informovanosti veřejnosti více energie.“* (Sozanská, Tošner, 2002, s. 78)

## 4.3 Výběr a výcvik dobrovolníků

Pokud se formy propagace dobrovolnictví dobře ujmou, přihlásí se do dobrovolnického centra osoby, které právě o tuto činnost mají zájem. Mohou se také přihlásit lidé, kteří by se chtěli dozvědět více informací a až poté se rozhodnout, zda mají zájem stát se dobrovolníkem či ne.

Když se osoba rozhodne, stát se dobrovolníkem je ve většině případů pozvána na individuální nebo skupinové setkání. Zde se dozvídá více informací, mnohdy se teprve rozhoduje, jaký typ činnosti bude vykonávat. Pro dobrovolnické centrum, či přímo pro přijímací organizaci je toto možnost poznat případného dobrovolníka osobně. Často je také volen jednoduchý otazník, jehož otázky mohou znít takto:

- Proč se chcete právě vy stát dobrovolníkem? Co od této činnosti očekáváte?
- Jak často byste chtěl/a týdně věnovat dobrovolnictví?

- Je pro Vás atraktivnější dlouhodobá spolupráce nebo byste raději volil/a krátkodobé a jednorázové akce?
- V jaké oblasti byste rád/a pracovala – s dětmi, s dospělými, se seniory apod.?  
(Sozanská, Tošner, 2002, s. 79)

Délka přípravy dobrovolníka na jeho práci se liší podle typu činnosti, kterou bude vykonávat. Je možné proškolit dobrovolníka i za několik málo minut (většinou při jednorázových akcích. Při programech jako například Pět P nebo dobrovolnicí v nemocnicích, je potřeba řádného proškolení, které může trvat celodenně nebo několik dní.

Školení dobrovolníků má většinou dvě části. První částí je obecná dobrovolnická část. Druhou složkou je příprava vztahující se na odbornou a speciální činnost, kterou bude dobrovolník vykonávat. Při odborném školení se vždy doporučuje přizvat někoho ze zaměstnanců přijímající organizace. Ten totiž nejlépe zodpoví otázky týkající se konkrétní činnosti

*„Při tréninku je třeba věnovat pozornost i předpokládaným kritickým situacím a také pro tyto případy nacvičit bezpečné postupy. Práce dobrovolníky musí být jištěna zkušeným profesionálem, který je kdykoli k dispozici pro zvládnutí situací, jež dobrovolník sám zvládne.“* (Matoušek, 2003, s. 62)

#### **4.4 Hodnocení a oceňování dobrovolníků**

S hodnocením a oceňováním dobrovolníků souvisí také pojem supervize. Matoušek (2003, s. 231) definuje supervizi takto: *„Kvalifikovaný dohled nad průběhem programu nebo projektu zaměřený na kvalitu činnosti pracovníků (profesionálů či dobrovolníků)“*.

Supervize bývá používána například pro zlepšování práce skupin či týmů. Supervizoři bývají často žádáni, aby našli lepší způsob fungování. (Hawkins, Shohet, 2004)

Při supervizi mohou dobrovolníci diskutovat nad problémy, které se vyskytly v průběhu jejich činnosti. Velmi zásadní je, že dobrovolník se může svěřit se svými problémy bez pocitu, že se mu někdo bude vysmívat a bude tak nepochopen

Hodnocení v dobrovolnické činnosti slouží především ke zkvalitňování samotné práce. Je pouze na organizaci nebo na dobrovolnickém centru jestli se rozhodne své dobrovolníky určitým způsobem hodnotit.

*„Dobrovolníci si zaslouží, aby jejich činnost byla evidována, aby byly vykazovány počty hodin, které organizaci věnují, a jejich přínos organizaci jako celku. Jednorázové akce*

*s dobrovolníky se dají zhodnotit po skončení akce na setkání organizátorů i účastníků a sepsáním návrhů a připomínek. I v tomto případě je možné doporučit, aby už při přípravě akce byl určen člověk, který bude mít zhodnocení na starosti.*

*Obtížnější je hodnocení dlouhodobého procesu, kdy dobrovolníci docházejí do organizace, postupně jich přibývá a jejich přínos se již nedá zhodnotit jednorázovým setkáním kompetentních osob“ (Sozanská, Tošner, 2002, s. 83) Na toto zhodnocení se většinou využívají stážisté, protože neziskové organizace většinou nedisponují takovými financemi, aby mohli zadat hodnocení profesionální agentuře.*

