

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií

**HANA JANEČKOVÁ**

III. ročník – kombinované studium

Obor: pedagogika – sociální práce

**OSOBNOSTNÍ A ODBORNÉ POŽADAVKY NA DOBROVOLNÍKA**

**V PROGRAMU PĚT P**

**Bakalářská práce**

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Lenka Holá, Ph.D.

OLOMOUC 2011

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem veškeré použité prameny a literaturu.

V Olomouci dne 1. 4. 2011

Děkuji PhDr. Lence Holé, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mě provázely při zpracování bakalářské práce. Za laskavou pomoc také děkuji PhDr. Dagmar Cruzové, která mi poskytla nejen materiálové podklady k práci, ale i užitečné rady. Děkuji i své rodině, která mi byla vždy oporou a bez jejíž velké podpory by tato práce nemohla vzniknout.

## OBSAH

ÚVOD .....	6
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Základní terminologie dobrovolnictví .....</b>	<b>9</b>
1.1 Dobrovolnictví .....	9
1.2 Dobrovolná služba a dobrovolná činnost.....	9
1.3 Dobrovolník .....	10
1.4 Charakteristika Programu Pět P.....	11
1.4.1 Poslání a cíle programu .....	11
1.4.2 Program Pět P a jeho rozvoj v ČR .....	12
1.4.3 Cílová skupina programu .....	13
<b>2 Dobrovolník v dobrovolnické organizaci .....</b>	<b>14</b>
2.1 Získávání dobrovolníka .....	14
2.2 Motivace dobrovolníka .....	15
2.3 Role dobrovolníka v dobrovolnické organizaci.....	15
2.4 Práva a povinnosti dobrovolníka .....	16
2.5 Pojištění dobrovolníka .....	16
<b>3 Osobnostní předpoklady dobrovolníka v Programu Pět P.....</b>	<b>18</b>
3.1 Vlastnosti dobrovolníka.....	18
3.2 Typ osobnosti dobrovolníka .....	19
3.3 Dovednosti dobrovolníka.....	21
3.3.1 Kognitivní dovednosti.....	22
3.3.2 Behaviorální dovednosti.....	22
3.3.3 Emoční dovednosti.....	23
<b>4 Odborné předpoklady dobrovolníka v Programu Pět P.....</b>	<b>24</b>
4.1 Kvalifikace a profesní kompetence.....	24
4.2 Vzdělání a vzdělávání dobrovolníka.....	26
4.2.1 Sociálně-psychologický výcvik dobrovolníka .....	27
4.2.2 Supervize dobrovolníka .....	27
4.3 Podpora činnosti dobrovolníka .....	29
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>31</b>
<b>5 Cíl praktické části.....</b>	<b>32</b>

5.1	Formulace výzkumných otázek .....	32
5.2	Metoda výzkumu .....	32
5.3	Popis výzkumu.....	33
5.4	Vyhodnocení výzkumu .....	35
5.5	Diskuse.....	58
ZÁVĚR .....		62
POUŽITÁ LITERATURA .....		64
SEZNAM PŘÍLOH .....		69

## ÚVOD

Jako téma své bakalářské práce jsem zvolila „Osobnostní a odborné požadavky na dobrovolníka v Programu Pět P“. Důvodem mého rozhodnutí byla skutečnost, že jsem sama po dobu tří let v tomto programu působila jako dobrovolník. Zvolené téma mi proto bylo osobně blízké a shledávala jsem ho jako vhodné a zajímavé pro zpracování bakalářské práce.

Každý z nás si jistě všiml, není-li lhostejný vůči dění na tomto světě, že je zde stále více a více dětí a dospívajících, kteří trpí rozličnými problémy. Za všechny můžeme jmenovat ty nejčastěji se vyskytující obtíže. Mezi ně patří sociálně slabší a nedostatečně podnětné prostředí, specifické poruchy učení a chování nebo problémy s komunikací a zapojením se do vrstevnického kolektivu.

Můžeme říci, že všechny děti a mladiství s výše zmíněnými problémy, mají jedno společné. Spojuje je touha a neodkladná potřeba mít někoho, na koho se mohou obrátit, spolehnout a s kým mohou prožívat to dobré i zlé. Jedním z možných míst, kde mohou takového člověka – kamaráda najít, je Program Pět P. Dobrovolník tohoto programu pro ně představuje určitý záchytný bod, který může jejich životy výrazně ovlivnit a přispět ke zmírnění jejich tíživé situace.

Je tedy zřejmé, že dobrovolník zastává zodpovědnou funkci, která v sobě skrývá nejen určité osobnostní, ale i odborné požadavky. Cílem mé práce je proto specifikovat, jakými osobnostními vlastnostmi a odbornými kompetencemi by měl dobrovolník Programu Pět P disponovat, aby kvalifikovaně a odpovědně plnil svou roli.

Bakalářská práce má dvě základní části – teoretickou a praktickou. V teoretické části jsem definovala nejdůležitější termíny spadající do oblasti dobrovolnictví, stručně charakterizovala Program Pět P a obecně se zaměřila na dobrovolníka v dobrovolnické organizaci. Dále jsem se již konkrétně věnovala osobě dobrovolníka působícího v Programu Pět P. Zde jsem se snažila popsat jeho osobnostní vlastnosti, dovednosti a také odborné předpoklady společně s jeho možnostmi vzdělávání. V závěru teoretické části jsem se věnovala způsobům podpory a oceňování dobrovolníka ze strany zmíněného programu.

V praktické části bakalářské práce jsem prostřednictvím dotazníků oslovila dobrovolníky zapojené do Programu Pět P. Mým cílem bylo blíže poznat osobnost těchto dobrovolníků. Otázky jsem proto orientovala na jejich vzdělání, zájmy a motivační faktory, které je vedly k dobrovolnické práci. Zjišťovala jsem jejich předcházející zkušenosti v oblasti dobrovolnictví. Zajímala jsem se také o jejich nově nabyté zkušenosti a o případné uplatnění těchto zkušeností v jejich budoucím profesním životě.

# **TEORETICKÁ ČÁST**



## **1 Základní terminologie dobrovolnictví**

Bakalářská práce se zabývá problematikou dobrovolníka působícího v dobrovolnickém programu. V práci se tak budeme často setkávat s pojmy z oblasti dobrovolnictví. Domníváme se proto, že je vhodné tyto základní pojmy definovat hned na počátku.

### **1.1 Dobrovolnictví**

Stěžejní definici dobrovolnictví uvádí Všeobecná deklarace o dobrovolnictví z roku 2001, která ho označuje za základní stavební prvek občanské společnosti. Dobrovolnictví tak realizuje nejvyšší aspirace lidstva, jako jsou touha po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny. (Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností, 2001). Šiklová naopak jednoduše říká: „*Dobrovolnictví je jakési sebeověření*“ (2007, s. 36).

Zakladatelé národního dobrovolnického centra HESTIA, Tošner a Sozanská, o dobrovolnictví hovoří následovně: „*Dobrovolnictví není obět', ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacím v mezilidských vztazích*“ (2006, s. 18).

Terminologie dobrovolnictví však nebyla doposud ujasněna. Výše zmínění autoři proto uvádí další pojmy související s dobrovolnictvím. Dobrovolnictví zaměřené na rodinu, příbuzenstvo a sousedy označují jako občanskou výpomoc nebo sousedskou výpomoc. Dobrovolnou činnost, probíhající v rámci komunity vytvořené v obci, označují jako dobrovolnictví vzájemně prospěšné. Pro dobrovolnictví, na kterém staví neziskové organizace a dobrovolnická centra, používají termín veřejně prospěšné dobrovolnictví (Tošner, Sozanská, 2006).

### **1.2 Dobrovolná služba a dobrovolná činnost**

Tošner se Sozanskou uvádí: „*Dobrovolnickou činnost vidíme jako aktivity spojené s organizací dobrovolnictví (jako specifického druhu lidské činnosti),*

*kdežto dobrovolnou činnost či službu jako vlastní výkon dobrovolné pomoci“ (2006, s. 37).*

Podle Zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě je dobrovolnickou službou 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 akcích 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“ (Sbírka zákonů, online).*

V závěru vymezení tohoto termínu jistě stojí za zmínku informace, že rok 2011 je Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství.

### **1.3 Dobrovolník**

Dalo by se říci, že neexistuje žádná jednotná definice, která by charakterizovala a věrně vystihovala osobu dobrovolníka. Každý z nás má jiný názor a představu o tom, kdo je dobrovolník.

Národní dobrovolnické centrum HESTIA, ve své publikaci nazvané Dobrovolníci: obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci, uvádí: *„Být dobrovolníkem znamená věnovat nezištně a ve svém volném čase své znalosti, schopnosti a energii ve prospěch ostatních lidí. Dobrovolníkem může být každý, při rozmanité práci se uplatní lidé všech profesí“ (2001, s. 9). Tošner a Sozanská*

dodávají: „Dobrovolník může být vnímán jako spolehlivý pomocník, na kterého je možné mít podobné nároky jako na placené zaměstnance“ (2006, s. 35).

Také na celosvětové konferenci o dobrovolnictví konané v Amsterdamu, v souvislosti s dobrovolníkem, zazněla tato slova: „Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změny ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací“ (Tošner, 2003).

Na vymezení pojmu dobrovolník pamatuje i legislativa. Zákon o dobrovolnické službě ve svém § 3 říká: „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,

*kteřá se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu“ (Sbírka zákonů, online).*

## **1.4 Charakteristika Programu Pět P**

V práci budeme později hovořit o dobrovolníkovi v Programu Pět P. Na následujících stránkách uvádíme základní informace o tomto programu.

### **1.4.1 Poslání a cíle programu**

Základním posláním Programu Pět P je prostřednictvím dlouhodobě trvajících vztahu mezi dítětem a dobrovolníkem pomoci klientovi, kterému v důsledku jeho chování či nepříznivé sociální situace hrozí sociální vyloučení.

Mezi obecné cíle programu patří prevence sociálně patologických jevů, zlepšení sociálního zázemí dítěte a zvýšení kvality jeho života. Zároveň jsou uskutečňovány subcíle jako je navázání blízkého vztahu dítěte s dobrovolníkem, který má být naplněn pocitem důvěry a přijetí. Program má tedy zvyšovat

sebedůvěru a sebevědomí dětského klienta a dát mu příležitost ke smysluplnému trávení volného času.

Základním cílem programu je pomoci dítěti začlenit se mezi své vrstevníky a vyřešit jeho komunikační obtíže. Dlouhodobý vztah mezi dobrovolníkem a dítětem, založený na jejich společném trávení volného času, má podpořit růst sociálních dovedností dítěte a jeho motivaci navazovat přirozené vrstevnické vztahy. Díky tomuto podpůrnému vztahu, může dětský klient postupně získat zdravou sebejistotu a osvojit si společenské vzorce chování a prožívání (Manuál Programu Pět P, 2009).

### **1.4.2 Program Pět P a jeho rozvoj v ČR**

Program Pět P je sociálně preventivní volnočasový program. Jeho název symbolizuje přátelství, podporu, pomoc, péči a prevenci. Program jako takový je založen na principu dobrovolného vztahu mezi dítětem a dospělým dobrovolníkem (Manuál Programu Pět P v České republice, 2004).

Program Pět P má svůj původ v USA, kde již přes sto let funguje pod názvem Big Brothers Big Sisters. V České republice, za počáteční podpory nadace Open Society Fund, byl zahájen v roce 1996 (Jakubcová, 2008). O dva roky později převzala patronát nad realizací programu HESTIA, která se tímto krokem zavázala k přijetí funkce národního koordinátora pro celou ČR. Pod její záštitou se začal program postupně rozšiřovat a v porovnání s Big Brothers Big Sisters začal věnovat větší pozornost kolektivním akcím, při nichž měly dvojice příležitost navzájem se setkat a vyměnit si zkušenosti (Sozanská, 2003).

V roce 2001 u nás fungovalo již 12 poboček Programu Pět P. S jeho rozvojem se zároveň zvyšoval počet regionálních poboček a tím také vzrůstala náročnost na celostátní koordinaci programu (Břízová, 2010). Z tohoto důvodu se HESTIA, společně s regionálními partnery, rozhodla založit zastřešující organizaci, která by úsilí jednotlivých center koordinovala. Při příležitosti Mezinárodního roku dobrovolníků 2001 tak byla vytvořena Asociace Pět P v ČR. V témže roce asociace splnila podmínky členství v Big Brothers Big Sisters International a stala se pátým národním členem tohoto celosvětového dobrovolnického hnutí (Sozanská, 2003).

V současnosti je program aktivně realizován 20 regionálními pobočkami, které sepsaly Smlouvu o spolupráci na Programu Pět P s národním dobrovolnickým centrem HESTIA. Některé pobočky byly založeny jako akreditované organizace dle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů. Několik poboček zaregistrovalo tento program jako sociálně aktivizační službu pro rodinu s dětmi dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (Břízová, 2010).

### **1.4.3 Cílová skupina programu**

Program Pět P je určen dětem ve věku 6 – 15 let, které do programu přichází s různorodou problematikou a u každého z nich je nutný individuální přístup. Tyto děti zatím nejsou poznamenány závažnými psychopatologickými problémy, je u nich však zaznamenáno ohrožení těmito vlivy (Manuál Programu Pět P, 2009).

Nejčastěji se jedná o děti, které pocházejí z problematického rodinného zázemí. Velmi často se do této skupiny řadí děti ze sociálně slabšího a méně podnětného prostředí, děti z mnohočetných rodin, děti vychovávané pouze prarodiči nebo děti, které často mění místa svého bydliště a následkem toho nemají stabilní zázemí. Další skupinu klientů představují děti, které trpí specifickými poruchami učení či poruchami chování, LMD, hyperaktivitou. Rovněž zde patří děti, které mají komunikační problémy nebo nezapadají mezi vrstevníky. (Jakubcová, 2008).

Všichni výše jmenovaní klienti jsou pro program cíleně vyhledávání ve spolupráci s pedagogicko-psychologickými poradnami, sociálními pracovníky, středisky výchovné péče, dětskými psychology a dalšími odborníky (Manuál Programu Pět P, 2009).

## 2 Dobrovolník v dobrovolnické organizaci

V následující kapitole se budeme věnovat procesu získávání dobrovolníka. Zjistíme, co ho k dobrovolnické činnosti motivuje a jaká je jeho role v dobrovolnické organizaci. Zaměříme se také na práva a povinnosti dobrovolníka, včetně jeho pojištění.

### 2.1 Získávání dobrovolníka

V úvodu je třeba říci, že dobrovolníci přicházejí a odcházejí. Proto jejich získávání, ale i následný výběr a výcvik představuje nepřetržitě se opakující koloběh (Tošner, Sozanská, 2006). Cílem celého procesu, je získat co nejvíce uchazečů, kteří mají zájem o účast v dobrovolnickém projektu. Z těchto zájemců jsou poté vybráni ti nejlepší a pro daný projekt nejvhodnější (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001).

Způsoby získávání dobrovolníka jsou různorodé. Jinak se postupuje při získávání dobrovolníka pro jednorázovou akci, jinak pro opakovanou a dlouhodobou spolupráci. Jednotlivé způsoby se doporučují kombinovat.

Mezi nejběžnější a nejčastěji používané formy získávání dobrovolníka patří:

- **Leták, plakát, vývěska** – jedná se o často využívaný, ale málo efektivní způsob, který je třeba doplnit dalšími formami.
- **Místní tisk, regionální rozhlasové či televizní vysílání** – tento způsob by měl být prioritní pro každou organizaci. Informace v médiích umožňují propagaci celé organizace, ale zprostředkovávají i přímý kontakt s potenciálním dobrovolníkem.
- **Střední a vysoké školy** – velmi často se dobrovolníkem stává student. Abychom ho náležitě zaujali, je třeba přijít do vyučování a přímo jej oslovit, seznámit ho s dobrovolnictvím a zodpovědět mu případné dotazy (Tošner, Sozanská, 2006).
- **Známí a přátelé** – jde o lehce využitelný, ale i vyčerpatelný zdroj hodící se spíše na počátku programu. Výhodou je, začínají-li se do programu

zapojovat přátele a známí již aktivního dobrovolníka (Dobrovolníci v nemocnicích, 2002).

## 2.2 Motivace dobrovolníka

V případě dobrovolnických programů a vůbec jakékoliv dobrovolnické činnosti se často setkáváme s otázkami typu: „Jak může někdo něco dělat zadarmo?“, „A proč to dělá?“ Motivů může být hned několik (Dobrovolníci v nemocnicích, 2002). Dobrovolná práce kromě rozšíření a prohloubení kvalifikačních předpokladů přináší další druhy satisfakce (Frič, 2001). Například pocit smysluplné práce, zvýšení sebevědomí, vyplnění volného času, touha pomáhat lidem nebo získání nových zkušeností (Dobrovolníci v nemocnicích, 2002).

U dobrovolnictví se setkáváme se 3 základními typy motivace:

- 1) **Konvenční** – osoba se stává dobrovolníkem, protože ji k tomu vedou morální normy. Dobrovolník s tímto typem motivace často preferuje své náboženské přesvědčení a opírá se o představu správného způsobu života dané vrstvy obyvatelstva. Zjednodušeně řečeno: dobrovolníkem se stává, protože se to sluší.
- 2) **Reciproční** – osoba vykonává dobrovolnou činnost proto, aby z ní sama měla užitek. Jejím cílem je získat nové zkušenosti, navázat nové vztahy, uplatnit své schopnosti a dobrovolnou činností se udržovat v kondici.
- 3) **Nerozvinutá** – tato motivace v sobě zahrnuje prvky jako je důvěra v organizaci, pro niž by měl dobrovolník pracovat, přesvědčení o smysluplnosti jeho práce a pocit podílení se na šíření dobré myšlenky. Tyto tři prvky jsou pak dostatečným motivem pro dobrovolníkovu práci (Frič, 2001).

## 2.3 Role dobrovolníka v dobrovolnické organizaci

Vstup dobrovolníka do organizace znamená pro organizaci změnu v jejím systému. Díky tomu se však může otevřít svému okolí. A je-li dobrovolnický

program v čele s dobrovolníky dobře připravený, může zvýšit výkonnost i profesionalitu celé organizace.

Dobrovolník může být úspěšnější v identifikaci potřeb, problémů a cílové skupiny, na kterou se organizace následně zaměří. Dobrovolník má více času a možností dělat činnosti, kterou nemohou být vykonávány v rámci běžného provozu. Dobrovolník mimo jiné nabízí neformální podobu vztahu, navazuje kontakty využitelné pro organizaci, doplňuje tým a propaguje organizaci na veřejnosti. Jeho role spočívá také v tom, že pomáhá organizaci plnit její poslání, poskytuje nové pohledy na řešení problémů a podává zpětnou vazbu, která je prevencí proti stereotypnímu výkonu (Tošner, Sozanská, 2006).

## 2.4 Práva a povinnosti dobrovolníka

Stejně jako každý občan i dobrovolník má svá práva, ale také povinnosti, které by měl znát a ve své dobrovolnické činnosti respektovat.

**Mezi povinnosti dobrovolníka patří:** dodržovat zákon o dobrovolnické službě; plnit podmínky výkonu dobrovolnické činnosti, na kterých se smluvně dohodl s organizací; absolvovat přípravu k dobrovolnické činnosti; předložit zdravotní a jiné doklady; nezneužívat důvěru; znát své limity; ztotožňovat se s posláním organizace, ve které působí; být spolehlivý a „týmový hráč“ (Dobrovolnictví, 2009).

**Dobrovolník má právo na:** informace o poslání a činnosti organizace, ve které chce být dobrovolníkem; zaškolení, výcvik, supervizi; výkon činnosti naplňující jeho očekávání; kontakt a spolupráci s koordinátorem; odmítnutí, jestliže činnost nevyhovuje jeho zájmům a schopnostem; morální ohodnocení za dobře vykonanou činnost a pojištění pro případ odpovědnosti za škodu (Tošner, 2010).

## 2.5 Pojištění dobrovolníka

Každý dobrovolník je během své dobrovolné činnosti vystavován určitým rizikům. Doporučuje se proto dobrovolníka ve zdůvodněných případech pojistit. V oblasti dobrovolnictví se tak setkáváme s **pojištěním úrazovým**, které kryje



následky úrazů nebo akutních onemocnění, jež vznikly v přímé souvislosti s pojištěnou událostí. Toto pojištění je vhodné při některých činnostech v nemocnici nebo při pomoci během přírodních katastrof.

Dalším typem pojištění je **pojištění odpovědnosti za škodu**, kterou způsobí dobrovolník při své dobrovolné činnosti. Pojištění je například používáno v programech, kde dobrovolník přichází do styku s nezletilými dětmi. Dále také v programech, kde působí v nemocnicích a domovech pro seniory.

Díky pojištění se dobrovolník i organizace mohou cítit bezpečněji, protože mají jistotu, že případná škoda, byť dobrovolníkem nechtěně způsobená, bude kryta daným pojištěním (Tošner, Sozanská, 2006).

### 3 Osobnostní předpoklady dobrovolníka v Programu Pět P

Na dalších stránkách se budeme zabývat osobností dobrovolníka. Pro lepší porozumění uvádíme několik definic osobnosti.

Vágnerová definuje osobnost jako: „*duševní celek, charakteristický: vnitřní jednotou a strukturovaností jeho dílčích složek; individuální specifičností, odlišností od jiných osobností; vývojovou kontinuitou, tj. relativní stálostí psychických vlastností i v průběhu vývojových změn*“ (1997, s. 5).

Jankovský obdobně říká: „*Psychologie většinou hovoří o osobnosti a míní jí integritu psychických funkcí, tedy jakýsi dynamický souhrn a jednotu psychických vlastností a procesů, díky nimž je člověk celistvou, integrální a jedinečnou bytostí, jež je schopna objektivního pohledu na sebe a pochopení okolního světa (ostatních lidí)*“ (2003, s. 53, 54).

Můžeme tedy říci, že osobnost člověka funguje jako sjednocený systém, který je individuálně typický a ve svých charakteristických rysech relativně stabilní. Osobnost jako taková pak určuje, jak se daný jedinec bude v různých situacích projevovat a jak bude reagovat na jednotlivé podněty (Vágnerová, 2008).

#### 3.1 Vlastnosti dobrovolníka

Dobrovolník hraje v životě dětského klienta velmi důležitou roli. Dobrovolník jako takový by proto měl disponovat určitými vlastnostmi. Obecně můžeme říci, že by dobrý dobrovolník měl být zralou a zodpovědnou bytostí, která cílevědomě věnuje svůj čas, znalosti a dovednosti dobrovolnické práci. Měl by být dochvilný, tvůrčí, pozitivní, ochotný spolupracovat na daných úkolech a v případě potřeby být schopen samostatné práce (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001).

Jak již bylo výše zmíněno, dobrovolník by měl být zralou bytostí. Dle Maslowa se mezi charakteristické rysy zralé osobnosti řadí: vysoký stupeň sebeakceptace a spontánnosti; zaměření se více na problém než na vlastní osobu; přátelské a láskyplné vztahy k několika blízkým osobám; podřizování vlastního jednání etickým zásadám a vysoký stupeň autonomie vedoucí k nezávislosti na druhých lidech (Křivohlavý, 2003).

### 3.2 Typ osobnosti dobrovolníka

Určit, jaký typ osobnosti se pro dobrovolnou činnost nejvíce hodí, lze jen obtížně. Samotný termín „typ“ nám vyjadřuje určitou charakteristiku, která je společná sice pro celou skupinu lidí, ne však všem. Tato charakteristika je vlastní pouze některým jedincům, kteří mají něco výrazně společného, ale kteří se zároveň od sebe v dalších znacích (např. úrovní inteligence) liší (Nakonečný, 2009).

Psychologie osobnosti rozeznává hned několik typologií. Je dokonce prokázáno, že první psychologické typologie, snažící se o konstrukci typů, vznikaly již ve starověku. Jako příklad můžeme uvést Hippokratovy typy temperamentu pocházející z konce 5. století př. n. l.

Poměrně často se můžeme setkat s typologií extravertů a introvertů, jejímž autorem byl C. G. Jung. Ten rozlišil čtyři psychické funkce (racionální myšlení a cítění, iracionální cití a intuici), které následně určily důležité varianty extravertů a introvertů (Nakonečný, 2009). Tyto varianty zahrnují celkem osm typů: extravertně a introvertně myšlenkový, extravertně a introvertně citový, extravertně a introvertně počítkový, extravertně a introvertně intuitivní. Pro každý typ je pak charakteristické určité chování a jednání (Říčan, 2007).

Velmi známá je rovněž konstituční typologie E. Kretschmera, která vychází ze souvislosti mezi znaky utváření těla a psychickými vlastnostmi. Kretschmer se tedy domníval, že mezi určitým typem stavby těla a určitým charakterovým typem existuje jistá souvislost. Na základě těchto úvah rozlišil tři typy stavby těla (astenický, pyknický a atletický) a k nim přiřadil odpovídající typy charakteru (schizothymní, cyklothymní a viskózní).

Jako poslední uvádíme typologii W. H. Sheldona, který také vycházel z předpokládané korelace tělesných a psychických vlastností. Podle toho, zda v těle převažuje tuk, svalstvo nebo nervy, rozlišil tři typy stavby těla: endomorfní, mezomorfní a ektomorfní. K těmto typům stavby těla následně přiřadil příslušný typ temperamentu (viscerotonní, somatotonní a cerebrotónní) (Nakonečný, 2009).

Jako kritérium posuzování typu osobnosti dobrovolníka jsme si zvolili typologii extraverte a introverte. Domníváme, že tato typologie je pro naše účely nejvhodnější a dobře nám poslouží při demonstraci osobnosti dobrovolníka.

Při posuzování typu osobnosti dobrovolníka je třeba brát v úvahu jeho schopnosti, vlastnosti a také náplň jeho činnosti v rámci dobrovolnického programu. Ideální dobrovolník by měl mít dobré interpersonální dovednosti a schopnost navázat komunikaci s dítětem s ohledem na jeho věk. Dále by měl umět dítěti naslouchat a brát v úvahu jeho přání a představy. Důležité je, aby dobrovolník uměl rozpoznat znaky spokojenosti dítěte a sám byl ve vztahu spokojený. V něm by proto měl být osobně angažovaný a mít zájem na pozitivním rozvoji dítěte (Brumovská, Seidlová Málková, 2010).

Konfrontujeme-li tento obraz ideálního dobrovolníka s introvertem, docházíme k závěru, že se pro dobrovolnou práci nehodí. Introvert je charakteristický svou uzavřeností, nepřístupností, pasivitou, zdrženlivostí a nedůvěrou. Navíc je převážně zaměřen sám na sebe, vnější svět ho spíše obtěžuje, často se stahuje do sebe, v jednání je váhavý a má plno zábran (Nakonečný, 2009).

Atributy zmíněné u introverta jsou tedy do značné míry v rozporu s osobností dobrovolníka. Domníváme se, že dobrovolník - introvert by obtížně navazoval kontakt s dítětem a získával si jeho důvěru. Máme rovněž odůvodněnou obavu, že by nebyl dostatečně přizpůsobivý a schopný flexibilně reagovat na potřeby dítěte. Ve vzájemném vztahu by mohl mít dokonce tendenci upřednostňovat své zájmy před zájmy svého svěřence.

Zaměříme-li se však na extraverta, domníváme se, že by vhodným dobrovolníkem mohl být právě on. Tento typ osobnosti je optimistický, společenský, otevřený, činorodý, adaptabilní, snadno navazuje kontakty a má rád změny (Vágnerová, 1997). Podle Eysencka má typický extravert mnoho přátel, je bezstarostný, veselý, touží po vzrušení a potřebuje mít kolem sebe lidi, se kterými by mohl mluvit (Říčan, 2007).

Na základě těchto vlastností usuzujeme, že dobrovolník – extravert by měl relativně bez problémů navázat kontakt s dítětem, získat si jeho přátelství a spolupráci. Dále předpokládáme, že by byl schopen připravovat zajímavé volnočasové aktivity, kterými by svého svěřence náležitě zaujal a pozitivně

ovlivňoval. Domníváme se, že by mohl také přispět ke zlepšení komunikačních schopností dítěte a motivovat ho k zapojení se do kolektivu vrstevníků.

Vše výše zmíněné nás tedy utvrzuje v tom, že by dobrovolník měl být spíše extravert. Tento typ osobnosti je podle nás schopen lépe zvládat dobrovolnickou práci. Ta je mimo jiné založena na získávání informací. Při této činnosti by měl dobrovolník preferovat svou intuici. Jestliže tak činí, může lépe porozumět skrytým informacím, orientovat se na budoucí možnosti, řídit se instinktem a vyjadřovat se kreativně.

Při rozhodování by pak měl upřednostňovat city a zajímat se o to, jaký bude dopad jeho rozhodnutí na druhé. Dobrovolník, který preferuje city, má vrozenou schopnost empatie, řídí se osobními hodnotami a hledá kvality, které by mohl vyzvednout. Cílem takového dobrovolníka je vytvořit harmonické prostředí, kde bude ke každému dítěti přistupováno jako k jedinečné osobnosti (Crkalová, Riethof, 2007).

### 3.3 Dovednosti dobrovolníka

Dobrovolník se v Programu Pět P podílí zejména na:

- **Aktivizační činnosti** – jedná se o upevnění motorických, psychických a sociálních dovedností dítěte a zajištění společensky přijatelných volnočasových aktivit.
- **Sociálně terapeutické činnosti** – dobrovolník svým osobním příkladem pomáhá dítěti rozvíjet a upevňovat osobní a sociální schopnosti vedoucí k jeho začlenění.
- **Zprostředkování kontaktu s přirozeným společenským prostředím** – dobrovolník vyhledává, spoluúčastní se a doprovází svého klienta na zájmové aktivity.
- **Pomoci při uplatňování práv a při obstarávání osobních záležitostí** – pomoc je poskytována s ohledem na věk dítěte. Jde zejména o pomoc při upevnění kontaktu s rodinou a podpora při začleňování dítěte mezi vrstevníky a okolní komunitu (Manuál Programu Pět P, 2009).

K úspěšnému výkonu všech těchto činností potřebuje mít dobrovolník určité kognitivní, behaviorální a emoční dovednosti.

### **3.3.1 Kognitivní dovednosti**

Mezi významné kognitivní dovednosti dobrovolníka patří porozumění postojům a názorům druhých lidí, chápání norem chování a pozitivní postoj k životu. Důležitou dovedností je vedení „vnitřního dialogu“, který dobrovolníkovi pomáhá zvládat obtížné situace a posiluje jeho volní kontrolu nad vlastním chováním. Pro dobrovolníka je také nezbytná dovednost konstruktivního rozhodování a řešení problémů, která zahrnuje ovládnutí prvotních impulsů, stanovení cílů a předvídání následků (Goleman, 1997).

### **3.3.2 Behaviorální dovednosti**

Pro dobrovolníka je tento druh dovedností velmi důležitý, protože komunikace je v kontaktu s dětským klientem stěžejní a má vliv na celý budoucí vztah. Důležitost komunikace nejlépe vystihuje Tomová: *„Komunikace mezi lidmi je neodmyslitelnou součástí bytí, existence člověka. Není nutné volit slova, stačí, že jsme, že se nějak pohybujeme, nějak tváříme, něco konáme a tím prozrazujeme na sebe spoustu informací, kterými si druhá strana utváří obraz o naší osobě, o nás. Vytváří si tak prvotní vjem a ten bývá buď vstupenkou do komunikačního prostoru a vzájemného přijetí, či v opačném případě zůstáváme za branami vzájemného porozumění a následně bezužitékové spolupráce“* (2009, s. 26).

Behaviorální dovednosti dělíme na neverbální a verbální. V rámci neverbálních dovedností komunikuje dobrovolník prostřednictvím výrazu tváře, zabarvení hlasu, gest nebo očí. Verbální dovednosti představují dobrovolníkovu schopnost jasně formulovat požadavky, přijímat kritiku, být odolný vůči negativním vlivům a schopnost pomáhat ostatním (Goleman, 1997).

Zásadní komunikační dovedností dobrovolníka je také umění naslouchat. Při aktivním naslouchání by se měl dobrovolník snažit co nejpřesněji pochopit, co mu druhý sděluje a zároveň mu dát najevo, že ho vnímá. Za tímto účelem

by měl pozorně sledovat řečníka, udržovat vizuální kontakt, přikyvovat či klást doplňující otázky (Jarošová, Komárková, 2001).

### **3.3.3 Emoční dovednosti**

Dobrovolník by měl znát své emoce a být schopen je ovládat. To je spojeno s tzv. emoční inteligencí. Ta zahrnuje schopnost správně identifikovat emoce své i cizí, rozumět emocím a jejich jazyku, řídit emoce u sebe i u ostatních a využít emoce na podporu kognitivních činností a k motivaci adaptivního chování. Základním prvkem této inteligence je pak snaha zlepšit psychické fungování jedince v jeho reálném životě. Jestliže si člověk dobře uvědomuje a ovládá své emoce i emoce druhých, může se těšit z bohatšího a plnějšího života (Schulze, Roberts, 2007).

Mezi emoční dovednosti dobrovolníka řadíme projevování citů, jejich identifikaci a správné označení; ovládání impulsů a emocí a obratné zacházení s nimi. Další důležitou dovedností je odhadování intenzity citů, uvědomování si rozdílu mezi city a činy a schopnost redukovat stres (Goleman, 1997).

Komplexně můžeme hovořit o sociálních dovednostech, bez nichž se neobejde žádná profese a ani sociální kontakt (Leinwatherová, 2010). Mezi tyto dovednosti patří dovednost sebepoznání, poznávání druhých lidí, sebevýchovy, sebevzdělávání a vzájemné komunikace. Všechny tyto dovednosti pomáhají člověku efektivně jednat s druhými lidmi, předcházet konfliktům a nedorozuměním. Mimo jiné podněcují motivaci k práci, podporují tvořivé myšlení a zkvalitňují vztahy mezi lidmi na pracovišti. Zároveň zvyšují sebevědomí a přispívají k rozvoji osobnosti člověka ve všech oblastech jeho života (Jarošová, Komárková, 2001).

## 4 Odborné předpoklady dobrovolníka v Programu Pět P

Dobrovolnictví je často mylně a nespravedlivě označováno za amatérství. Dobrovolnictví vykonávané ze záliby a ve prospěch druhých, řízené a organizované hlavně nestátními neziskovými organizacemi, kterému předchází odborné vyškolení dobrovolníků, má však s amatérstvím jen málo společného (Gjuričová, 2008).

Přesto se stále setkáváme s názorem, že dobrovolník je podivín, který nemá čím vyplnit svůj volný čas (Kramulová, 2009). Opak je však pravdou. Vohralíková uvádí: *„Dobrovolníci jsou zralí lidé, humanisticky orientovaní, sociálně integrovaní jedinci, velmi často aktivní v mnoha dalších činnostech“* (2009, s. 40).

Jak je to tedy s dobrovolníky a profesionály? Matoušek na toto téma říká: *„Dobrovolníky je dobré angažovat tehdy, když se dá předpokládat, že přiměřeně doplní služby poskytované profesionálem, nebo tehdy, kdy je mohou nahradit. Dělají to, na co profesionálové nemají čas, a vhodně doplňují profesionální péči. I dobrovolnická práce však vyžaduje určité minimální profesionální zázemí“* (Koucká, 2007, s. 34, 35). Tošner dodává: *„Jsou dobrovolnické programy, zejména v sociálních a zdravotnických zařízeních, kde může dobrovolník být členem týmu profesionálů“* (Koucká, 2007, s. 35).

Dobrovolník tedy není v pravém slova smyslu profesionál, ale spíše proškolený laik. I on však musí disponovat některými odbornými znalostmi a prokázat určité schopnosti. Na následujících stránkách se proto budeme zabývat profesionalitou a kvalifikací dobrovolníka.

### 4.1 Kvalifikace a profesní kompetence

Jestliže hovoříme o kvalifikaci, máme tím na mysli soubor určitých znalostí a dovedností, který jsme získali v průběhu školního vzdělávání. Tento soubor je poté dále rozvíjen v systému profesního vzdělávání a doplňován osobními a profesními zkušenostmi každého z nás (Tureckiová, 2004). Všechny získané teoretické vědomosti, praktické dovednosti, ale i osobní vlastnosti nám poté umožní výkon určité profese (Foot, Hook, 2002).



Profesní kompetencí pak rozumíme soubor schopností, znalostí, dovedností a získaných životních i profesních zkušeností, které se projevují v našem pracovním jednání a slouží k efektivnímu zvládnání pracovních funkcí a rolí vyplývajících z pracovní pozice.