A k čemu vlastně hodnocení dobrovolníku slouží? Hodnocením práce dobrovolníka organizace nebo dobrovolnické centrum zjišťuje účinnost jejich práce v dané oblasti. Výsledky mohou poukázat na ekonomický přínos dobrovolnictví pro celou společnost. (Sozanská, Tošner, 2002, s. 83)

Mnoho dobrovolníků často říká, že o nějaké ocenění nebo pochvalu nestojí, ale právě takovéto odměňování je při dobrovolnické činnosti velmi důležité. Motivuje dobrovolníka k další dobře vykonané práci, může zvednout jeho sebevědomí a také ho například utvrdí v předpokladu, že svůj volný čas vyplňuje správnou a užitečnou činností.

Někdy může „obyčejné“ děkuji dobrovolníkům zevšednět a to i proto, že často nebývá myšleno zcela upřímně. Doporučuje se alespoň jednou za rok uspořádat společné sezení s vedením organizace a dobrovolníky, při kterém se udělují ocenění a symbolické odměny za vykonanou práci. *„Dobře fungující zpětná vazba vždy přispívá nejen ke zlepšení kvality práce všech, ale i k pozitivní atmosféře v organizaci.“ (Sozanská, Tošner, 2002, s. 84)*

Základem pro správné fungování ve vztahu dobrovolník – dobrovolnické centrum, dobrovolník - přijímací organizace nebo přijímací organizace – dobrovolnické centrum je vždy komunikace.

## II PRAKTICKÁ ČÁST

### 5 Metodická příručka pro školení dobrovolníků

Tato část se stane návodem pro osoby, které se rozhodly pracovat jako dobrovolníci především s lidmi se zdravotním postižením. Budou jim zde poskytnuty rady jak pracovat s osobami se zdravotním handicapem. Dozvědí se zde také jaké práva nebo povinnosti náleží dobrovolníkovi. Tento souhrn informací by měl sloužit též k rozšíření vědomostí a znalostí dobrovolníka, zkvalitnění péče o jejich klienty a pomoci dobrovolnickým centrům ke snadnějšímu proškolení nových dobrovolných pracovníků.

#### 5.1 Práva dobrovolníků

Každá osoba, která se stane dobrovolníkem má svá práva, která by měla být dobrovolnickým centrem nebo přijímací organizací dodržována a respektována. Zde je stručný výčet těchto práv.

Dobrovolník má právo:

- být co nejpřesněji informován o výkonu své činnosti; měl by se dozvědět co nejkonkrétněji, co jím zvolená aktivita obnáší, jaký bude její obsah, přínos pro klienta a co pro její vykonání bude potřeba (znalosti, dovednosti, zkušenosti aj.),
- znát přesné časové vymezení jeho práce; sám si může určit, kolik času bude činnosti věnovat (kolik hodin týdně a jak často),
- na to, podstoupit řádný trénink, proškolení, a výcvik nutný k získání nezbytných informací nutných k výkonu dobrovolnické činnosti,
- získat kontakt na osobu, která bude s dobrovolníkem po dobu jeho činnosti komunikovat, spolupracovat,
- na kooperaci a komunikaci s koordinátorem dobrovolníků; každá přijímací organizace by měla mít určenou osobu, na kterou se s případnými problémy nebo otázkami, může dobrovolník obracet,
- vykonávat pouze takovou činnost, která bude zcela podle jeho očekávání a představ,

- účastnit se supervize, která probíhá za účelem setkání skupiny dobrovolníků, při kterém si sdělí pocity, úspěchy nebo problémy související s výkonem činnosti,
- odmítnout práci, která je mu zadávána, je-li si vědom, že jeho schopnosti, znalosti nebo dovednosti neodpovídají požadovaným nárokům,
- dozvědět se jestli je jeho činnost vykonána efektivně; měl by tak mít právo zúčastnit se vyhodnocovacího procesu,
- být morálně ohodnocen za dobře vykonanou činnost (pochvala, poděkování, diplom, uveřejnění, ocenění apod.),
- být pojištěn pro případ způsobení škody vzniklé v průběhu jeho dobrovolnické činnosti,
- kontaktovat pracovníka dobrovolnického centra v případě nespokojenosti při výkonu své práce; může po domluvě změnit typ služby nebo popřípadě službu zcela ukončit
- mít proplaceno cestovné (pouze cestovné hromadnými prostředky dopravy, nikoliv osobním autem)

## 5.2 Povinnosti dobrovolníka

Každá práce nebo činnost má svá pravidla. Aby tato pravidla však fungovala, je nutné nastavit si mantinely, které budou pro naše „pracovníky“ zavazující a které je nutno dodržovat. Dobrovolníci nejsou žádnou výjimkou a tak i pro ně vyplývají z jejich činnosti určité povinnosti.