Profesní kompetence jako taková zahrnuje 4 složky:

- 1) **Odborná – technická kompetence** – zahrnuje znalost pracovních postupů a možností jednání v organizaci. Projevuje se také v dovednostech analyzovat a řešit problémy a uplatňovat v praxi fungující řešení.
- 2) **Metodická – koncepční kompetence** – jedná se o schopnost pružně a efektivně si osvojovat nové znalosti a pracovní metody. Cílem je umět strukturovat problémy a vidět je v souvislostech, rozlišovat podstatné a nedůležité při dosahování výsledků.
- 3) **Sociální kompetence** – spočívá ve schopnosti efektivně navazovat a dlouhodobě rozvíjet vztahy s ostatními členy organizace.
- 4) **Osobní kompetence** – patří zde schopnost reflexe, sebereflexe a adekvátního sebehodnocení. Dále schopnost reagovat přiměřeně situaci, převzít zodpovědnost a být samostatný (Tureckiová, 2004).

Profesní kompetenci můžeme dále členit a to z několika hledisek. Uvádíme hledisko sociálně-psychologické, ve kterém rozlišujeme 3 skupiny kompetencí:

- 1) **Kompetence řešení problémů** – zjišťujeme, jak člověk přistupuje k úkolům a věcem. Někdo je aktivní, sám úkoly vyhledává a předvídá problémy. Jiný je pasivní, problémy a úkoly řeší chaoticky.
- 2) **Interpersonální kompetence** – zde se zabýváme vztahem jedince ke druhým lidem. Někdo potřebuje být při řešení problémů v úzkém kontaktu s druhými, případně je řídit. Někdo vyžaduje bezpečný odstup a raději se nechá řídit.
- 3) **Kompetence sebeřízení** - představuje chování k sobě a projev emocí. Jestliže chce člověk zvládat úkoly, problémy a vztahy s druhými, musí také zvládat sám sebe. Někdo se může nadhodnocovat, druhý naopak

podceňovat. Záleží na sebedůvěře jedince a na tom, jak je pro druhé důvěryhodný (Hroník, 2006).

## **4.2 Vzdělání a vzdělávání dobrovolníka**

Na počátku spolupráce s dobrovolníky je důrazně doporučováno, aby každý dobrovolník absolvoval základní proškolení – výcvik, který je mnohdy předpokladem jeho úspěšné dobrovolnické práce (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001).

Jestliže je výcvik dobře připravený, dobrovolník má pocit jistoty, protože ví, k čemu se zavazuje a jeho motivace se prohlubuje. Výcvik je prevencí proti nereálným očekáváním a možným nedorozuměním. V případě Programu Pět P je součástí výcviku psychologické posouzení dobrovolníka z hlediska zralosti jeho osobnosti a možných psychopatologických rysů. Cílem je, aby organizace měla jistotu, že vybraný dobrovolník je pro výkon dané činnosti skutečně ten pravý (Tošner, Sozanská, 2006).

Dobrovolník, podobně jako sociální pracovník, plní řadu zodpovědných úkolů. Zlepšuje narušené sociální vztahy, učí jednotlivce správným životním postojům a chování a pomáhá mu ke svobodnému životu. Prostřednictvím práce s jednotlivcem se vlastně snaží o zlepšení celé společnosti. Je tedy zřejmé, že vzdělávání dobrovolníků, stejně jako budoucích sociálních pracovníků, je velmi důležité (Hanuš, 2007).

Velmi důležité a přínosné je i další průběžné vzdělávání dobrovolníka, prostřednictvím kterého si dobrovolník zvyšuje pocit kompetence a sebejistoty. Další vzdělávání je také zdrojem jeho spokojenosti a dobrovolník ho mnohdy vnímá jako příležitost jak dále rozvíjet svou osobnost.

Do programu dalšího vzdělávání mohou být zahrnuta témata jako sociální ochrana dětí, vývojové fáze dětí a dospívajících, komunikace s dítětem, rozdílné kulturní a socioekonomické zázemí rodin dětí nebo výcvik respektu dobrovolníka k možnému rozdílnému zázemí jeho svěřence (Brumovská, Seidlová Málková, 2010).

### **4.2.1 Sociálně-psychologický výcvik dobrovolníka**

Dříve než se dobrovolník plně zapojí do programu, musí absolvovat sociálně-psychologický výcvik. Dobrovolník si má v průběhu výcviku osvojit určité poznatky, které bude později aplikovat do své dobrovolnické činnosti. Je proto třeba, aby nejen získal informace, ale aby také nabyt dovednosti zahrnující vědomosti, zkušenosti a schopnosti a byl schopen je aplikovat na konkrétní situace (Kolajová, 2006).

Samotný sociálně-psychologický výcvik je v podstatě zážitkovou formou učení v oblasti sociální psychologie. S jeho pomocí je možno zvyšovat kompetence, rozšiřovat vědomosti, dovednosti a také postoje zúčastněných (Leinwatherová, 2010).

Cílem výcviku je tvořivý postoj ke světu, otevřenost v sociálních vztazích, ujasnění si vztahu nadřízenosti a podřízenosti, spolupráce s druhými, schopnost řešit konflikty, sebepoznání a rozvoj vlastní osobnosti. Těchto cílů může účastník výcviku dosáhnout různými metodami učení. Například vnímáním vlastních pocitů a jejich přímým vyjadřováním, otevřeností, sounáležitostí a optimismem, nasloucháním, pozorováním a zpětnou vazbou nebo učením se v modelových situacích.

V průběhu celého výcviku je třeba mít na paměti, že každý účastník je jedinečná osobnost s kapacitou a potenciálem pro další vývoj a růst. Při výcviku jde pak především o zlepšení schopnosti člověka jednat s druhými lidmi a rozvinout jeho sociální kompetence (Kolajová, 2006).

Samotný výcvik je nejefektivnější tehdy, když do něj účastník vstupuje aktivně a když si sám na sobě ověří, že nově nabyté dovednosti jsou mu v praxi přínosem. Člověk, který tímto výcvikem projde, by si měl uvědomit, že je to jen začátek další celoživotní práce na sobě (Jarošová, Komárková, 2001).

### **4.2.2 Supervize dobrovolníka**

Dobrovolníkovi, stejně jako všem ostatním, kteří se angažují v pomáhajících profesích, hrozí syndrom vyhoření. Ten bychom mohli popsat jako stav projevující se stresem, frustrací, vyčerpáním a emocionální únavou. Syndrom

vzniká v souvislosti s výkonem povolání, ve kterém se jedinci ani přes jeho maximální až extrémní nasazení nedaří dosáhnout očekávaných výsledků. V důsledku tohoto „nenaplňujícího očekávání“ se pak objevují výše popsané příznaky (Snopková, 2007).

Prevencí nejen tohoto syndromu je supervize. Tošner a Sozanská na toto téma říkají: „*Supervizi dobrovolníků si představujeme jako komunikaci dobrovolníka, respektive skupiny dobrovolníků, se supervizorem v neohrožujícím prostředí, které umožní dobrovolníkům konzultovat svoje postoje a pocity pramenící z jejich činnosti*“ (2006, s. 81).

Jiné pojetí supervize uvádí Koláčková: „*Supervize je celoživotní forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí*“ (2008, s. 349).

Havrdová také hovoří o rozvojové supervizi, kterou charakterizuje jako „*organizovanou příležitost k reflexi možností, jak jinak rozumět, jaké zaujímat postoje a jak jednat v situacích s klienty, kolegy, s cílem zvyšovat svou profesionální kompetenci*“ (1999, s. 30).

Supervize je velmi důležitá, protože umožňuje podívat se na věci s odstupem, uvažovat, hledat nové možnosti, odhalovat poučení skrývající se v obtížných situacích a získat podporu. Supervize jako taková je součástí nepřetržitého vývoje pomáhajícího, jeho sebeuvědomění a odhodlání dále se vyvíjet. (Hawkins, Shohet, 2004).

Průběžné a pravidelně se konající supervize jsou nezbytným předpokladem pro plnohodnotné podílení se na Programu Pět P. Dobrovolník, který se opakovaně nezúčastní supervizních setkání, dává svým jednáním oprávněný podnět k tomu, aby byl z programu vyřazen.

V programu se setkáváme s těmito formami supervize:

- 1) **Pravidelná setkání s koordinátorem programu** – uplatňují se především u nově vzniklé dvojice, kdy dobrovolník může na počátku svého vztahu s dítětem čelit řadě problémů. Koordinátor zde funguje jako prostředník mezi rodiči svěřených dětí, školskými a dalšími zařízeními. Dle potřeby

může koordinátor na žádost dobrovolníka zprostředkovat individuální supervizi (Manuál Programu Pět P, 2009).

- 2) **Individuální supervize** – spočívá ve strukturovaném kontaktu s jedním dobrovolníkem s cílem podpořit jeho profesionální fungování a další rozvoj. Supervize je předem naplánována a časově vymezena (Koláčková, 2008). Dobrovolník se supervizorem konzultuje náhle vzniklé, ohrožující či jinak závažné problémy vyplývající ze vztahu se svěřeným dítětem. Může s ním rovněž řešit své osobní problémy, které by mohly negativně narušit jeho vztah s klientem (Manuál Programu Pět P, 2009).
- 3) **Skupinová supervize** – představuje základní formu supervize Programu Pět P, která je realizována minimálně jednou do měsíce. Supervize, které se účastní nejvýše 20 dobrovolníků, je vedena jedním supervizorem, který spolupracuje s příslušným koordinátorem. Skupinová supervize má nejčastěji podobu tzv. „případové práce“, při níž dochází k rozboru konkrétních problémů a situací jednotlivých dvojic dobrovolník – dítě. Její součástí jsou také tzv. „tematické skupiny“, kdy účastníci řeší typické problémy jednotlivých fází kontaktu dobrovolníka a dítěte (Manuál Programu Pět P v České republice, 2004).

Supervize má tedy v pomáhajících profesích a rovněž v dobrovolnických programech nezastupitelnou roli. Samotná supervizorka, Hronová, říká: *“Vedoucí pracovníci zdravotnických a sociálních organizací si začínají uvědomovat prospěšnost supervize pro jejich zaměstnance. Zjišťují, že supervize je užitečná a dobrá věc, která může snížit úzkost pracovníků a zvýšit jejich profesní kompetence“* (2006, s. 45).

### **4.3 Podpora činnosti dobrovolníka**

Dobrovolník vykonává svou činnost bez nároku na finanční odměnu. Je proto třeba věnovat pozornost jeho nefinanční podpoře. Ta může spočívat v příjemném prostředí, neformálním setkávání, jednorázových akcích pro dobrovolníky, kapesném, zapůjčování knih nebo společenských her. Dalšími

formami podpory mohou být letní tábory, besedy a semináře pro dobrovolníky, případně volný přístup do klubovny (Manuál Programu Pět P, 2009).

Neméně důležité je také oceňování a odměňování dobrovolníka. Toho lze za jeho činnost odměnit různými způsoby. Můžeme mu poděkovat, popřát mu k jeho svátku a narozeninám, napsat mu děkovný dopis nebo mu dát najevo, že si ceníme nejen jeho práce, ale i jeho samotného jako lidské bytosti (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001).

Vhodnou příležitostí k ocenění dobrovolnickovy práce je Mezinárodní den dobrovolníků, který připadá na 5. prosinec. V tento den řada organizací pořádá slavnostní akce, na nichž jsou dobrovolníkům předány dárky, diplomy a další ocenění (Tošner, Sozanská, 2006).

V rámci Programu Pět P je vybraným dobrovolníkům oficiálně udělována cena nesoucí název Křesadlo. A proč právě tento název? Karásek dává odpověď: *„Po archaickém křesadle, které dokázalo z chladného křemene a železa vyloučit jiskru, jež se při dobré péči rozhoří v oheň, je pojmenována cena pro dobrovolníky. Ti také zpočátku chladně přistupují k novým nabízeným možnostem, později vzplanou svými city k druhým lidem, jež si zařadí mezi své přátele“* (2004, s. 6). Křesadlo je tedy *„symbolem vykřesané jiskřičky lidství“* (Kotrbatá, 2010, s. 19).

Cílem tohoto ocenění je nejen odměnit dobrovolníky, ale také zviditelnit dobrovolnictví, vzbudit v lidech zájem o tuto činnost a rovněž respekt k těm, kteří ji vykonávají. Cena byla založena HESTIÍ v roce 2001. V současné době je Křesadlo prestižní záležitostí, protože mezi hodnotitele zpravidla patří významné osobnosti z politického, kulturního a dalšího veřejného života (Křesadlo, on-line).

Cena je dobrovolníkům udělována zpravidla v první polovině roku a to za předcházející rok. Každý ročník je zahájen nominací dobrovolníků. Dobrovolníky, za jejich souhlasu, nominuje buď organizace, ve které dobrovolník působí nebo kterákoliv jiná osoba, která se domnívá, že si daný dobrovolník tuto cenu zaslouží (Kotrbatá, 2010).

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

## **5 Cíl praktické části**

Cílem praktické části je získat informace o dobrovolnících zapojených v Programu Pět P. Zkoumání bude zaměřeno na jejich vzdělání, zájmy, motivaci a předcházející zkušenosti v této oblasti. Současně se zaměříme na dobrovolníkovy nově nabyté zkušenosti a informace a na možnost jejich využití v jeho budoucím profesním působení.

### **5.1 Formulace výzkumných otázek**

**Otázka č. 1:** Jsou dobrovolníky v Programu Pět P převážně ženy – studentky do 26 let?

**Otázka č. 2:** Potřebují dobrovolníci Programu Pět P profesionální podporu?

**Otázka č. 3:** Je působení v Programu Pět P pro dobrovolníky základem pro další profesní uplatnění?

### **5.2 Metoda výzkumu**

Pro realizaci výzkumu jsme zvolili dotazníkovou metodu, která se nám pro danou problematiku jevila jako nejvhodnější. K našemu rozhodnutí přispěla skutečnost, že dotazník umožňuje získání velkého množství informací v relativně krátké době a poměrně snadné zpracování a vyhodnocení odpovědí.

Dotazník jsme sestavovali pro dobrovolníky Programu Pět P. Naším kritériem, při volbě vhodných respondentů, byl požadavek, aby dobrovolníci měli absolvovaný výcvik a přiděleného „dětského klienta. Otázky jsme následně vytvářeli s přihlédnutím k vymezené cílové skupině respondentů.

Otázky jsme se snažili formulovat tak, aby byly srozumitelné a nepřipouštěly dvojí výklad. Při samotném sestavování dotazníku jsme kladli důraz na to, aby otázky na sebe vhodně navazovaly a byly logicky uspořádány. Naším cílem bylo, aby se dotazník respondentům dobře vyplňoval, aby je zaujal a naopak svou nevhodnou stylizací neodrazoval ve vyplňování. Tímto krokem jsme chtěli podpořit návratnost dotazníků.



Dotazník jsme sestavili celkem ze 17 otázek. Jednalo se o otázky uzavřené, kde jsme respondentům nabídli již připravené odpovědi, ze kterých si mohli vybrat jednu, případně více možností. Dále jsme použili otázky otevřené. Ty jsme do dotazníku zařadili záměrně, abychom dali respondentům příležitost plně se vyjádřit svými slovy a dle vlastního uvážení. Chtěli jsme tak zjistit jejich názory a postoje vztahující se k dané problematice.

V dotazníku byly rovněž použity otázky polouzavřené. V jejich případě jsme respondentům nabídli také možnost „jiná odpověď“. Tímto jsme chtěli eliminovat riziko, že respondenti budou uvádět zkreslené informace a zároveň jim poskytnout více svobody v jejich odpovědích. Některé otázky jsme kladli tak, abychom zjistili bližší informace. Z tohoto důvodu jsme respondenty požádali o konkrétní vysvětlení či podání doplňujících údajů.

### **5.3 Popis výzkumu**

Jak již bylo výše zmíněno, dotazníky jsme sestavili pro dobrovolníky Programu Pět P, kteří absolvovali počáteční výcvik a kteří již mají svého svěťence. Rozhodli jsme se, že dobrovolníky oslovíme prostřednictvím e-mailů.

Na počátku jsme proto zvažovali, jakým způsobem dotazníky mezi dobrovolníky rozšíříme. Došli jsme k závěru, že nejvhodnější bude požádat o spolupráci koordinátory Programu Pět P a případně vedoucí jednotlivých dobrovolnických center. Pracovníky těchto center jsme kontaktovali buď osobně, nebo telefonickou formou. Kontakty na pracovníky jsme získali v Adresáři Asociace Pět P v ČR (Asociace Pět P v ČR, on-line).

Při realizaci výzkumu jsme preferovali telefonický kontakt, protože jsme se domnívali, že tímto přístupem si zajistíme aktivnější spolupráci jednotlivých pracovníků. Tímto způsobem jsme kontaktovali především dobrovolnická centra ve větších městech (Praha, Ústí nad Labem, Brno, Zlín, Opava). Předpokládali jsme, že je zde pravděpodobnost většího počtu dobrovolníků – respondentů a tím i větší návratnosti dotazníků.

Na osobním předání dotazníků jsme se dohodli s koordinátorkou z dobrovolnického centra v Kroměříži. Důvodem naší volby byla již několikaletá

spolupráce s tímto centrem a tudíž i jistota pomoci ze strany jeho pracovníků. Zbývající, převážně menší dobrovolnická centra, jsme kontaktovali pouze formou e-mailů.

Dohromady jsme o spolupráci požádali 20 dobrovolnických center. Při oslovování jednotlivých pracovníků jsme se setkávali většinou s ochotou a příslibem brzkého rozeslání dotazníků mezi dobrovolníky. V některých případech jsme byli upozorněni, že dobrovolníci – studenti mají zkouškové období. Z tohoto důvodu jsme počítali s pozdější návratností a rozhodli se ponechat dobrovolníkům měsíc na možné vyplnění dotazníků.

Na počátku jsme se obávali, že návratnost i z těchto důvodů bude nedostatečná. Naše obavy se však nenaplnili a již v prvních dnech jsme obdrželi téměř polovinu vyplněných dotazníků. Nakonec nám bylo zpětně posláno 76 dotazníků. Odezvou dobrovolníků jsme tedy byli překvapeni. Vysokou návratnost si vysvětlujeme určitým pocitem solidarity ze strany dobrovolníků, vzhledem k naší předcházející angažovanosti v oblasti dobrovolnictví. Domníváme se, že k dosažené návratnosti přispěla i telefonická komunikace s pracovníky center.

## 5.4 Vyhodnocení výzkumu

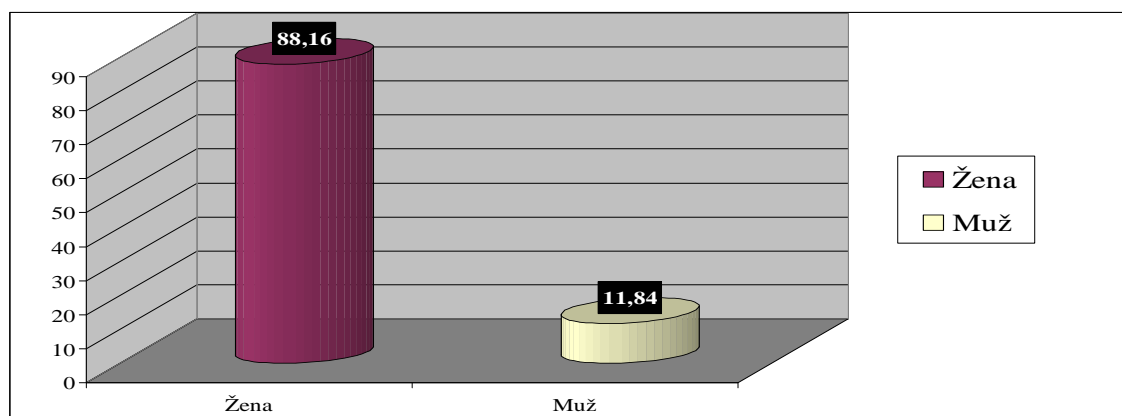
Otázka č. 1: **Jste:** a) žena

b) muž

Tabulka č. 1:

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Žena	67	88,16
Muž	9	11,84
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

Graf č. 1



Cílem první otázky bylo zjistit, zda jsou v Programu Pět P více zapojeni muži anebo ženy. Z celkového počtu 76 respondentů bylo 67 žen (88,16 %) a pouze 9 mužů (11,84 %). Zjištěné výsledky tedy dokazují, že na Programu Pět P se aktivně podílí výrazněji ženy než muži. Tuto skutečnost potvrzuje i statistika Dobrovolnického centra, o. s. v Ústí nad Labem, které za 10 let své existence evidovalo 733 žen a 162 mužů (Výroční zpráva za rok 2009, on-line).

Obdobné zkušenosti má dobrovolnická organizace LATA – Programy pro ohroženou mládež. Touto organizací za dobu její existence prošlo přes 500 dobrovolníků, které z 80 % tvořily dívky (Pechancová, 2008). Domníváme se, že důvodem této převahy žen je skutečnost, že mezi ženami a muži existují jisté rozdíly. Ty je předurčují nebo naopak odrazují od určitých aktivit.

Ženy na rozdíl od mužů efektivněji komunikují, používají více neverbálních prostředků, umí lépe vycítit emoce druhých a samotné jsou citlivější. Problémy řeší způsobem, který vyhovuje celé skupině a při vyrovnávání se se stresem volí strategii „spřátelení se či získání informací“. Ženy mimo jiné vynikají v oblastech, kde je třeba jazykových a řečových dovedností.

Muži jsou více orientováni výkonově. To se odráží i na jejich komunikaci, která nemusí být vždy všem srozumitelná. V porovnání se ženami mají obtíže s porozuměním emocí druhých lidí. Těm lépe porozumí, za předpokladu, že jsou jim druhými přímo sděleny. Také problémy a úkoly řeší spíše analyticky a na stres často reagují formou „útok nebo útek“ (Hanzlovský, on-line).

Tyto rozdíly vedou k tomu, že ženy a muži se angažují více či méně v různých oblastech dobrovolnictví. Výzkum „Vzory a hodnoty dobrovolnictví“ ukázal, že v oblasti kultury 70 % dobrovolníků tvoří ženy. Dále bylo zjištěno, že ženy převažují v dobrovolnictví v oblasti sociálních a zdravotních služeb a v církevním dobrovolnictví. Naopak muži se dle výzkumu více realizují v oblasti sportu, v tradičních zájmových organizacích (zahrádkáři, pěstitelé, rybáři a myslivci) a také ve sboru dobrovolných hasičů (Frič, Pospíšilová, 2010).

Otázka č. 2: **Je Vám: a) 18 – 22 let**

**b) 23 – 26 let**

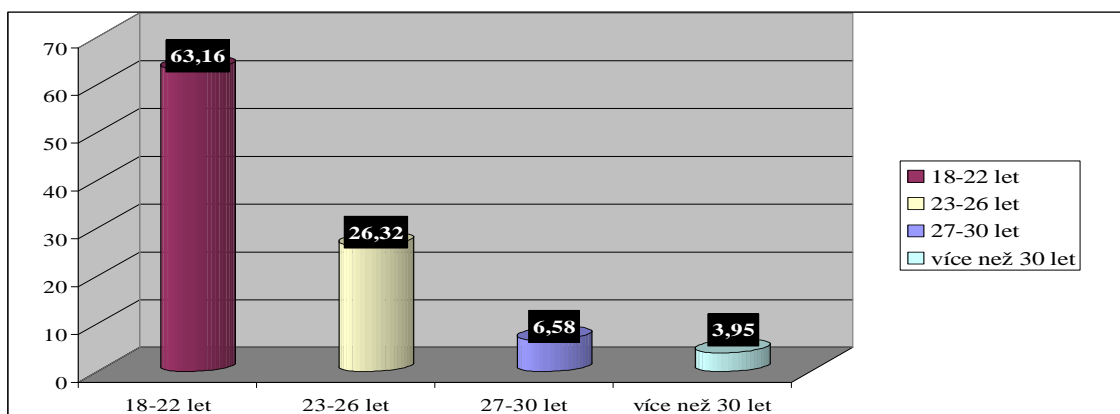
**c) 27 – 30 let**

**d) více než 30 let**

**Tabulka č. 2**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
18 - 22 let	48	63,16
23 - 26 let	20	26,32
27 - 30 let	5	6,58
více než 30 let	3	3,95
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 2**



Prostřednictvím této otázky jsme chtěli zjistit, jaké je věkové rozpětí dobrovolníků zapojených v Programu Pět P. Výzkum ukázal, že 48 respondentům (63,16 %) je 18 – 22 let a 20 respondentům (26,32 %) 23 – 26 let. Dalších 5 odpovídajících (6,58 %) bylo ve věku 27 – 30 let a pouze 3 dotazovaným (3,95 %) bylo více než 30 let.

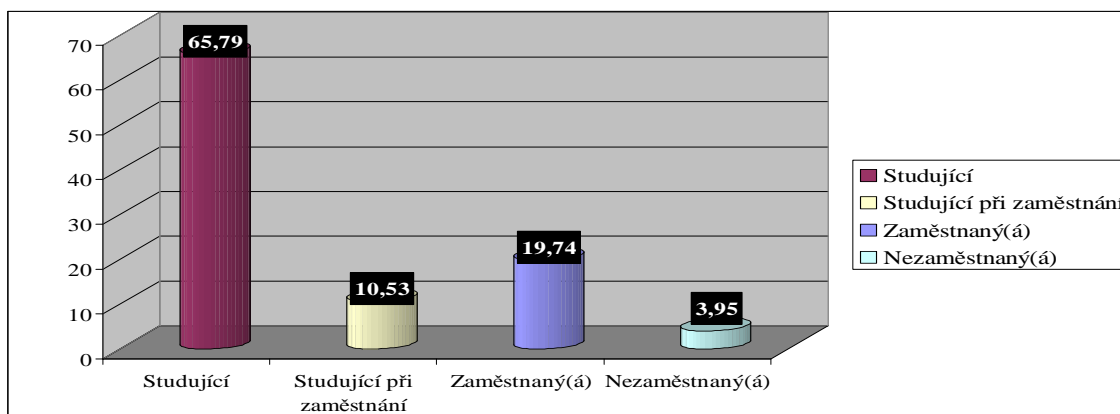
Výsledky tedy ukazují, že větší polovina dobrovolníků je ve věku 18 – 22 let a čtvrtina ve věku 23 – 26 let. Obecně můžeme říci, že dobrovolnictví významně souvisí s věkem. Výzkum Friče a Pospíšilové ukázal, že mezi lidmi ve věku 55 a více let nalezneme méně dobrovolníků než v mladších věkových kategoriích. Zajímavým zjištěním ovšem je, že zapojení mládeže v oblasti dobrovolnictví je srovnatelné s dobrovolnickou aktivitou střední věkové kategorie (Frič, Pospíšilová, 2010).

- Otázka č. 3: **Jste:** a) studující  
b) studující při zaměstnání  
c) zaměstnaný(á)  
d) nezaměstnaný(á)

**Tabulka č. 3**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Studující	50	65,79
Studující při zaměstnání	8	10,53
Zaměstnaný(á)	15	19,74
Nezaměstnaný(á)	3	3,95
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 3**



Tuto otázku jsme položili, abychom zjistili, jaký je status dobrovolníka Programu Pět P. Na základě uvedených odpovědí jsme vyzkoumali následující: 50 respondentů (65,79 %) studuje, 8 z nich (10,53 %) studuje při zaměstnání, 15 respondentů (19,74 %) je zaměstnaných a pouze 3 respondenti (3,95 %) jsou nezaměstnaní.

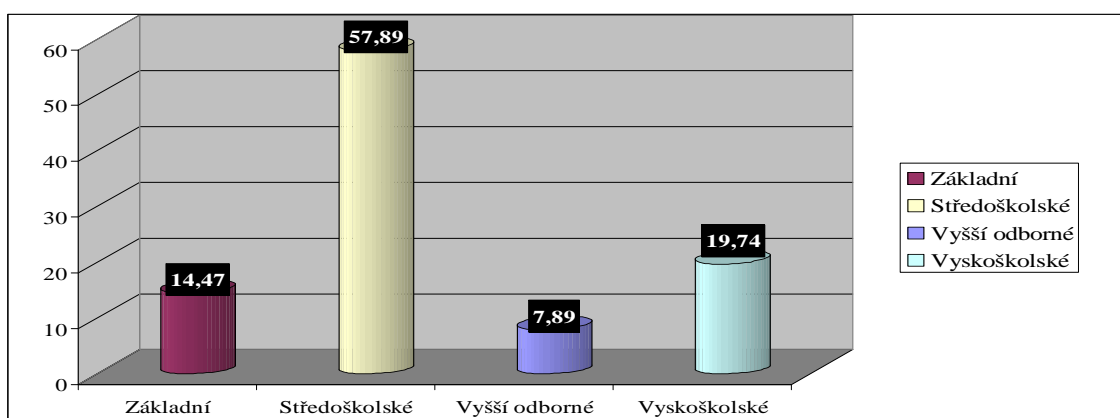
Z výše uvedeného vyplývá, že nadpoloviční většinu dobrovolníků tvoří studenti. Tento fakt potvrzuje již výše zmíněná statistika. Ta uvádí, že z celkového počtu 895 dobrovolníků bylo 478 studentů (Výroční zpráva za rok 2009, on-line). Na skutečnost, že dobrovolníkem se stává velmi často student, poukazujeme také v kapitole 2.1. Zde uvádíme, že dobrovolníky mnohdy získáváme právě z řad studentů středních a vysokých škol.

Otázka č. 4: **Jakého nejvyššího vzdělání jste dosáhl(a)? Jaký obor?**

**Tabulka č. 4**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Základní	11	14,47
Středoškolské	44	57,89
Vyšší odborné	6	7,89
Vysokoškolské	15	19,74
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 4**



Cílem této otázky bylo zjistit, jaké je nejvyšší dosažené vzdělání dobrovolníka Programu Pět P. 11 dotazovaných (14,47 %) dosáhlo základního vzdělání, 44 respondentů (57,89 %) středoškolského vzdělání. Vyššího odborného vzdělání dosáhlo celkem 6 respondentů (7,89 %) a 15 z nich (19,74 %) vysokoškolského.

Jiné výsledky přinesl výzkum Friče a Pospíšilové. Ti jsou přesvědčeni, že pravděpodobnost, že bude člověk dobrovolníkem, se zvyšuje s jeho rostoucím vzděláním. Z jejich výzkumu vyplývá, že 24 % dobrovolníků má základní vzdělání nebo jsou vyučení bez maturity, 34 % z nich má maturitu nebo VOŠ a 40 % dobrovolníků je vysokoškoláků (Frič, Pospíšilová, 2010).

V další části otázky jsme se ptali, jaký obor dobrovolníci vystudovali. Uvedené odpovědi jsme zpracovali následovně:

U středoškolského vzdělání bylo nejvíce studovaným oborem gymnázium (20). Dále následovala střední zdravotní škola (7), obchodní akademie (3) a studium

podnikání a ekonomie (3). Mezi odpověďmi se také objevily obory jako sociálně správní činnost, textilní výtvarnictví, průvodcovství nebo technické lyceum. V případě vyššího odborného vzdělání převládala odpověď sociální pedagogika (4). U vysokoškolského vzdělání byly studované obory velmi rozmanité: sociální práce (3), sociální pedagogika (3), podniková ekonomika a management (3), učitelství (3), mediální komunikace nebo teologie.



Otázka č. 5: **Mezi Vaše zájmy patří:**

**Tabulka č. 5**

<b>Uváděné odpovědi</b>	<b>Počet respondentů</b>
Sport	39
Hudba a tanec	34
Četba	34
Kultura a příroda	24
Přátelé	17
Cestování	13
Práce s dětmi	12

Tuto otázku jsme položili, abychom zjistili, čemu se dobrovolník věnuje vedle své dobrovolnické činnosti. Nejčastěji uváděné odpovědi jsme pro větší přehlednost umístili do tabulky. Z ní vyplývá, že mezi hlavní zájmy dobrovolníka patří sport, hudba a tanec, četba, kultura a příroda, přátelé, cestování a práce s dětmi.

Z uvedených odpovědí nás dále zaujali následující: relaxace, dobrovolnictví, jóga, celostní medicína, arabština, africký tanec, waldorfská a léčebná pedagogika, osobní rozvoj, charita.

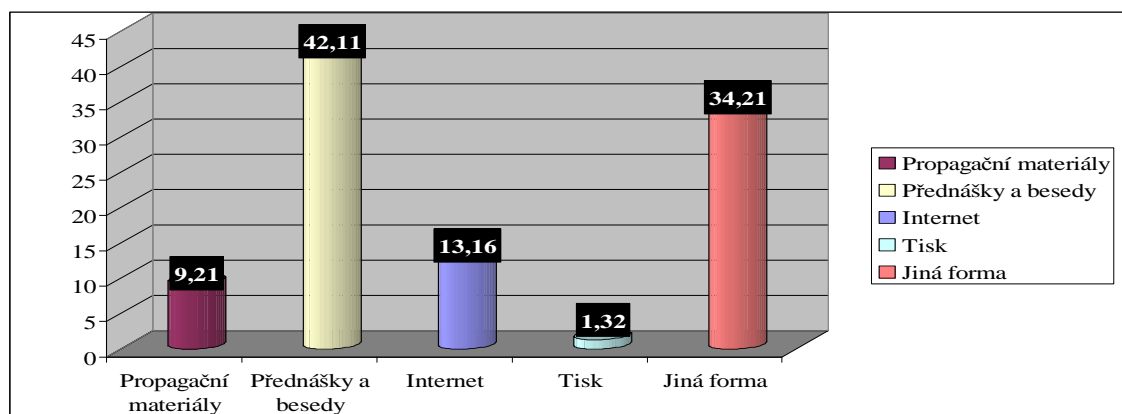
Na základě zjištěných informací usuzujeme, že dobrovolníci mají velmi rozmanité zájmy, z nichž mnohé mohou využít při dobrovolnické práci. Pro nedostatek existující literatury či jiných dostupných zdrojů, jsme však nemohli tyto výsledky porovnat.

Otázka č. 6: **O možnosti stát se dobrovolníkem v Programu Pět P jste se dozvěděl(a) prostřednictvím:**

**Tabulka č. 6**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Propagační materiály	7	9,21
Přednášky a besedy	32	42,11
Internet	10	13,16
Tisk	1	1,32
Jiná forma	26	34,21
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 5**



Šestou otázkou jsme zjišťovali, jakým způsobem se respondenti dozvěděli o dobrovolnictví v Programu Pět P. 7 z nich (9,21 %) se o této možnosti dozvědělo prostřednictvím propagačních materiálů. 32 respondentů (42,11 %) bylo informováno formou přednášek a besed. 10 dotazovaných (13,16 %) potřebné informace získalo na internetu a 1 respondent (1,32 %) v tisku. Zbývajících 26 respondentů (34,21 %) se o této možnosti dozvědělo jinou formou. V tomto případě byly nejčastěji uváděnými odpověďmi: od kamarádů a spolužáků (11), v rámci praxe (6), od známých (5) a členů rodiny (3). Jeden respondent se o Programu Pět P dozvěděl z rozhovoru v rádiu.

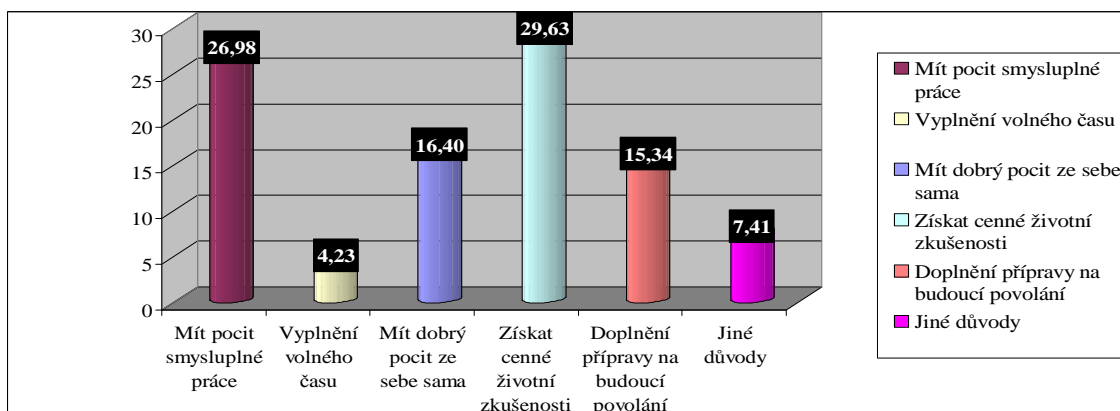
Zjištěné výsledky ukázaly, že téměř polovina respondentů se stala dobrovolníkem na základě přednášek a besed. Druhá nejčastější odpověď byla „jiná forma“, v rámci které byli respondenti informováni převážně svými blízkými, známými a kamarády. Na tento možný způsob získávání dobrovolníků poukazujeme v kapitole 2.1.