Mezi základní povinnosti dobrovolníka patří povinnost:

- dodržovat vše, co přislíbil podepsáním smlouvy s vysílající organizací (plnit takto úkoly, ke kterým se smluvně zavázal),
- respektovat zákon 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě,
- vést si záznamy do docházkového listu o své činnosti (datum, čas příchodu čas odchodu),
- být zodpovědný, spolehlivý, snažit se naučit se novým věcem (v případě svého zájmu i nad rámec svého zaměření),
- předložit doklady nutné k výkonu jeho činnosti (výpis z rejstříku trestů, zdravotní způsobilost, doložit podklady o výši nejvyššího dosaženého vzdělání apod.),

- při práci s klienty udržovat mlčenlivost o citlivých informacích týkajících se osobního života klienta,
- nevyužívat důvěry, kterou k nám „náš“ klient cítí,
- v případě nevládní situace nebo problému poprosit o radu u zkušenějšího kolegy, zaměstnance nebo jinou odborně kvalifikovanou osobu,
- identifikovat se s posláním, cílem a myšlenkou celé organizace,
- vhodně reprezentovat vysílající i přijímající organizaci,
- informovat o změně svého zdravotního stavu, pracovat dle svých možností,
- pracovat pro kolektiv (zaměstnanců, dobrovolníků); dbát na zvýšení kvality péče o klienty, spolupracovat pro dobro celé organizace.

### **5.3 Jak komunikovat s lidmi se zrakovým postižením?**

Při komunikaci s lidmi s tímto druhem handicapu je důležité dodržovat určitá pravidla pro komunikaci. Tyto specifika je však nutno rozdělit podle závažnosti a typu postižení.

Komunikace s nevidomými:

- před prvním fyzickým kontaktem s nevidomou osobou je vždy nutné ji nejprve verbálně oslovit,
- vždy je nutné, aby se nově příchozí člověk nevidomému člověku představil (i v případě, že se již znají),
- při konverzaci s nevidomým je samozřejmostí mluvit přímo k člověku,
- lze při komunikaci používat pojmy, jako např. podívej se, prohlédni si (tato slovesa jsou pro i pro samotné nevidomé zažitá a nejsou tak pro ně urážlivá či provokativní),
- velmi důležitou zásadou je ponechání věcí nevidomého na svém místě; při přemístění ztrácí přehled nad svými věcmi a může být značně dezorientovaný orientace,
- každý odchod nebo příchod je nutný hlásit,
- je třeba si uvědomit, že k reagování nelze použít pouhá gesta jako je například kývnutí hlavou, pokrčení rameny nebo zamávání; nevidomý člověk uvítá ústní odpověď,

- pokud se ocitneme v situaci, kdy potřebujeme popsat nevidomému cestu, musíme myslet na to, že nestačí pouhé ukázání rukou, ale je nutné používat přesné směrové pojmy,
- při doprovodu nabídneme nevidomému naši paži (nikdy jej netlačíme před sebou nebo jej netáhneme v závěsu za námi)
- je nezbytné nevidomého s dostatečným předstihem upozornit na změny povrchu, nerovnosti na chodníku, na vyvýšená či snížená místa, schody (především na první a poslední schod); při doprovodu sledujeme rychlost kroku a přizpůsobíme jej handicapovanému,
- v situacích, kdy se nevidomý potřebuje posadit, mu nejdříve umožníme ohmatat místo na které se hodlá usadit,
- pro písemnou formu komunikace se zrakově postiženými se využívá Braillovo písmo.

Komunikace s osobou slabozrakou osobou nebo s osobou se zbytky zraku:

- je důležité zajistit správné podmínky při komunikaci – například dostatečné světlo/zastínění,
- je dobré udržovat oční kontakt-

## **5.4 Jak komunikovat s lidmi se sluchovým postižením?**

Dalším postižením, při kterém musíme disponovat určitými znalostmi pro úspěšnou komunikaci, je sluchové postižení. Zde platí také určité zásady a rady pro efektivní dorozumívání se s osobami s tímto druhem handicapu.