Otázka č. 7: **Motivem Vaší dobrovolnické práce je:**

**Tabulka č. 7**

Varianty odpovědí	Počet odpovědí respondentů	(%)
Mít pocit smysluplné práce	51	26,98
Vyplnění volného času	8	4,23
Mít dobrý pocit ze sebe sama	31	16,40
Získat cenné životní zkušenosti	56	29,63
Doplnění přípravy na budoucí povolání	29	15,34
Jiné důvody	14	7,41
<b>Celkem</b>	<b>189</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 6**



Cílem této otázky bylo zjistit, proč se respondenti stali dobrovolníky Programu Pět P. Vzhledem k tomu, že dobrovolníci volili více odpovědí, neuváděli jsme v tabulce počet respondentů, ale počet jejich odpovědí.

Z tabulky je patrné následující: motiv „mít pocit smysluplné práce“ získal 51 odpovědí (26,98 %), možnost „vyplnění volného času“ získala 8 odpovědí (4,23 %) a 31 odpovědí (16,40 %) bylo pro „mít dobrý pocit ze sebe sama“. 56 odpovědí (29,63 %) znělo „získat cenné životní zkušenosti“ a 29 z nich (15,34 %) „doplnění přípravy na budoucí povolání“. Zbývajících 14 odpovědí (7,41 %) byly „jiné důvody“, mezi které například patřily:

„Odešla jsem po 9 letech ze základního školství a táhlo mě to k jiné formě práce s dětmi.“

„Byla jsem požádána kvůli nedostatku dobrovolníků, tak jsem vypomohla.“

„Upřímně, hodí se to na přihlášku na vysokou školu.“

„Pocit nutnosti vrátit dluh společnosti.“

„Zkušenost supervize.“

„Momentálně tento důvod hledám, protože mám motivační krizi.“

„Myslím, že můj motiv zahrnuje vše výše zmíněné, nelze vybrat pouze 3 možnosti, protože všechno k dobrovolnictví patří a navíc bych ještě dodala najít si přátele, poznat nové lidi, profesně růst.“

Z výsledků vyplývá, že nejčastějším motivem dobrovolníka je mít pocit smysluplné práce a získat cenné životní zkušenosti. Tuto skutečnost potvrzuje i výzkum P. Friče, ze kterého vyplývá, že pro 95 % českých dobrovolníků je motivem pocit smysluplné práce (Frič, 2001). Dalším výzkumem bylo zjištěno, že z celkového počtu 170 dobrovolníků ve Středisku pro dobrovolníky ve Varšavě jich 46 % věří, že získá nové zkušenosti (Ochman, Jordan, 1997).

**Otázka č. 8: Jaké zkušenosti jste měl(a) s dobrovolnickou prací před Programem Pět P?**

**Tabulka č. 8**

<b>Uváděné odpovědi</b>	<b>Počet respondentů</b>
Žádné	52
Dobrovolník v domově pro seniory	6
Vedoucí na táborech	5
Dobrovolník při sbírkách	2
Dobrovolník v ÚSP	2

Osmou otázkou jsme zjišťovali, zda dobrovolníci měli před Programem Pět P nějakou dobrovolnickou zkušenost. Nejčastěji uváděné odpovědi jsme kvůli přehlednosti vyznačili v tabulce. Z celkového počtu 76 respondentů 52 uvedlo, že před Programem Pět P neměli žádné zkušenosti. 6 respondentů působilo jako dobrovolník v domově pro seniory, 5 jako vedoucí na táborech, 2 měli zkušenost dobrovolníka při sbírkách a 2 byli dobrovolníky v ústavu sociální péče.

Jako své další zkušenosti uváděli dobrovolníci následující:

„Doučovala jsem romské děti ve výukovém a motivačním centru v romské komunitě.“

„Podílela jsem se na programu primární prevence na střední škole.“

„Dobrovolnice v nadaci Heleny Houdové – Sunflower, v New Yorku.“

„Několik let předtím jsme přijali asi na dva týdny do rodiny děti z ukrajinského dětského domova.“

„Od roku 2000 vedu neziskovku pracující s dětmi a mládeží, jsem zapojen v několika dalších NNO, které pracují např. se seniory, dětmi z dětských domovů.“

„Zkušenosti z nízkoprahového zařízení.“

„Zkušenosti s dobrovolnickou organizací ADRA, která pomáhá lidem v nouzi po živelných katastrofách a jiných okolnostech.“

Z výše uvedených odpovědí je zřejmé, že předcházející zkušenosti dobrovolníků byly různorodé, přestože jimi disponovalo pouze 24 dotazovaných. Zbývajících

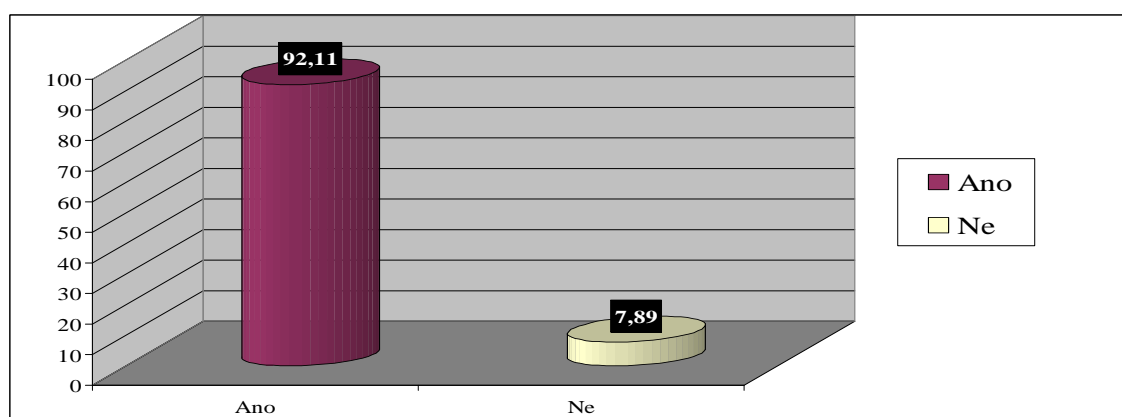
52 dobrovolníků přišlo do Programu Pět P bez jakýchkoliv zkušeností s dobrovolnickou prací. Domníváme se však, že do programu vstupovali s tím, že řadu zkušeností získají. Naši domněnku potvrzují i výsledky předcházející otázky č. 7. Zde 56 dobrovolníků uvedlo, že jejich motivem dobrovolnické práce je získat cenné životní zkušenosti.

Otázka č. 9: **Připravil Vás výcvik pro dobrovolníky v Programu Pět P dostatečně? Pokud ne, co Vám chybělo?**

**Tabulka č. 9**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Ano	70	92,11
Ne	6	7,89
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 7**



Cílem otázky bylo zjistit, zda se dobrovolník po absolvovaném výcviku cítil být připraven pro výkon dobrovolnické práce. 70 respondentů (92,11 %) odpovědělo, že je výcvik připravil dostatečně. Pouze 6 dotazovaných (7,89 %) považovalo výcvik za nedostatečný. Respondenti odpovídající záporně, mohli uvést, co ve výcviku postrádali. Jejich odpovědi byly následující:

„Myslím si, že žádný výcvik nedokáže člověka připravit na situace, kterým může čelit v praxi.“

„Měla jsem klienta asi tři měsíce před školením. Takže z mého pohledu už bylo školení zbytečné.“

„Na skutečnou práci s klientem/kamarádem se ve výcviku moc připravit nedá.“

„Chtělo to slyšet nějaké příběhy od už zkušenějších dobrovolníků.“

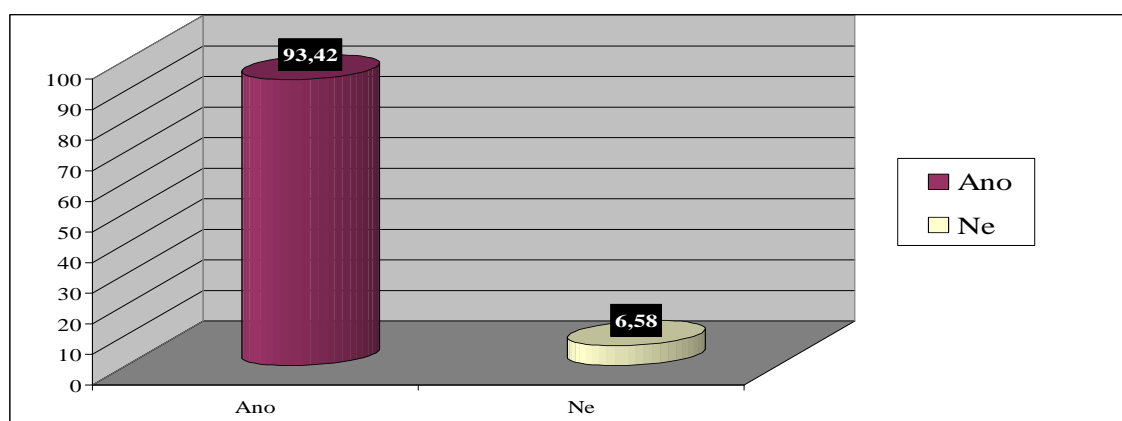
Výsledky jednoznačně ukazují, že většina dobrovolníků považovala výcvik za dostačující. Domníváme se, že je to díky tomu, že dobrovolnická organizace věnuje přípravě svých dobrovolníků zvláštní pozornost. Na dobře připravený výcvik poukazujeme v kapitole 4.2.

Otázka č. 10: **Domníváte se, že pravidelná supervize je při Vaší dobrovolnické činnosti potřebná?**

**Tabulka č. 10**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Ano	71	93,42
Ne	5	6,58
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 8**



Desátou otázkou jsme zjišťovali, zda je či není pro dobrovolníky supervize důležitá. 71 respondentů (93,42 %) odpovědělo kladně a pouze 5 z nich (6,58 %) záporně. Je tedy zřejmé, že většina dobrovolníků supervizi při své práci potřebuje.

Tošner a Sozanská se dokonce domnívají, že je vhodné dobrovolníky s principy supervize seznámit již během výcviku. Dále uvádí, že supervize dává dobrovolníkovi možnost otevřeně se svěřit se svými pochybnostmi a omyly a to bez obavy z nepochopení či výčitek. Supervize může být také vhodnou příležitostí, jak ocenit dobrovolníka (Tošner, Sozanská, 2006). Supervize navíc určitým způsobem kontroluje vývoj vztahu a je pro dobrovolníka zdrojem dobrých rad pro přípravu aktivit s dítětem (Brumovská, Seidlová Málková, 2010). Domníváme se, že vše výše zmíněné může být jedním z mnoha důvodů, proč dobrovolníci supervizi natolik upřednostňují.



Otázka č. 11: **Jaké další vzdělávání pro práci v programu byste uvítali?**

**Tabulka č. 11**

<b>Uváděné odpovědi</b>	<b>Počet respondentů</b>
Odpověď neuvedena	23
Přednášky zaměřené na psychologii	13
Žádné, výcvik je dostačující	11
Semináře zaměřené na komunikaci	6
Tipy na volnočasové aktivity s dítětem	5

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké představy mají dobrovolníci o dalším vzdělávání v Programu Pět P. Nejčtenější odpovědi jsme zaznamenali do tabulky. Z ní plyne následující: 23 respondentů na otázku neodpovědělo a 13 z nich by uvítalo přednášky zaměřené na psychologii. 11 respondentů se domnívá, že je výcvik dostačující a tudíž žádné další vzdělávání nevyžadují. 6 dotazovaných by uvítalo semináře zaměřené na komunikaci s dětmi a 5 z nich tipy na volnočasové aktivity s dětmi. Dobrovolníci dále odpovídali takto:

„Je to dobrovolnictví, ne profesionální práce, tudíž by jakékoliv vzdělávací aktivity, které by byly nadstavbou, měly být jen dobrovolné.“

„Program vzdělání pro rodiče – mám pocit, že spíše jde o nedostatečné výchovné kompetence rodičů, jejichž důsledkem jsou pak problémové děti.“

„Opakovat výcvik každý rok pro připomenutí. Přeci jen před samotnou zkušeností s programem mají všechny informace poměrně abstraktní charakter.“

„Více kontaktů s citlivým psychologem, který by mi dokázal vysvětlit mé pocity a pomohl řešit problémy ve vztahu s dítětem.“

„Poznat problematiku dětských domovů, pěstounské péče, opatrovnictví apod.“

„Vzdělávání v problematice sociálně slabších a romské menšiny.“

„Nácvik řešení krizových a konfliktních situací.“

„Problematika delikventní, šikanované a týrané mládeže.“

„Kurz první pomoci, význam a cíle supervize, besedy s odborníky.“

„Kurz asertivity, sebeovládání a zvládání emocí.“

Z uvedených odpovědí je patrné, že dobrovolníci o další vzdělávání jeví zájem. Na důležitost dalšího vzdělávání dobrovolníků poukážeme i v kapitole 4.2.

Otázka č. 12: **Jaké podpory a v čem se Vám ze strany organizátorů Programu Pět P dostává?**

**Tabulka č. 12**

<b>Uváděné odpovědi</b>	<b>Počet respondentů</b>
Pomoc při řešení problému	29
Supervize	17
Psychická podpora	14
Materiálně technická pomoc	6
Přátelství	5

Položenou otázkou jsme zjišťovali, jakým způsobem jsou dobrovolníci v Programu Pět P podporováni. Odpovědi jsme opět pro přehlednost zaznamenali do tabulky. Ta nám ukazuje následující: 29 respondentů vidí podporu organizátorů v pomoci při řešení problémů, 17 z nich v supervizi a 14 dotazovaných spatřuje podporu v materiálně technické pomoci. Touto pomocí je myšleno půjčování pomůcek, hraček a poskytování klubovny k aktivitám s dítětem. Zbývajícím 5 respondentům se dostává podpora formou přátelství. Za další podporu dobrovolníci považují:

„Organizace společných volnočasových aktivit a dalšího vzdělávání.“

„Vstupenky zdarma a permanentky.“

„Slovní i veřejné oceňování dobrovolnické práce.“

„Vzájemná výměna praktických zkušeností.“

„Morální podpora při řešení složitých situací; poplácají po zádech a řeknou, že to smysl má, když by člověk nejradyji brečel.“

„Organizátorům vždy velmi záleží na tom, aby vše fungovalo, a jsou pro tuto práci zapálení“.

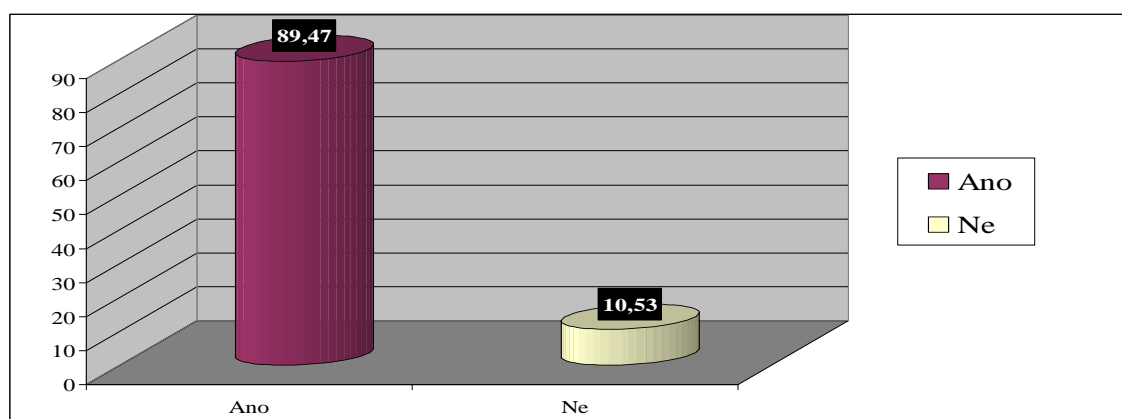
Z uvedených odpovědí usuzujeme, že podpora ze strany organizátorů Programu Pět P je rozsáhlá a poskytovaná různými formami. O podpoře svých dobrovolníků se například zmiňuje dobrovolnické centrum v Praze. Zde koordinátoři a celé centrum programu dobrovolníkům poskytují jak materiální zázemí - klubovna, občasný kolektivní program, zapůjčení sportovních potřeb, tak i nehmotné - individuální konzultace, skupinové supervize, mediace (Popis Programu Pět P, on-line). O možné podpoře činnosti dobrovolníka pojednáváme také v kapitole 4.3.

Otázka č. 13: **Znáte svá práva a povinnosti, které jako dobrovolník máte? Pokud ano, napište některá z nich.**

**Tabulka č. 13**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Ano	68	89,47
Ne	8	10,53
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 9**



Prostřednictvím této otázky jsme zjišťovali, zda dobrovolníci znají svá práva a povinnosti a jsou schopni je pojmenovat. Na naši otázku 68 respondentů (89,47 %) odpovědělo kladně a pouze 8 z nich (10,53 %) záporně.

Dobrovolníci odpovídající kladně, uváděli především tyto práva a povinnosti: právo ukončit spolupráci s dítětem, právo na informace o dítěti, povinnost účastnit se supervizí, povinnost pravidelného setkávání se s dítětem, povinnost psát zápisy ze schůzek, povinnost zachovávat mlčenlivost a zodpovídat za klienta v době schůzek.

Výsledky ukázaly, že většina dobrovolníků svá práva a povinnosti zná a dokáže je také konkrétně pojmenovat. Zajímavé je, že dobrovolníci uváděli spíše své povinnosti, než práva. Proto se domníváme, že dobrovolníci svou „práci“ v Programu Pět P berou velmi zodpovědně a snaží se svědomitě plnit povinnosti, ke kterým se zavázali. Přesnou interpretaci těchto povinností, ale i práv uvádíme v kapitole 2.4.

Otázka č. 14: Co Vám dosavadní působení v Programu Pět P dalo a vzalo?

**Tabulka č. 14**

Uváděné odpovědi	Počet respondentů
Nové zkušenosti	49
Nové přátele	32
Dobrý pocit	11
Radost, zábava, zážitky	10

**Tabulka č. 15**

Uváděné odpovědi	Počet respondentů
Nic	28
Čas – 1 odpoledne v týdnu	32

Cílem otázky bylo zjistit, zda účast v Programu Pět P dobrovolníkům více dala nebo naopak vzala. Uvedené odpovědi byly velmi rozmanité. Ty nejčastější jsme umístili do dvou tabulek.