Mezi hlavní zásady patří:

- jelikož je hlavním smyslem pro tyto handicapované osoby zrak je nezbytné udržovat nepřetržitý oční kontakt
- pro ještě snadnější komunikaci je doporučeno výraznější zapojení mimiky, gestikulace, postoje těla, které pomáhá neslyšící osobě lépe identifikovat obsah sdělení, nálady, emoce a doplňuje tak chybějící články, které z důvodu handicapu nelze rozpoznat, jako například tón hlasu, sílu hlasu, ironie apod.,

- je potřeba připravit se na to, že při komunikaci s osobami s tímto druhem postižení se můžeme častěji dostat do přímého fyzického kontaktu; je důležité s touto skutečností počítat,
- hovor se zahajuje dotekem na tělo (doporučuje se oblast ramen, horní část paží), máváním, světelným signálem, prostřednictvím druhé osoby,
- při verbální komunikaci bychom se neměli snažit zvyšovat hlas – znesnadňuje to většinou srozumitelnost a výrazně zhoršuje možnost odezírání,
- pro lepší odezírání je nutné zajistit vhodné podmínky – dostatek světla, nezakrývat si ústa, mluvit pomalu a dobře artikulovat (ale ne přehnaně),
- ke komunikaci se využívají speciální komunikační systémy znaková řeč, znakovaná čeština nebo znakový jazyk.

## **5.5 Jak komunikovat s lidmi s tělesným postižením?**

I pro práci s lidmi s tělesným postižením platí určitá specifika práce, které je nutné dodržovat, aby spolupráce dobrovolníka s klientem byla bezproblémová. Zde jsou některé rady, které by měly v komunikaci pomoci:

- je potřeba uvědomit si, že některým klientům (zvláště klientům s poruchou hybnosti horních končetin) může dělat velké potíže psaní, manipulace s drobnými předměty, činnosti kde je potřeba jemná motorika,
- osoby mohou mít nadměrné obavy ze zranění, z pádu, z neúspěchu a proto důležité je jak psychicky tak i fyzicky podpořit,
- klientovi, který není na kolečkovém křesle, samozřejmě vždy nabídneme místo k sezení, nejlépe dáme k dispozici více variant nábytku (snažíme se o co největší pohodlí klienta),
- při doprovodu klienta na kolečkovém křesle se snažit naplánovat si trasu tak, aby byla cesta pro klienta co nejkomfortnější,
- je nutná naučit se alespoň z části jak člověka s tělesným postižením nadzvednout, pomoci mu posunout se, uchopit jej a poskytnout mu nutnou podporu pro jeho bezpečí,
- při komunikaci bychom měli udržovat oční kontakt; pokud komunikujeme s osobou na kolečkovém křesle, vždy se snažíme udržovat úroveň těla ve stejné rovině



(klient sedí a my stojíme – handicapovaná osoba tak může pociťovat, že se nad ni povyšujeme),

- je důležité k osobám s tímto druhem postižení přistupovat individuálně dle jejich typu a rozsahu postižení; připravit se na možnost přítomnosti různých kompenzačních pomůcek (například protézy, ortopedické hole a berle, speciální pomůcky na ovládání počítače ústy atd.),
- pokud je tělesně postižený s doprovodem, vždy mluvíme přímo ke klientovi nikoliv k jeho doprovodu.

## **5.6 Jak komunikovat s osobami s mentálním postižením?**

Při komunikaci s lidmi s mentálním postižením bychom mohli vymezit také několik alespoň základních zásad:

- na tyto klienty mluvíme vždy rozsahově a obsahově přiměřeně jejich mentálnímu věku,
- užíváme jednoduché pojmy, krátké věty (ve složitých souvětích by se mohl klient přestat orientovat),
- vždy si musíme ověřit, zda nám klient rozumí, nejlépe se jej zeptáme, abychom zjistili, jestli porozuměl,
- snažíme se nemluvit ironicky, žargonem nebo používat cizí pojmy,
- osoba s mentálním postižením se v neznámém prostředí (či nepřehledné situaci) může chovat apaticky nebo naopak agresivně, proto bychom se měli snažit navodit co nejpříjemnější atmosféru a přátelské klima,
- je potřeba být připraven na zkratkovitě, nečekané, impulzivní či přehnané chování klienta a umět tady v těchto situacích vhodně a účelně zareagovat,
- s klientem se pokoušíme co nejčastěji navázat oční kontakt,
- mluvíme pomalu a mluvené slovo se snažíme doplňovat také neverbální komunikací (gesta, postavení těla, mimika atd.),
- při komunikaci s tímto typem klientů je velmi nezbytná trpělivost; klient zpracovává příchozí informace odlišným způsobem než intaktní populace,
- je potřeba při komunikaci omezit rušivé či rozptylující vlivy okolí (např. rádio, televize), které mohou snižovat pozornost klienta.

## 5.7 Jak komunikovat s lidmi s narušenou komunikační schopností?

U tohoto typu postižení je přístup ke klientovi velmi rozlišný a to specificky podle různých typů vady. Následující rady pro správnou komunikaci s jedincem s narušenou komunikační schopností budou zaměřeny na nejznámější diagnostikovaná postižení:

Palatolalie (vývojová vada řeči, projevuje se například zvýšenou nosovostí hlásek, špatnou mimikou apod.) a rinolalie (= huhňavost; poruchy nosovosti):

- vždy je velmi důležitý správný mluvní vzor,
- pokud klientovi nerozumíme, neměli bychom se obávat poprosit klienta, aby větu zopakoval nebo aby mluvil pomaleji,
- je třeba se připravit na možnost používání prostředků alternativní a augmentativní komunikace (obrázky, piktogramy, MAKATON, Znak do řeči apod.).

Koktavost (balbuties - nejčastějším projevem je opakování první slabiky slova, či celého slova)

- vždy být při komunikaci trpělivý, citlivý a empatický,
- nikdy na vadu zbytečně nebo přehnaně neupozorňovat; klient by se potom mohl, začít vyhýbat komunikaci ze strachu z neúspěchu nebo zesměšnění,
- klientovi vždy poskytneme dostatek času na to vyjádřit se.

Breptavost (hlavním znakem breptavosti je extrémně zvýšené tempo řeči, jehož důsledkem je poté řeč nesrozumitelná)

- u breptavosti je důležité osobu vždy požádat, aby snížila rychlost svého mluveného projevu,
- v případě nepochopení požádáme o opakování,
- při breptavosti je potřeba dohlédnout na klienta, aby provedl opravu svého mluvního projevu.

Při závažnějších narušeních komunikační schopnosti jako je například oněmění, získaná orgánová nemluvnost, dysfonie či afonie se potom využívá prostředků alternativní nebo augmentativní komunikace, které usnadňují dorozumívání s klientem.

## 5.8 Alternativní a augmentativní komunikace

Při práci s osobami se zdravotním postižením se můžeme setkat s alternativní a augmentativní komunikací. Tento druh komunikace se snaží přechodně či trvale kompenzovat projevy poruchy a postižení u osob s vážným postižením jazyka, psaní a řeči. Zmíníme zde pouze nejznámější typy alternativní a augmentativní komunikace a jejich stručný popis.

Mezi augmentativní a alternativní prostředky používané ke komunikaci patří:

- Komunikační systém MAKATON – základ tohoto systému tvoří 350 symbolů a znaků, které jsou podle náročnosti uspořádány do osmi etap, devátou etapu si tvoří klient sám a vytváří tak svůj individuální slovník; v praxi se MAKATON provádí pomocí znakování jednoduchých slov a mluvenou řečí.
- Piktogramy – jsou velmi jednoduchá zobrazení, která mají velkou výhodu v tom, že jsou srozumitelná téměř všem věkovým kategoriím a takřka všem národům; v práci s lidmi se zdravotním postižením mají nahrazující a podpůrnou funkci, kdy usnadňují dorozumívání zvláště s osobami s narušenou komunikační schopností, autismem či kombinovaným postižením.
- Znak do řeči – respektuje sníženou úroveň pohybových a poznávacích možností klientů; řeč je vždy doprovázena gestem, musí se vždy mluvit, až pokud jsme si jisti, že nás klient pozoruje, vzdálenost doporučená ke komunikaci je 50 cm až 2 metry, posunek se vždy snažíme doplňovat mimikou; hlavním úkolem tohoto komunikačního prostředku je snaha o podporu mluveného projevu, při kterém napřed používáme gesta a poté přecházíme k řeči mluvené.
- VOKS (ve světě je znám jako PECS) – je komunikační systém postavený na soustavě obrázků a využívá se především k nonverbální komunikaci; jednotlivé obrázky jsou uspořádány v komunikačních tabulkách, jednotlivé obrázky jsou opatřeny suchým zipem a ošetřeny proti rychlému poškození; obrázky jsou barevně rozlišeny – pro příklad bílá barva označuje podstatná jména, žlutá osoby, modrá přídavná jména, zelená slovesa, červená tázací zájmena apod.
- Komunikátory – jsou technické komunikační pomůcky s hlasovým výstupem, kdy po stisknutí tlačítka nebo kombinace tlačítek reprodukuje slovní sdělení; jejich hlavní výhodou je srozumitelnost řešení, rychlost komunikace a poměrně široký