V první tabulce jsme zaznamenali následující: 49 respondentů získalo v programu nové zkušenosti a 32 z nich nové přátele. 11 dotazovaných získalo dobrý pocit a 10 respondentů uvedlo, že jim působení v programu dalo radost, zábavu a zážitky. Dobrovolníkům Program Pět P také dal:

„Návrat do dětských let.“

„Pocit, že i malá pomoc může být pro někoho velká.“

„Vyzkoušela jsem si své reakce v nových situacích.“

„Uvědomění si toho, že každá rodina je jiná, že je ta práce důležitá.“

„Možnost nového úhlu pohledu na problematiku dnešní mladé generace.“

„Uvědomil jsem si nesamozřejmost funkční rodiny.“

„Zjištění, že moji sourozenci i rodiče jsou super.“

„Byl to spouštěč pro mé budoucí povolání.“

„Nechuť pomáhat někomu, kdo o to nestojí.“

„Poznala jsem různé typy lidí, jejich myšlení, chování,... Je to prospěšné především proto, že jsem se učila větší toleranci, trpělivosti, pracovat bez jakýchkoliv předsudků.“

„Mohu říct, že dobrovolnictví obrátilo můj život vzhůru nohama, tím pozitivním směrem. Bez tohoto programu bych nestudovala školu, kterou studuji a nebyla bych taková, jaká jsem dnes.“

V případě druhé tabulky jsme zaznamenali dvě převažující odpovědi. 28 respondentů uvedlo, že jim působení v Programu Pět P nic nevzalo. 32 respondentů odpovědělo, že jim program vzal čas, přesněji jedno odpoledne v týdnu. Většina z nich však dodala, že tento čas obětovali rádi a dobrovolně. Některým z dobrovolníků Program Pět P vzal:

„Iluze o správném chování rodičů k dětem.“

„Nechuť sportovat – po schůzkách s mým klientem mám nyní chuť dovádět v parku, bruslit, běhat, hrát fotbal,... Dříve se mi to nechtělo dělat.“

„Občas naději, někdy jsem přišla doslova o iluze.“

„Prvotní ideály o tom, že dokážu pomoci všem.“

„Někdy o iluze o tom, že rodiče opravdu mají zájem o to, aby ze svých dětí vychovali kvalitní, společensky prospěšné bytosti.“

„Psychicky mě to jistou dobu úplně vyčerpalo. Nepříjemné zážitky a situace mi vzaly radost z práce v programu.“

Negativní pocity dobrovolníka vysvětluje Rhodes. Ten uvádí, že někteří dobrovolníci musí budování vztahu s dítětem obětovat více úsilí, než původně předpokládali. To může vyvolat dobrovolníkovu nespokojenost, obavy z pokračování a vést k předčasnému ukončení vztahu (Brumovská, Seidlová Málková, 2010).

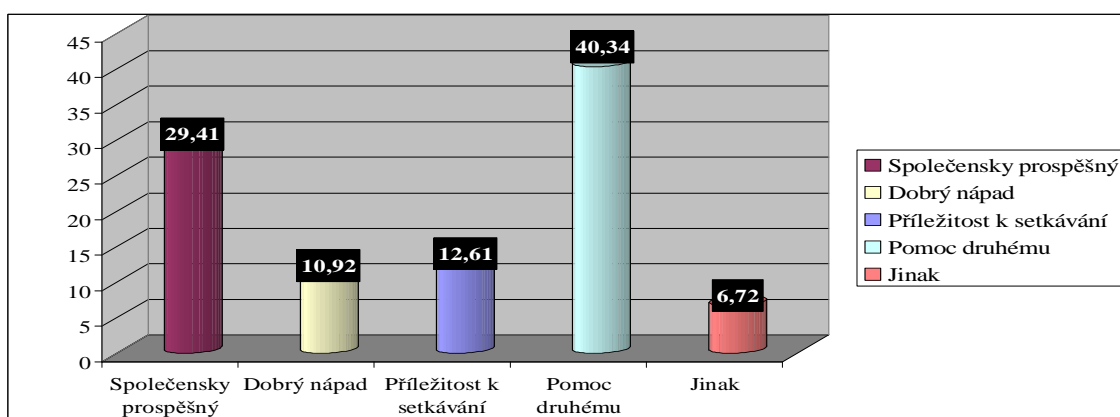
Z výše uvedeného nicméně vyplývá, že dobrovolníci svou účastí v Programu Pět P více získávají, než ztrácí. Domníváme se, že je to pozitivní zjištění, protože obohacení dobrovolníka, ale i jeho svěřence, je smyslem Programu Pět P.

Otázka č. 15: **Jak vnímáte (hodnotíte) Program Pět P?**

**Tabulka č. 16**

Varianty odpovědí	Počet odpovědí	(%)
Společensky prospěšný	35	29,41
Dobry nápad	13	10,92
Příležitost k setkávání	15	12,61
Pomoc druhému	48	40,34
Jinak	8	6,72
<b>Celkem</b>	<b>119</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 10**



Položenou otázkou jsme zjišťovali, jak dobrovolníci vnímají a hodnotí Program Pět P. Respondenti volili více odpovědí, proto v tabulce uvádíme místo počtu respondentů počet jejich odpovědí. Z tabulky je patrné, že 35 odpovědí (29,41 %) znělo „společensky prospěšný“, 13 odpovědí (10,92 %) bylo pro „dobry nápad“ a 15 z nich (12,61 %) pro možnost „příležitost k setkávání“. Možnost „pomoc druhému“ získala 48 odpovědí (40,34 %) a 8 odpovědí (6,72 %) znělo „jinak“. V tomto případě dobrovolníci odpovídali takto:

„Jako dobry nápad, který je společensky prospěšný, nabízí příležitost k setkávání a je i pomocí druhému. Ale nejen jednostranně – myslím, že dobrovolnictví zde rozvíjí i dobrovolníka.“

„Především jako jednu z mála nenásilných a nenápadných možností, jak poskytovat dětem to, co jim v životě chybí.“

„Pro děti a jejich dobrovolníky je Program Pět P velmi prospěšný.“

„Jako šanci dostat se do jiného prostředí – pro ty děti i pro nás.“

„Jako obohacující zkušenost s jinou generací.“

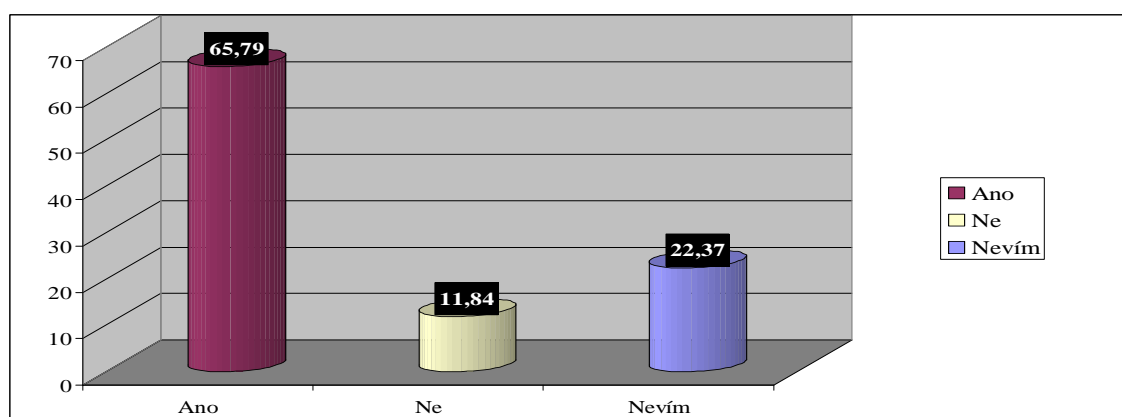
Z výsledků vyplývá, že dobrovolníci Program Pět P vnímají především jako pomoc druhému a hodnotí ho jako společensky prospěšný. Pro zajímavost uvádíme i jiný úhel pohledu, ze kterého lze vnímat dobrovolnický program. Brumovská se Seidlovou Málkovou uvádí, že program je pro dobrovolníky *„nástrojem přirozeného sbírání životních zkušeností a postupného sžívání se s rolí dospělého, kterou tak mohou postupně poznávat a konfrontovat své zkušenosti s dalšími dobrovolníky ve skupině“* (2010, s. 140).

Otázka č. 16: **Myslíte si, že tuto dobrovolnickou zkušenost uplatníte ve své budoucí profesi?**

**Tabulka č. 17**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Ano	50	65,79
Ne	9	11,84
Nevím	17	22,37
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 11**



Cílem otázky bylo zjistit, zda si dobrovolníci myslí, že zkušenost z Programu Pět P uplatní ve svém budoucím profesním životě. 50 respondentů (65,79 %) odpovědělo kladně, 9 z nich (11,84 %) záporně a 17 respondentů (22,37 %) zvolilo odpověď „nevím“. Ze získaných odpovědí vyplývá, že nadpoloviční většina dobrovolníků věří, že tuto zkušenost uplatní ve svém budoucím povolání.

Jiný názor zastává bývalá dobrovolnice Průdková, která se domnívá, že studentům dobrovolnická praxe nepomůže. Z vlastní zkušenosti uvádí, že pro řadu zaměstnavatelů nemá praxe dobrovolníka téměř žádnou hodnotu. Dle jejího názoru, považují zaměstnavatelé všechny absolventy za stejně nezkušené. A to i přesto, že jsou mezi nimi značné rozdíly v závislosti na délce a frekvenci jejich dobrovolnické činnosti (Průdková, 2009).

Na druhou stranu koordinátorka dobrovolníků, Jagošová, uvádí: „*Výkon dobrovolné činnosti je důkazem, že člověka zvolená profese opravdu baví a zajímá, když je ochoten vykonávat ji bez nároku na mzdu*“ (Průdková, 2009, s. 41).

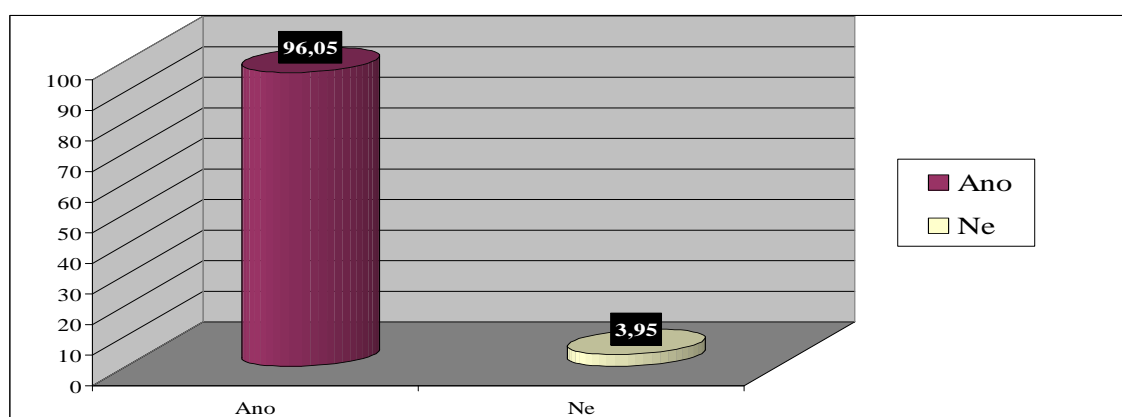


Otázka č. 17: **Doporučil(a) byste svým přátelům a známým, ať se stanou dobrovolníky Programu Pět P?**

**Tabulka č. 18**

Varianty odpovědí	Počet respondentů	(%)
Ano	73	96,05
Ne	3	3,95
<b>Celkem</b>	<b>76</b>	<b>100,00</b>

**Graf č. 12**



Poslední otázkou jsme zjišťovali, zda by respondenti dobrovolnictví v Programu Pět P doporučili i dalším lidem. 73 dotazovaných (96,05 %) odpovědělo kladně a pouze 3 z nich (3,95 %) záporně.

Výsledky nám ukazují, že drtivá většina dobrovolníků by Program Pět P doporučila. Tyto výsledky lze jen těžko interpretovat prostřednictvím odborné literatury. Domníváme se však, že kladné doporučení souvisí s dobrými zkušenostmi dobrovolníků a s jejich spokojeností v Programu Pět P.

Svědčí o tom výsledky získané otázkou č. 12. Ty ukazují, že dobrovolníci jsou organizátory programu podporování a oceňování. Spokojenost dobrovolníků můžeme také demonstrovat na otázce č. 14. Odpovědi na tuto otázku prokázaly, že dobrovolníci díky Programu Pět P získali nové přátele, zkušenosti nebo dobrý pocit.

## 5.5 Diskuse

Výzkum přinesl řadu zajímavých, předpokládaných, ale i překvapivých výsledků. Vybíráme ty, které nás nejvíce zaujaly.

Výrazný rozdíl ve výsledcích přinesla otázka č. 1, kterou jsme zjišťovali pohlaví respondentů. Z celkového počtu 76 respondentů bylo 67 žen (88,16 %) a jen 9 mužů (11,84 %). Výzkum tedy jednoznačně prokázal, že v Programu Pět P je více dobrovolnic než dobrovolníků. Zjistili jsme, že se nejedná o výjimečnou situaci. Podobné zkušenosti zaznamenalo například Dobrovolnické centrum, o. s. v Ústí nad Labem nebo dobrovolnická organizace LATA.

Markantní rozdíly si vysvětlujeme tím, že mezi oběma pohlavími existují určité rozdíly. Ty vedou k tomu, že se muži a ženy realizují více nebo méně v odlišných oblastech dobrovolnictví. Výzkum Friče a Pospíšilové ukázal, že ženy se spíše angažují v oblasti kultury, sociálních a zdravotních služeb a v církevním dobrovolnictví. Naopak muži jsou více zastoupeni v dobrovolnictví v oblasti sportu nebo tradičních zájmových organizacích (Frič, Pospíšilová, 2010).

Překvapivé výsledky přinesla otázka č. 3, ve které byl zjišťován status dobrovolníků zapojených v Programu Pět P. Z vlastní zkušenosti jsme předpokládali, že nadpoloviční většinu budou tvořit studenti. Náš předpoklad byl potvrzen, protože 65,79 % respondentů skutečně studuje. Také Tošner a Sozanská říkají: *“Studenti jsou u nás nejvděčnějším zdrojem dobrovolníků, jsou otevření, přímí a dychtiví po nových zkušenostech“* (2006, s. 78).

Překvapilo nás však zjištění, že 19,74 % dotazovaných patří mezi zaměstnané. Očekávali jsme se, že tento jev bude jen ojedinělý. Vedla nás k tomu úvaha, že zaměstnaní mají na rozdíl od studentů své pracovní, rodičovské a další povinnosti, které je budou od dobrovolnictví odrazovat. Nás mylný předpoklad vyvrací autorky Broumovská a Seidlová Málková. Ty uvádí, že dobrovolnictví není dostupné pouze studentům, ale i mladým lidem, kteří mají chuť zapojit se do dobrovolnického programu. Dále dodávají, že dobrovolníky se mohou stát i starší lidé, senioři, nezaměstnaní nebo ženy na mateřské dovolené. Důležité je,

aby to byli lidé s dostatkem času, který mohou věnovat dobrovolné práci s dětmi (Brumovská, Seidlová Málková 2010).

Námi neočekávaný výsledek přinesla také otázka č. 6. V ní jsme se respondentů ptali, jakým způsobem se dozvěděli o dobrovolnictví v Programu Pět P. Čekali jsme, že četnou odpovědí bude internet. Předpokladem bylo, že internet patří mezi nejrozšířenější informační a sdělovací médium, které respondenti preferují. Výsledky ovšem ukázaly, že pouze 10 z nich (13,16 %) se stalo dobrovolníkem na základě tohoto informačního zdroje.

Naopak téměř polovina respondentů (42,11 %) byla o dobrovolnictví v Programu Pět P informována na přednáškách a besedách. Tento způsob získávání dobrovolníků se jeví jako efektivnější než internet. Tošner a Sozanská se domnívají, že je důležité přijít mezi potencionální dobrovolníky osobně. Doporučují speciální akce, kde mohou koordinátoři programu předvést svou činnost, poskytnout informace o dobrovolnictví a zodpovědět případné otázky (Tošner, Sozanská, 2006). Náš předpoklad byl tedy mylný. Je zřejmé, že dobrovolníci zareagují spíše na informace podané povolnou osobou, než na informace uvedené na internetu.

Zajímavé výsledky přinesla otázka č. 8, kterou jsme zjišťovali předcházející zkušenosti respondentů s dobrovolnickou činností. Předpokládali jsme, že zkušenosti dotazovaných nebudou příliš velké. 52 respondentů naši domněnku potvrdilo a uvedlo, že žádné zkušenosti neměli.

Přesto se našlo 24 respondentů, kteří již dobrovolnickými zkušenostmi disponovali. Některé jejich odpovědi nás velmi zaujaly. Jedna z dotazovaných byla například dobrovolnicí v nadaci Sunflower v New Yorku. Jiná dobrovolnice doučovala romské děti a další se zapojila do programu primární prevence při studiu na střední škole. 6 respondentů bylo dobrovolníkem v domově pro seniory a 5 z nich mělo zkušenosti s prací vedoucího na táborech pro děti.

Literatury o dobrovolnictví je však stále nedostatek. Při našem výzkumu jsme nenašli žádné zdroje, které by se touto problematikou zabývaly. Proto jsme nemohli získané informace porovnat a posoudit, zda jsou zkušenosti jiných dobrovolníků podobné nebo se zcela liší.

V otázce č. 10 jsme se respondentů ptali, zda považují pravidelnou supervizi za potřebnou. Předpokládali jsme, že většina dotazovaných odpoví kladně. Získané výsledky tento předpoklad jednoznačně potvrdily. Pouze 5 respondentů (6,58 %) ze 76 uvedlo, že pravidelnou supervizi nepotřebují.

Náš předpoklad byl ovlivněn i odbornou literaturou. Ta uvádí, že působení supervizorů v dobrovolnickém programu významně ovlivňuje efektivitu a spokojenost dobrovolníků. Supervize navíc představuje způsob, jak předejít rizikům a negativním výsledkům v dobrovolnictví. Jako taková může přispět k pozitivním, prospěšným a funkčním vztahům mezi dobrovolníky a jejich svěřenci (Brumovská, Seidlová Málková, 2010).

Rozsáhlé informace jsme získali prostřednictvím otázky č. 11. V ní jsme se respondentů ptali, jaké další vzdělávání by v Programu Pět P uvítali. Překvapilo nás, že 23 respondentů vůbec neodpovědělo. Překvapivá byla i odpověď 11 respondentů, že výcvik je dostačující a žádné další vzdělávání není třeba. 13 dotazovaných by uvítalo vzdělávání v oblasti psychologie a 6 z nich v komunikaci s dětmi. 5 respondentů by ocenilo tipy, jak trávit s dětmi volný čas.

Také další odpovědi byly velmi zajímavé. Jedna z dobrovolnic navrhovala program vzdělávání pro samotné rodiče svěřenců. Domnívá se, že problémové děti jsou důsledkem jejich nedostatečné výchovné kompetence. Její odpověď určitě dává podnět k zamyšlení. Zazněla i myšlenka každoročního opakování výcviku nebo požadavek kurzů asertivity, sebeovládání a zvládání emocí.

Je tedy zřejmé, že zájem dobrovolníků o další vzdělávání je velký. Vysvětlení nacházíme v odborné literatuře. V ní je uvedeno, že další vzdělávání zvyšuje pocit kompetence a sebejistoty dobrovolníka, rozvíjí jeho osobnost a je zdrojem jeho spokojenosti (Brumovská, Seidlová Málková, 2010).

Rozpor přinesla otázka č. 16. Touto otázkou jsme zjišťovali, zda si respondenti myslí, že dobrovolnickou zkušenost uplatní ve své budoucí profesi. Ačkoliv 50 dobrovolníků (65,79 %) bylo přesvědčeno, že ano, skutečnost může být jiná. Jedna z bývalých dobrovolnic uvádí, že pro řadu zaměstnavatelů nemá praxe dobrovolníka téměř žádnou hodnotu. Sama se při hledání zaměstnání přesvědčila, že zaměstnavatelé považují všechny absolventy za stejně nezkušené. A to bez ohledu na délku jejich dobrovolnické činnosti (Průdková, 2009).

Jiný názor má Roman Tuček, vedoucí Azylového domu Břeclav: „*Myslím, že není rozdíl v tom, jestli člověk vykonává sociální práci na bázi dobrovolníka nebo zaměstnance, důležitá je praxe, kterou absolvent věnující se studiu zkrátka nemá. Přitom právě dobrovolnictví nabízí možnost aplikace čerstvě získaných vědomostí studiem a ověřování v praxi*“ (Průdková, 2009, s. 41).

Bohužel nemáme k dispozici literaturu, která by danou problematiku řešila a pomohla nám tak osvětlit tuto spornou situaci. Domníváme se však, že záleží na osobnosti jednotlivého dobrovolníka a na jeho schopnosti zaujmout potencionálního zaměstnavatele. Jsme přesvědčeni, že svou roli zde hraje i osobnost samotného zaměstnavatele a charakter zaměstnavatelské organizace.

Největší rozdíl ve výsledcích, v pozitivním slova smyslu, přinesla otázka č. 17. V ní jsme se respondentů zeptali, zda by svým přátelům a známým doporučili dobrovolnictví v Programu Pět P. 73 dotazovaných (96,05 %) odpovědělo kladně a pouze 3 z nich (3,95 %) záporně. Drtivá většina dotazovaných by tedy Program Pět P doporučila. Zjištěné výsledky si vysvětlujeme tím, že dobrovolníci mají s programem dobré zkušenosti a dobrovolnická práce jim přináší uspokojení.

Toto vysvětlení lze interpretovat prostřednictvím předcházejících výsledků, zjištěných naším výzkumem. O spokojenosti dobrovolníků vypovídají výsledky získané otázkou č. 12 a č. 14. Ty ukazují, že dobrovolníci jsou organizátory programu podporování, oceňování a že řada z nich díky Programu Pět P získala nové přátele, zkušenosti či dobrý pocit.

Otázkou č. 6 jsme zjistili, že mnoho respondentů se stalo dobrovolníky právě na doporučení svých kamarádů, přátel nebo spolužáků. Také literatura uvádí, že je výhodou, začínají-li se do programu zapojovat přátelé a známí již aktivního dobrovolníka. Jedná se sice o vyčerpatelný, ale lehce využitelný zdroj (Dobrovolníci v nemocnicích, 2002).

## ZÁVĚR

V teoretické části bakalářské práce jsme se zabývali osobností a odbornými předpoklady dobrovolníka Programu Pět P. Snažili jsme se popsat jeho vlastnosti, dovednosti a schopnosti nezbytné pro dobrovolnickou práci. Pro lepší porozumění jsme na počátku objasnili základní terminologii dobrovolnictví a charakterizovali Program Pět P.

Při zpracování teoretické části jsme se potýkaly s nedostupností některých zdrojů informací. K dobrovolnictví a zejména k Programu Pět P v podstatě neexistují žádné oficiální publikace. Často jsme proto vycházeli z interních publikací, brožur a sborníků. I přesto jsme zaznamenali mnoho informací, které nám pomohli hlouběji poznat osobnost dobrovolníka a uvědomit si jeho význam v Programu Pět P.

V praktické části jsme prostřednictvím elektronicky rozeslaných dotazníků oslovili dobrovolníky Programu Pět P. Naším cílem bylo blíže poznat osobnost současných dobrovolníků. Otázky jsme proto zaměřili na jejich pohlaví, věk, vzdělání, zájmy, motivaci a zkušenosti. Před realizací výzkumu jsme se obávali nízké návratnosti. Naše obavy však byly zbytečné, protože nám bylo zpětně vráceno celkem 76 dotazníků. Mile nás přitom překvapila ochota a projevovaná podpora většiny respondentů.

V rámci praktické části jsme si stanovili tři výzkumné otázky. První otázka (Jsou dobrovolníky Programu Pět P převážně ženy – studentky do 26 let?) byla jednoznačně zodpovězena a potvrzena. Výzkum ukázal, že z celkového počtu 76 respondentů je 67 žen (88,16 %) a pouze 9 mužů (11,84 %). Z výsledků dále vyplynulo, že 50 respondentů (65,79 %) se řadí mezi studenty, přičemž 48 respondentů (63,16 %) je ve věku 18 – 22 let a dalších 20 (26,32 %) ve věku 23 – 26 let.

Druhá výzkumná otázka (Potřebují dobrovolníci Programu Pět P profesionální podporu?) byla také potvrzena. Na základě výzkumu jsme zjistili, že 52 respondentů nemělo před Programem Pět P žádné dobrovolnické zkušenosti. Z tohoto usuzujeme, že především na počátku je pro dobrovolníky profesionální podpora velmi důležitá. Výsledky dále ukázaly, že 71 respondentů

(93,42 %) potřebuje při své práci pravidelnou supervizi a nadpoloviční většina z nich projevila zájem i o další vzdělávání. Respondentů jsme se také záměrně zeptali, jaké podpory se jim dostává od organizátorů programu. Mezi jejich odpověďmi se nejčastěji objevovala právě supervize a pomoc při řešení problémů.

Rovněž třetí výzkumná otázka (Je působení v Programu Pět P pro dobrovolníky základem pro další profesní působení?) byla potvrzena. 29 respondentů uvedlo, že motivem jejich dobrovolnické práce je doplnění přípravy na budoucí povolání a pro 51 z nich je motivem získat cenné životní zkušenosti. Výsledky dále ukázaly, že 50 respondentů (65,79 %) si myslí, že dobrovolnickou zkušenost uplatní ve své budoucí profesi. 49 dobrovolníků uvedlo, že Program Pět P jim dal nové zkušenosti, které by dle našeho názoru mohli v budoucnu také využít.

Názory a myšlenky, které se nám podařilo výzkumem získat, považujeme za cenné a podnětné. Díky nim jsme si mohli vytvořit ucelenou představu o současných dobrovolnících Programu Pět P. Zpracovávání této práce a zejména realizace její praktické části nás také přivedla k úvahám opět se stát dobrovolníkem zmíněného programu.

Byli bychom rádi, kdyby naše práce přispěla k všeobecné informovanosti o dobrovolnictví, a především o Programu Pět P. Věříme také, že by se tato práce mohla stát inspirací pro další studenty, kteří by chtěli psát své závěrečné práce na obdobné téma. Tímto mimo jiné reagujeme na respondenty, kteří uváděli, že prací na toto téma je velmi málo. Zároveň tak apelujeme na další dobrovolníky - studenty, aby myšlenku dobrovolnictví v Programu Pět P dále šířili.

## POUŽITÁ LITERATURA

BRUMOVSKÁ, T, SEIDLOVÁ MÁLKOVÁ, G *Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. 152 s. ISBN 978-80-7367-772-5.

BŘÍZOVÁ, B. Vývoj Programu Pět P v ČR a zhodnocení jeho efektivity po 13 letech realizace. In *Dobrovolnictví v české společnosti – současnost a perspektivy*. Sborník konference. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Praha: HESTIA – NDC, 2010, s. 60-74.

CRKALOVÁ, A., REITHOF, N. *Jak zefektivnit práci v týmu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 195 s. ISBN 978-80-247-1624-4.

ČERNÁ, L., KOHOUTKOVÁ, A., SOZANSKÁ, O. a kol. *Manuál Programu Pět P v České republice*. Praha: 2004. 36 s.

*Dobrovolníci: obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci*. Publikace pro Koalici dobrovolnických iniciativ. Praha: HESTIA – NDC, 2001. 24 s.

*Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností*. Sborník referátů z 10. konference Klubu UNESCO v Kroměříži. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Praha: HESTIA – NDC, 2001. 148 s. ISBN 80-85945-27-4.

FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.

FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: výsledky výzkumu NROS a AGNES*. 1. vyd. Praha: NROS : AGNES, 2001. 115 s. ISBN 80-902633-7-2.

FRIČ, P. Proletářský altruismus a dobrovolnictví v ČR. In *Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností*. Sborník referátů z 10. konference Klubu UNESCO v Kroměříži. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Praha: HESTIA – NDC, 2001, s. 71–75.

FRIČ, P., POSPÍŠILOVÁ, T. První výsledky z výzkumu The Patterns and Values of Volunteering. In *Dobrovolnictví v české společnosti – současnost*



*a perspektivy*. Sborník konference. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Praha: HESTIA – NDC, 2010, s. 19-27.

GJURIČOVÁ, J. Dobrovolnictví není amatérismus – vývoj legislativní úpravy dobrovolnictví v zahraničí a v ČR. In *10 let rozvoje dobrovolnictví: rehabilitace občanských ctností*. Sborník konference. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Praha: HESTIA – NDC, 2008, s. 33-39.

GOLEMAN, D. *Emoční inteligence*. vyd. neuvedeno. Praha: Columbus, 1997. 348 s. ISBN 80-85928-48-5.

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: Metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. 1. vyd. Praha: Osmium, 1999. 167 s. ISBN 80-902081-8-5.

HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 202 s. ISBN 80-7178-715-9.

HODAČ, T., MARCISZOVÁ, A., ČAKIOVÁ, J. a kol. *Dobrovolnictví*. Praha: NIDM, 2009. 38 s.

HRONÍK, F. *Hodnocení pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 128 s. ISBN 80-247-1458-2.

JAKUBCOVÁ, Š. Big Brothers Big Sisters – Program Pět P. In *10 let rozvoje dobrovolnictví: rehabilitace občanských ctností*. Sborník konference. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Praha: HESTIA – NDC, 2008, s. 67-69.

JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Triton, 2003. 223 s. ISBN 80-7254-329-6.

JAROŠOVÁ, E., KOMÁRKOVÁ, R., PAUKNEROVÁ, D. a kol. *Trénink sociálních a manažerských dovedností: Metodický průvodce*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2001. 223 s. ISBN 80-7261-048-1.

KOLÁČKOVÁ, J. *Supervize*. In *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. Kapitola 19, s. 349-365.

KOLAJOVÁ, L. *Týmová spolupráce: Jak efektivně vést tým pro dosažení nejlepších výsledků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 105 s. ISBN 80-247-1764-6.

Kolektiv autorů: *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. 1. vyd. Praha: ICN, 2001. 29 s. ISBN 80-86423-05-0.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. 279 s. ISBN 80-7178-774-4.

*Manuál Programu Pět P: Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi: Akreditovaná dobrovolnická služba*. Praha: HESTIA -NDC, 2009. 17 s.

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2. vyd. Praha: Academia, 2009. 620 s. ISBN 978-80-200-1680-5.

NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2004. 590 s. ISBN 80-200-1290-7.

NOVOTNÝ, M., STARÁ, I. a kol. *Dobrovolníci v nemocnicích*. Metodický manuál pro zdravotnická a sociální zařízení. 2. vyd. Praha: HESTIA – NDC, 2002. 60 s. ISBN 80-238-8697-5.

OCHMAN, M., JORDAN, P. *Dobrovolníci: cenný zdroj pomoci*. Baltimore: The Johns Hopkins University. Institut for Policy Studies.

PECHANCOVÁ, V. Individuální dobrovolnictví v projektech o. s. LATA. In *10 let rozvoje dobrovolnictví: rehabilitace občanských čtností*. Sborník konference. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Praha: HESTIA – NDC, 2008, s. 57-59.

ŘÍČAN, P., *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 5. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 196 s. ISBN 978-80-247-1174-4.

SCHULZE, R., ROBERTS, R. D. a kol. *Emoční inteligence: Přehled základních přístupů a aplikací*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 367 s. ISBN 978-80-7367-229-4.

ŠIKLOVÁ, J. Hranice dobrovolnictví. In *Dobrovolnictví bez hranic*. Sborník konference. 1. vyd. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž, 2007, s. 36-38.

TOŠNER, J. a kol. *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*. Praha: HESTIA - NDC, 2003. 31 s.

TOŠNER, J. *Dokumentace dobrovolnických center a programů*. Studijní materiály pro kurzy koordinátorů dobrovolníků. Praha: HESTIA-NDC, 2010. 96 s.

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.

TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 167 s. ISBN 80-247-0405-6.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.

VÁGNEROVÁ, M. *Úvod do psychologie*. vyd. neuvedeno. Praha: Karolinum, 1997. 210 s. ISBN 80-7184-421-7.

## **ČASOPISECKÉ ZDROJE**

HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce: Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*, 2007, č. 1, s. 5-6.

HRONOVÁ, M. Co se stane, když k vám přijde supervizor. *Florence: Časopis moderního ošetrovatele*, 2006, roč. 2, č. 4, s. 44-45. ISSN 1801-464X.

KARÁSEK, M. Dobrovolnické programy nacházejí stále ochotné lidi. *Kroměřížský zpravodaj*, 2004, roč. 1, č. 9, s. 6.

KOTRBATÁ, R. „Křesadlo“ – ocenění práce dobrovolníků. *Sociální služby: odborný časopis*, 2010, roč. 12, č. 6-7, s. 19. ISSN 1803-7348.

KOUCKÁ, P. Dobrovolníci versus profesionálové. *Psychologie dnes*, 2007, roč. 13, č. 2, s. 34-37. ISSN 1212-9607.

KRAMULOVÁ, D., VOHRALÍKOVÁ, J. Dobrovolnictví zlepšuje image firmám. *Psychologie dnes*, 2009, roč. 15, č. 3, s. 40-41. ISSN 1212-9607.

LEINWATHEROVÁ, M. Sociální dovednost jako součást sociálně-psychologického výcviku. *Sestra: Odborný časopis pro nelékařské zdravotnické pracovníky*, 2010, roč. 20, č. 9, s. 28-29. ISSN 1210-0404.

PRŮDKOVÁ, T. Studentům dobrovolnická praxe v oboru nepomůže. *Psychologie dnes*, 2009, roč. 15, č. 3, s. 41. ISSN 1212-9607.

SNOPKOVÁ, I. Burn-out syndrom čili syndrom vyhoření. *Sestra: Odborný časopis pro nelékařské zdravotnické pracovníky*, 2007, roč. 17, č. 7-8, s. 37-38. ISSN 1210-0404.

SOZANSKÁ, O. Z historie Programu Pět P v České republice. *Příloha časopisu Archa*, 2003, č. 1. ISSN 1212-5016.

TOMOVÁ, Š. Komunikace – dorozumívání nebo porozumění? *Sestra: Odborný časopis pro nelékařské zdravotnické pracovníky*, 2009, roč. 19, č. 9, s. 26. ISSN 1210-0404.

## **ELEKTRONICKÉ ZDROJE**

*Asociace Pět P v ČR*. [on-line]. [cit. 2011-01-10]. Dostupné z: <<http://www.petp.cz>>.

HANZLOVSKÝ, M. *Rozdíly mezi muži a ženami*. [on-line]. [cit. 2011-03-01]. Dostupné z: <<http://www.o-zdravi.cz/clanky/rozdily-mezi-muzi-a-zenami.html>>.

*Křesadlo*. [on-line]. [cit. 2010-04-14]. Dostupné z: <<http://www.dcfm.cz/index.php?link=kresadlo>>.

*Popis Programu Pět P*. [on-line]. [cit. 2011-02-23]. Dostupné z: <<http://petp.hest.cz/index.php?sekce=6>>.

*Sbírka zákonů*. [on-line]. [cit. 2010-07-26]. Dostupné z: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb02198&cd=76&typ=r>>.

*Výroční zpráva za rok 2009*. [on-line]. [cit. 2011-02-20]. Dostupné z: <[http://www.dcul.cz/pdf/vyrocka\\_09.pdf9](http://www.dcul.cz/pdf/vyrocka_09.pdf9)>.

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1** Dotazník

**Příloha č. 2** Dotazník pro zájemce o dobrovolnictví v Programu Pět P

**Příloha č. 3** Dohoda o spolupráci na Programu Pět P

**Příloha č. 4** Ukončení dohody o spolupráci na Programu Pět P

**Příloha č. 5** Osvědčení Big Brothers Big Sisters International



6. O možnosti stát se dobrovolníkem v Programu Pět P jste se dozvěděl(a) prostřednictvím:
- a) propagačních materiálů
  - b) přednášek a besed
  - c) internetu
  - d) tisku
  - e) jinou formou.....

7. Motivem Vaší dobrovolnické práce je: (Označte maximálně 3 možnosti.)
- a) mít pocit smysluplné práce
  - b) vyplnění volného času
  - c) mít dobrý pocit ze sebe sama
  - d) získat cenné životní zkušenosti
  - e) doplnění přípravy na budoucí povolání
  - f) jiné důvody.....

8. Jaké zkušenosti jste měl(a) s dobrovolnickou prací před Programem Pět P?
- .....
- .....
- .....

9. Připravil Vás výcvik pro dobrovolníky v Programu Pět P dostatečně?
- a) ano                      b) ne
- Pokud ne, co Vám chybělo?.....
- .....
- .....