slovník, velkou nevýhodou ovšem je vysoký pořizovací cenu a chybějící české syntetické hlasy.

Hlavní výhody a nevýhody alternativní a augmentativní komunikace:

#### VÝHODY

- větší zapojení klientů do komunikace s okolím
- podporuje rozvíjení kognitivních a jazykových dovedností
- umožňuje klientů volbu svobodného rozhodnutí
- poskytuje větší aktivní zapojení do konverzace
- snižuje tláhnutí k pasivitě klienta

#### NEVÝHODY

- alternativní a augmentativní komunikace je méně využitelná než samotná mluvená komunikace
- vzbuzuje pozornost veřejnosti
- některé pomůcky jsou finančně náročné

## 5.9 Proč se stát dobrovolníkem?

*„Podobně jako člověk miluje nebo nemá rád ostatní lidi a vůbec svět kolem sebe, vytváří si citový vztah k sobě samému“ (Jankovský, 2003, s. 58)*

Člověk, který se rozhodne stát dobrovolníkem tak pomáhá nejen těm, co to potřebují, ale z jisté části i sobě. Pokud se naučí mít rád ostatní lidi tak je to už malinký krůček k domu, aby se například vyrovnal s tím, jaký je on sám a přijal sám sebe takového, jaký je.

Díky dobrovolnictví se lze naučit spousta věcem nebo pouze již naučené věci, vlastnosti upevnit. Dobrovolník se učí zodpovědnosti za vykonanou práci a spolehlivosti, která je nutná i v soukromém životě. Obě tyto vlastnosti jsou například velmi žádané i v zaměstnání, tudíž když si na ně osoba zvykne ještě před tím, než vstoupí do pracovního procesu, je to pro něj jen výhoda.

Pracovat jako dobrovolník může přinášet pocit užitečnosti a vnitřní pocit správného využití svého volného času. Mnoho lidí se rozhoduje stát se dobrovolníkem i proto, že jim tato činnost poskytuje nové zkušenosti v oblasti práce v neziskovém sektoru.

Dobrovolnická činnost zasahuje do mnoha odvětví a tak si většinou „na své“ přijde téměř každý. Ať už člověk rád pracuje s dětmi, dospělými či seniory, lidmi se zdravotním postižením nebo s osobami v těžkých životních situacích, v neziskovém sektoru se vždy najde místo pro pomocnou ruku.

Při dobrovolnictví se setkávají lidé různého věku, různých zájmů a tak během něj často také vznikají životní přátelství, které spojují lidi s podobnými hodnotami či názory.

Pro toto všechno a mnoho více se možná lidí zamyslí a řeknou si, proč právě ještě oni nepracují jako dobrovolník, když neví co se svými volnými dny. A tak jim nezbývá nic jiného než najít příslušné dobrovolnické centrum, vybrat si činnost, které je zaujme a stát se dobrovolníkem.

## ZÁVĚR

Dobrovolnictví je oblastí, která se v současné době neustále vyvíjí a posunuje se dopředu. Je potěšující vidět, jak jsou stále více mezi dobrovolníky vidět mladí lidé, kteří se mohou společnými silami pokusit udělat tento svět alespoň trochu přijatelnějším a lepším k žití.

Dobrovolnická činnost má mnoho svých kladných vlastností, kterými by měl v ideálním případě disponovat každý člověk na této planetě – upevňuje hodnoty člověka, podporuje kooperaci s ostatními, probouzí zájem o druhé, nenechává dobrovolníky lhostejnými k lidem s potížemi (ať už zdravotními či sociálními), snaží se lidi vyřazené ze společnosti dostat zpět mezi lidi, pomáhají jim k správnému trávení volného času.