10. Domníváte se, že pravidelná supervize je při Vaší dobrovolnické činnosti potřebná?
- a) ano                      b) ne

11. Jaké další vzdělávání pro práci v programu byste uvítali?
- 1).....
- 2).....
- 3).....

12. Jaké podpory a v čem se Vám dostává ze strany organizátorů Programu Pět P?
- 1).....
- 2).....
- 3).....

13. Znáte svá práva a povinnosti, které jako dobrovolník máte?

- a) ano            b) ne

Pokud ano, napište některá z nich:.....

.....

.....

14. Co Vám dosavadní působení v Programu Pět P:

a) dalo?.....

b) vzalo?.....

15. Jak vnímáte (hodnotíte) Program Pět P?

a) jako společensky prospěšný

b) jako dobrý nápad

c) jako příležitost k setkávání

d) jako pomoc druhému

e) jinak.....

16. Myslíte si, že tuto dobrovolnickou zkušenost uplatníte ve své budoucí profesi?

- a) ano            b) ne            c) nevím

17. Doporučil(a) byste svým přátelům a známým, ať se stanou dobrovolníky Programu Pět P?

- a) ano            b) ne



**Příloha č. 2**

*Dotazník pro zájemce o dobrovolnictví v Programu Pět P*

(tyto údaje jsou důvěrné a slouží pouze pro účely programu)

**Příjmení, jméno:** ..... **Stav:** .....

**Věk:** ..... **Datum narození:** ..... **Rodné číslo:** .....

**Adresa pro korespondenci:** Ulice a číslo: .....  
Město: ..... PSČ: .....

**Kontaktní telefony:** Zaměstnání/kolej: .....  
Domů: ..... Jiný kontakt: .....

**Název a adresa školy:** .....  
(případně zaměstnání)

**Studijní obor:** ..... **Ročník:** .....  
(případně povolání) (počet odpracovaných let)

**Vzdělání:** .....  
(nejvyšší ukončené, případně jiné nedokončené)

**Praxe v práci s dětmi:** .....  
(nebo v jiných oblastech pomoci druhým)  
..... **Délka praxe:** .....

**Schopnosti, dovednosti a zkušenosti získané praxí:** .....  
(viz předchozí řádek – praxe v pomoci druhým)  
.....

**Zájmy, záliby, koníčky:** .....  
(můžete-li je využít při práci v programu Pět P)  
.....

**Jste věřící?** ..... **Zdravotní stav:** .....  
(pokud ano, jakého jste vyznání?) (případná omezení)

**Časové možnosti:** ..... **Poznámky:** .....  
(preferovaný den ke schůzkám) (jiné důležité informace nebo přání)

**Datum:** ..... **Podpis:** .....

## *Dohoda o spolupráci na Programu Pět P*

uzavřená mezi smluvními stranami

**HESTIA, o. s. – Národní dobrovolnické centrum**

**Program Pět P – Poříčí**

**se sídlem: Na Poříčí 12, 110 00, Praha 1**

**zastoupené: Adéla Kohoutková – koordinátor programu Pět P**

**(dále jen „HESTIA – NDC“)**

a

**Dobrovolník (jméno a příjmení) .....**r. č.....

**Adresa trvalého pobytu.....**

### *I. Účel dohody*

Účelem této dohody je úprava základních práv a povinností účastníků v rámci spolupráce na Programu Pět P. Pět P je sociálně preventivní program HESTIA – Národního dobrovolnického centra probíhající pod záštitou Asociace Programu Pět P v České republice. Program je zaměřený na:

- ✓ **Přátelství**
- ✓ **Podporu**
- ✓ **Prevenci**
- ✓ **Péči a**
- ✓ **Pomoc všem dětem, kterým může prospět hodnotný vztah s další dospělou osobou.**

V rámci Programu Pět P pracuje vyškolený dospělý dobrovolník vždy individuálně s jedním dítětem, a to v rámci hl. m. Prahy a okolí. Scházejí se každý týden a náplň schůzek záleží především na nich – co obě strany připraví, co je pro dítě přínosem (sport, výstavy, učení, návštěvy kina, povídání si,...). Role **dobrovolníka v životě dítěte je podpůrná – není a v žádném případě nechce být náhradou role rodičovské.**

*Programu bylo uděleno pověření Magistrátu hl. m. Prahy k výkonu sociálně-právní ochrany dětí.*

*Program Pět P realizovaný HESTIA je akreditovaný u Ministerstva vnitra ČR.*

### *II.*

Před zahájením dobrovolné činnosti prochází dobrovolník výběrem a výcvikem a pomoc odborníků pokračuje i po dobu jeho setkávání s dítětem, a to formou pravidelného kontaktu s koordinátorem Programu Pět P a dále formou pravidelných setkání s dalšími dobrovolníky a supervizorem.

### *III.*

**HESTIA – NDC přijímá dobrovolníka/dobrovolnici do Programu Pět P, a to počínaje dnem:**

.....

### *IV.*

**Souhlasím, že Hestia - NDC může použít fotografie a videozáznamy, na nichž jsem zachycen, pořízené v rámci programu pro všeobecnou prezentaci (www.stránky, propagační letáky, výroční zprávy, média - TV apod.) Programu Pět P a Hestia – NDC, a to i po skončení této dohody. Hestia - NDC uvede pouze mé křestní jméno ANO - NE**

## V.

### Kodex dobrovolníka:

- ✓ Jako dobrovolník Programu Pět P se zavazuji účastnit se výcviku dobrovolníků a předložit výpis z evidence Rejstříku trestů ne starší než 3 měsíce.
- ✓ Jako dobrovolník se zavazuji, že budu pravidelně jednou týdně 2 - 3 hodiny individuálně pracovat s dítětem, které si vyberu ve spolupráci s koordinátorem programu Pět P, a to nejméně po dobu 10 měsíců.
- ✓ S dítětem budu plánovat finančně nenáročné aktivity. O plánovaném programu budu zákonného zástupce dítěte informovat buď osobně nebo prostřednictvím dítěte (aby dítě vybavil nezbytným dle situace apod.). Aktivity, které by svou časovou nebo finanční náročností vybočovaly z obvyklých činností, předem konzultuji se zákonným zástupcem dítěte a získám jeho souhlas. Při jejich projednávání budu respektovat přání a omezení, která vyslovil zákonný zástupce dítěte.
- ✓ Zavazuji se navštěvovat 1x měsíčně supervizní schůzky, při kterých odevzdám písemný záznam o kontaktu s dítětem. Na supervizích je nutná účast 80 %. Pokud se supervizní schůzky nebudu moci zúčastnit, svou neúčast neodkladně omluvím a dle potřeby si dojednám individuální termín supervize.
- ✓ Souhlasím s tím, že mě koordinátor programu bude v dohodnutém rozsahu kontaktovat a bude se informovat o průběhu schůzek a vztahu s dítětem.
- ✓ Jakýkoli kontakt s rodinou či se školou dítěte, který přesahuje rámec potřebné domluvy o schůzce s dítětem či nezbytných provozních záležitostech, budu předem konzultovat s koordinátorem programu.
- ✓ Beru na vědomí, že po dobu schůzky s dítětem za něj přebírám zodpovědnost a v případě nenadálého úrazu či nehody ho dopravím k nezbytnému ošetření.
- ✓ Dítě si budu vyzvedávat a zpět předávat dle dohody se zákonným zástupcem (viz dohoda o spolupráci mezi HESTIA - NDC a zákonným zástupcem dítěte).
- ✓ Pokud usoudím, že nemohu s vybraným dítětem dále spolupracovat, projednám tento postoj neodkladně s koordinátorem a ukončím spolupráci s dítětem.
- ✓ Závažnější problémy spojené se svým vztahem k vybranému dítěti budu vždy řešit prostřednictvím koordinátora a budu ho okamžitě informovat o jakýchkoliv nečekaných událostech při setkání s dítětem.
- ✓ Náklady spojené s aktivitami na schůzkách s dítětem si budu hradit výhradně sám, kromě předem dohodnutých a doložených nákladů (např. vstupenky) a kromě využití vybavení a pomůcek klubovny programu. Svou práci budu vykonávat bez nároku na finanční odměnu a ani od zákonného zástupce dítěte žádnou finanční odměnu či podporu nepřijmu.
- ✓ Svým podpisem se zavazuji k mlčenlivosti, jež je nedílnou součástí této smlouvy.
- ✓ V rámci kontaktu s dítětem budu jednat v souladu se zásadami stanovenými v bodě I. této dohody. Zároveň beru na vědomí, že jedním ze zásadních cílů mé podpůrné role v životě dítěte je umožnit mu plný osobnostní rozvoj a učit je toleranci, aniž bych jej soustavně ovlivňoval vlastním filosofickým nebo náboženským přesvědčením, či se snažil pro něj dítě získat. V tomto ohledu budu plně respektovat přání a přesvědčení zákonného zástupce dítěte.
- ✓ Pokud dojde k závažné události, která by mohla ovlivnit mou práci v Programu Pět P, nebo pokud dojde k závažnější změně (zdravotní stav, změna bydliště, školy apod.) podám o tom neodkladně zprávu koordinátorovi programu.
- ✓ Beru na vědomí kodex zákonného zástupce dítěte, který je součástí dohody mezi ním a občanským sdružením HESTIA – NDC.
- ✓ Beru na vědomí, že v průběhu dobrovolné činnosti nemám nárok na ubytování a stravování a že předčasné ukončení dobrovolné činnosti z jiných než zřetele hodných důvodů, může být důvodem vrácení poměrné části vynaložených nákladů na přípravu dobrovolníka.
- ✓ Souhlasím s tím, že informace budou použity pro vnitřní potřebu HESTIA – NDC a Programu Pět P a budou poskytnuty zákonnému zástupci dítěte. Dále souhlasím, že

některé osobní údaje (RČ, bydliště apod.) budou poskytnuty Magistrátu hl. m. Prahy (v souvislosti se zákonem o sociálně-právní ochraně dětí) a smluvní pojišťovně (pojištění dobrovolníků).

Závazky HESTIA - NDC:

- ✓ Zajistí výcvik, výběr a supervizi dobrovolníka, včetně seznámení dobrovolníka s možnými riziky spojenými s jeho činností.
- ✓ Zajistí pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou dobrovolníkem při výkonu jeho dobrovolné činnosti i za škodu na majetku či zdraví způsobenou dobrovolníkovi. Bude vytvářet optimální podmínky pro práci s vybraným dítětem.
- ✓ Pokud dobrovolník usoudí, že nemůže s vybraným dítětem spolupracovat a dokáže o tom jednat, nabídne koordinátor dobrovolníkovi možnost setkávání s jiným dítětem.
- ✓ Bude kontaktovat dobrovolníka a informovat se o vývoji vztahu s dítětem (první tři měsíce 1x za 2 týdny, dále 1x za měsíc, dle potřeby častěji).
- ✓ Poskytne pomoc při řešení konkrétních situací, které mohou vzniknout při kontaktu a ve vztahu dobrovolníka s vybraným dítětem, případně které mohou tento vztah ohrozit.
- ✓ Zajistí individuálních konzultací dobrovolníka s odborníkem – supervizorem v případě potřeby.
- ✓ Bude podporovat komunikaci se zákonným zástupcem dítěte, dobrovolníkem, dítětem a se souhlasem zákonného zástupce i se zástupci dalších organizací, které mají dítě nebo rodinu v péči.
- ✓ Pokud dobrovolník dodrží všechny výše uvedené podmínky dohody, obdrží na konci své práce osvědčení s počtem hodin strávených individuálním kontaktem s dítětem a dále o počtu hodin výcviku a supervize.

**VI. Závěrečná ustanovení**

Tato dohoda se uzavírá na základě zákona o dobrovolnické službě s ohledem na ustanovení občanského zákoníku, a to na dobu 10 měsíců. V případě oboustranného zájmu lze ve vztahu pokračovat. Pak je platnost této dohody automaticky prodloužena do doby, než jedna nebo obě smluvní strany budou chtít vztah ukončit.

Platnost dohody zaniká buď uplynutím doby, dále dohodou nebo výpovědí jedné ze smluvních stran. Výpovědní doba je 14 dní. Výpověď a dohoda může být písemná nebo ústní.

Dohoda je vyhotovena ve dvou exemplářích, po jednom z nich obdrží dobrovolník a zástupce HESTIA – NDC, kopii dohody obdrží zákonný zástupce dítěte.

Případné změny dohody jsou možné po projednání a souhlasu obou zúčastněných stran.

Přílohy:

č. 1 Závazek mlčenlivosti

č. 2 Informace pro dobrovolníka

V Praze dne ..... Podpis dobrovolníka.....

Podpis zástupce HESTIA – NDC .....

---

## ZÁVAZEK MLČENLIVOSTI

**Dobrovolník (jméno a příjmení).....**

**r.č.: .....**

**se zavazuje:**

1) Zachovávat úplnou mlčenlivost o všech informacích, se kterými přijde během své dobrovolné činnosti v Programu Pět P do styku. Jde především o tyto informace:

- ✓ všechny informace týkající se dětí v programu (jejich osobních údajů, zdravotního stavu, majetkových poměrů apod.) a jejich rodin,
- ✓ informace získané ze supervizních schůzek, především skutečnosti týkající se druhých dobrovolníků,
- ✓ informace týkající se právních a jiných svěřených dokumentů,
- ✓ informace o spolupracujících organizacích apod.

2) Neposkytovat sdělovacím prostředkům žádné informace o činnosti HESTIA – NDC a jeho Programu Pět P bez dohody s koordinátorem programu, s výjimkou obecných informací o cílech organizace a programu. V případě zájmu média odkázat na koordinátora programu.

3) Chránit veškerou dokumentaci programu před zneužitím.

**Bere na vědomí:**

1) Že je touto mlčenlivostí vázán vůči všem dalším organizacím a osobám. Výjimku tvoří situace, kdy je každému občanu uložena ze zákona oznamovací povinnost. V takovém případě je doporučena konzultace s koordinátorem, popřípadě supervizorem programu.

2) Že mlčenlivost nezaniká ukončením dohody o spolupráci na Programu Pět P, ani ukončením výkonu dobrovolné činnosti samotné.

3) Že pouze koordinátor Programu může rozhodnout o tom, která z informací může být uvolněna a komu poskytnuta (týká se například informací pro školení, supervizní semináře, diplomové práce apod., vždy je ale třeba dbát zvýšené ochrany klientů – používat pouze statistické údaje, bez osobních dat, změna pohlaví atd.).

4) Že porušení závazku mlčenlivosti může být důvodem k ukončení spolupráce na Programu Pět P.

V Praze dne ..... Podpis dobrovolníka .....

**Informace pro dobrovolníka:**

1) Jméno a příjmení dítěte.....

2) Věk dítěte.....

3) Kontaktní adresa.....

4) Kontaktní telefon.....

5) Zdravotní stav dítěte a všechna omezení z něj vyplývající.....

6) Jména a příjmení zákonných zástupců .....

7) Kontakty do zaměstnání – matka:.....

- otec:.....

V Praze dne..... Podpis zákonného zástupce.....

**Příloha č. 4**

*Ukončení dohody o spolupráci na Programu Pět P*

**HESTIA, o. s. – Národní dobrovolnické centrum**

**Program Pět P – Poříčí**

**Zastoupeno (jméno a funkce): Adéla Kohoutková – koordinátor Programu Pět P**

**Se sídlem: Na Poříčí 12, Praha 1, 110 00**

**IČO: 67779751, zaregistrované MV ČR pod č.: II/s-OVS/1-35004/98-R, ze dne 6.2.1998**

**(dále jen „HESTIA – NDC“)**

a

**Dobrovolník (jméno a příjmení).....**

**r.č: .....**

uzavřeli Dohodu o spolupráci na Programu Pět P dne .....

**Platnost této dohody vypršela a ukončuje se ke dni .....**

Důvodem ukončení spolupráce je.....

Dobrovolník je nadále vázán mlčenlivostí, ke které se zavázal při podpisu dohody.

Další kontakt dobrovolníka a dítěte je věcí vzájemné dohody zákonného zástupce dítěte a dobrovolníka, Hestia – NDC a Program Pět P již není zprostředkovatelem a garantem spolupráce.

Jménem Hestia – NDC a jako koordinátor programu děkuji za příjemnou spolupráci, za ochotu, čas a energii, kterou jste jako dobrovolník věnoval dítěti a Programu Pět P.

Dovoluji si do budoucna popřát vše nejlepší v osobním životě a doufám, že zkušenost dobrovolné pomoci druhému váš život obohatila.

V Praze dne.....

za Hestia – NDC a Program Pět P .....

Adéla Kohoutková – koordinátor programu

Dobrovolník



## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Hana Janečková
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	PhDr. Lenka Holá, PhD.
<b>Rok obhajoby:</b>	2011
<b>Název práce:</b>	Osobnostní a odborné požadavky na dobrovolníka v Programu Pět P
<b>Název v angličtině:</b>	The individuality and special requirements for a volunteer at the Program Five P
<b>Anotace práce:</b>	Bakalářská práce pojednává o osobnostních a odborných předpokladech dobrovolníka Programu Pět P. V teoretické části je objasněna základní terminologie dobrovolnictví a charakterizován Program Pět P. Práce je dále zaměřena na osobnost dobrovolníka, jeho vlastnosti, dovednosti, vzdělání a výcvik. V praktické části byli formou dotazníků osloveni dobrovolníci Programu Pět P. Zjišťováno bylo jejich vzdělání, zájmy, zkušenosti a motivace k práci dobrovolníka.
<b>Klíčová slova:</b>	dobrovolnictví, dobrovolník, osobnost, profesní kompetence, vzdělání, supervize
<b>Anotace v angličtině:</b>	The Bachelor Thesis discusses the personal and professional expectations of The Program Five P. The Theoretic part clarifies essential terminology of volunteering and defines The Program Five P. The thesis is further focused on a volunteer personality, qualities, skills, education and training. At The Practical part the volunteers of The Program Five P were addressed by the questionnaires. It was investigating their education, interests, experiences and job motivation of the volunteer.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	volunteering, volunteer, personality, professional competence, education, supervision
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	<b>Příloha č. 1</b> Dotazník <b>Příloha č. 2</b> Dotazník pro zájemce o dobrovolnictví v Programu Pět P <b>Příloha č. 3</b> Dohoda o spolupráci na Programu Pět P <b>Příloha č. 4</b> Ukončení dohody o spolupráci na Programu Pět P <b>Příloha č. 5</b> Osvědčení Big Brothers Big Sisters International
<b>Rozsah práce:</b>	69 s. (82 233 znaků), 10 s. příloh
<b>Jazyk práce:</b>	Český jazyk