Pro dobrovolníky, kteří za svou práci nepobírají žádnou odměnu, je zřejmě největším oceněním získání nové zkušenosti. Tato nově nabytá zkušenost je velmi často podněcuje ještě k větší spolupráci, motivuje je do budoucna a pomáhá jim mnohdy při výběru povolání (u mladších dobrovolníků). Učí se takto řešit zcela nové situace, mají možnost nahlédnout do zcela odlišného prostředí, než do jakého se do té doby dostali a takzvaně se jim otevrou nové obzory, ve kterých se mohou uplatňovat.

Integrace do společnosti je pro jedince se zdravotním postižením zřejmě jednou z nejdůležitějších věcí. Tyto osoby jsou velmi vděčné, když se k nim lidé z okolí chovají kamarádsky, otevřeně a upřímně, nevysmívají se jim za jejich handicap a neodsouvají je tzv. na „druhou kolej“.

Mnohdy se budoucí dobrovolník dlouho rozhoduje, v jaké oblasti by chtěl pracovat. Pokud se rozhodne pracovat s osobami se zdravotním postižením, mohla by mu pomoci příručka, která byla cílem mé bakalářské práce. V této příručce (manuálu) se dozví jak pracovat s klienty s různými druhy postižení, jak se k nim chovat, jak s nimi komunikovat. Dále mu může k výkonu jeho činnosti pomoci seznam práv a povinností, které získává podepsáním smlouvy. Dobrovolník by si měl vybrat takový druh práce, který ho bude bavit. V případě zjištění, že se mu současná oblast činnosti nelíbí, vždy je možné přesunout své působení do jiné přijímací organizace.

Vždy je především na člověku samotném jak si chce naplánovat svůj vlastní život, jak má poskládaný žebříček hodnot a jak si zorganizuje svůj volný čas.

Na úplný závěr bych ráda přidala výrok Jana Amose Komenského, nad kterým by se mohl každý zamyslet: *„Těm, kteří se dali získat dobrovolně, můžeme důvěřovat, ale nikdy těm, kteří byli mocí donuceni nebo lstí získáni“*

## SEZNAM LITERATURY

ČÁP, Jan, Věra ČECHOVÁ a Marie ROZSYPALOVÁ. *Psychologie: Obecná psychologie pro střední pedagogické školy*. Praha: H&H, 1998, 206 s. ISBN 80-86022-36-6.

*Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe*. Editor Svatava Šimková. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2011, 119 s. ISBN 978-80-87449-15-8.

*Dobrovolníci pro kulturu: dobrovolnická činnost v kulturních organizacích*. Editor Magdalena Müllerová. Praha: Česká kancelář programu Culture nákladem Institutu umění - Divadelního ústavu, 2011, 128 s. ISBN 978-80-7008-268-3.

HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Překlad Helena Hartlová. Praha: Portál, 2004, 202 s. ISBN 80-7178-715-9.

CHVÁTALOVÁ, Helena. *Jak se žije dětem s postižením: problematika pěti typů zdravotního postižení*. Praha: Portál, 2001, 182 s. ISBN 80-7178-588-1.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: TRITON, 2003, 223 s. ISBN 80-7254-329-5.

JESENSKÝ, Ján. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Univerzita Karlova, 2000, 354 s. ISBN 80-718-4823-9.

*Komunitní plán sociálních služeb a péče Vsetínska na období 2008-2010*. Vsetín: Společnost pro komunitní práci Vsetín, 2008, 96 s. ISBN 978-80-254-1969-4.

KREMLIČKOVÁ, Marta a Marie NOVOTNÁ. *Kapitoly ze speciální pedagogiky pro učitele: setkání speciálněpedagogická, sociálněpedagogická a pedagogickodiagnostická*. Praha: SPN - pedagogické nakladatelství, 1997, 115 s. ISBN 80-859-3760-3.

MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008, 168 s. ISBN 978-80-247-2138-5.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, 379 s. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-717-8549-0.

NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997, 270 s. ISBN 80-200-0592-7.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-807-3675-097.

PIPEKOVÁ, Jarmila. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido - edice pedagogické literatury, 1998, 234 s. ISBN 80-859-3165-6.

*Poradenství pro osoby se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 978-80-244-1799-8

SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika: prevence a diagnostika, terapie a poradenství, vzdělávání osob s různým postižením, člověk s handicapem a společnost*. Praha: Grada, 2007, 160 s. ISBN 978-80-247-17-33-3.

*Specifika komunikace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, 48 s. ISBN 978-80-244-1935-0.

ŠORMOVÁ, Lucie a Alžběta KLÉGROVÁ. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, 24 s. ISBN 80-869-9168-7.

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál 2002, 149 s. ISBN 80-7178-514-8.



## INTERNETOVÉ ZDROJE

Oblasti dobrovolnictví. *Dobrovolník* [online]. ©2012. [cit. 2012-3-15]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/.html>.

Příběhy dobrovolníků. *Dobrovolník* [online]. ©2012. [cit. 2012-3-16]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/pribehy-dobrovolniku/html>.

Vývoj legislativní úpravy dobrovolnictví v zahraničí a v České republice. *MVCR* [online]. ©2010. [cit. 2012-3-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vyvoj-legislativni-upravy-dobrovolnictvi-v-zahranici-a-v-ceske-republice.aspx>.

Přijímací organizace. *Adorea* [online]. ©2012. [cit. 2012-3-20]. Dostupné z: <http://www.adorea.cz/prijimaci-organizace.php>.

Chcete se stát dobrovolníkem. *Adorea* [online]. ©2012. [cit. 2012-3-20]. Dostupné z: <http://www.adorea.cz/chcete-se-stat-dobrovolnikem.php>.

Dobrovolnictví. *Evropský rok dobrovolnictví 2011* [online]. ©2012. [cit. 2012-3-20]. Dostupné z: <http://europa.eu/volunteering/cs/home2>.

Pro dobrovolníky. *Hest* [online]. ©2012. [cit. 2012-3-21]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/hestia/pro-dobrovolniky/chcete-byt-dobrovolnikem/>.

## PRÁVNÍ DOKUMENTY

Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon 262/2006Sb., zákoník práce

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Veronika Valentová
<b>Katedra:</b>	Ústav speciálně-pedagogických studií
<b>Vedoucí práce:</b>	Mgr. Jiří Kantor
<b>Rok obhajoby:</b>	2012

<b>Název práce:</b>	Metodická příručka pro školení dobrovolníků pro práci s osobami se zdravotním postižením
<b>Název v angličtině:</b>	Methodological manual for training volunteers to work with persons with disabilities
<b>Anotace práce:</b>	<p>Bakalářská práce se věnuje sestavení manuálu pro dobrovolnická centra, či přímo pro dobrovolníky. V této příručce noví dobrovolníci získají potřebné informace pro práci se zdravotně postiženými osobami.</p> <p>V teoretické části jsem definovala pojmy dobrovolník, dobrovolnictví, historii dobrovolnictví. Další podkapitola osvětlovala ukotvení v legislativě a způsob jak motivovat dobrovolníky. Kapitolou třetí byla historie konkrétního dobrovolnického centra a jeho spolupráce s různými přijímacími organizacemi. Podstatnou část své bakalářské práce jsem také věnovala klasifikaci zdravotních postižení. Poslední kapitolou teoretické části byl způsob práce s dobrovolníky v neziskových organizacích.</p> <p>V praktické části jsem vytvořila manuál týkající potřebných informací o způsobech komunikace a jednání se zdravotně postiženými.</p>
<b>Klíčová slova:</b>	Dobrovolnictví, dobrovolník, zdravotní postižení, motivace, neziskové organizace, komunikace

<b>Anotace v angličtině:</b>	<p>Bachelor thesis deals to assembly manual for the volunteer centers or directly for volunteers. In this handbook, new volunteers will receive the necessary informatik for work with disabled people.</p> <p>In the theoretical part, I defined te terms volunteer, vulunteering and history of volunteering. Another subchapter explaine legislation and how to motivate volunteers. The next chapter is history of concrete volunteer center and about organizations which cooperate with this center. A substantial part of his thesis, I devoted to the classification of disability. The last chapter of the theoretical i show to work with volunteers in nonprofit organizations.</p> <p>In the practical part, I created a manual with necessary informations about communication and proceeding with people with disabilities.</p>
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	Volunteering, volunteer, disability, motivation, non-profit organization, communication
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	
<b>Rozsah práce:</b>	51 stran
<b>Jazyk práce:</b>	čeština