

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Ústav sociálních studií

**Využití Evropské dobrovolné služby  
v oblasti zájmového vzdělávání**

Diplomová práce

Autor: Bc. Jana Kholová  
Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice  
Studijní obor: Sociální pedagogika  
Vedoucí práce: Mgr. Irena Loudová, Ph.D.  
Oponent práce: Mgr. Gabriela Caltová Hepnarová, Ph.D.



Univerzita Hradec Králové  
Pedagogická fakulta

## Zadání diplomové práce

<b>Autor:</b>	<b>Jana Kholová</b>
Studium:	P20K0024
Studijní program:	N7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální pedagogika
<b>Název diplomové práce:</b>	<b>Využití Evropské dobrovolné služby v oblasti zájmového vzdělávání</b>
Název diplomové práce AJ:	Use of European voluntary service in the field of leisure education

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Diplomová práce se zabývá možnostmi využití Evropské dobrovolné služby v oblasti zájmového vzdělávání. V teoretické části je popsáno dobrovolnictví, jeho principy, historie, program Evropská dobrovolná služba (EDS), historie EDS, principy, poslání. Jsou zde též vymezeny základní pojmy z oblasti zájmového vzdělávání, popsáno vybrané volnočasové zařízení, historie spolupráce s dobrovolníky EDS. Metodologická část obsahuje kvalitativní šetření vedené prostřednictvím polo-strukturovaných rozhovorů, jež jsou podrobeny tematické analýze.

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

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

HOFBAUER,B. *Děti, mládež a volný čas*. Praha: Portál, 2004. 173 s. ISBN: 80-7178-927-5

MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. Portál: Praha 2001. ISBN: 80-7178-473-7

Garantující pracoviště: Katedra sociální pedagogiky,  
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Irena Loudová, Ph.D.

Oponent: Mgr. Gabriela Caltová Hepnarová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 13.1.2021

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala pod vedením Mgr. Ireny Loudové, Ph.D. samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Rychnově nad Kněžnou dne 15. 2. 2022

---

## **Poděkování**

Děkuji Mgr. Ireně Loudové, Ph.D. za odbornou pomoc a rady, které mi poskytla při zpracování diplomové práce. Dále děkuji řediteli DDM Děčko Rychnov nad Kněžnou Mgr. Josefu Solárovi a kolektivu tohoto zařízení za poskytnutí podkladů pro sepsání výzkumné části diplomové práce.

## **Anotace**

KHOLOVÁ, Jana. *Využití Evropské dobrovolné služby v oblasti zájmového vzdělávání*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2022. 104 s. Diplomová práce.

Diplomová práce se věnuje využití Evropské dobrovolné služby v oblasti zájmového vzdělávání. Je rozdělena do dvou hlavních částí. Teoretická část definuje termíny dobrovolnictví a dobrovolník. Popisuje principy, historii dobrovolnictví ve světě i na našem území, formy, typy a oblasti dobrovolnictví, jeho překážky, mýty. Dále představuje Evropskou dobrovolnou službu (EDS), její historii, principy, řízení, strukturu, poslání i úskalí. Věnuje pozornost koordinátorství a mentoringu dobrovolníků EDS. Popisuje přínos EDS pro místní komunitu, hostitelskou organizaci i dobrovolníky. V teoretické části jsou též definovány základní pojmy z oblasti zájmového vzdělávání, charakterizováno konkrétní volnočasové zařízení a popsána historie jeho spolupráce s dobrovolníky EDS. Metodologická část obsahuje kvalitativní šetření vedené prostřednictvím polo-strukturovaných rozhovorů, jež jsou podrobeny tematické analýze. Cílem šetření je zmapování pracovních zkušeností pracovníků hostitelské organizace s dobrovolníky EDS. Součástí práce je stanovení silných a slabých stránek, příležitostí a rezerv organizace získaných v rámci analýzy SWOT.

**Klíčová slova:** dobrovolník, Evropská dobrovolná služba, zájmové vzdělávání, hostitelská organizace

## **Annotation**

KHOLOVÁ, Jana. *Use of the European Voluntary Service in the Field of Leisure Education*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2022. 104 pp. Diploma Degree Thesis.

This diploma thesis deals with an opportunity to use European Voluntary Service in the field of leisure education. It is separated into two main parts. The theoretical part defines terms such as a volunteer and volunteering. It describes the history of volunteering, its principals, forms, types, areas, obstructions and myths. Then it defines European Voluntary Service (EVS), its history, principals, management, structure, function but also its risks. It pays attention to coordination and mentoring of volunteers. It mentions benefits of EVS for the local community, hosting organization and volunteers themselves. Theoretical part deals with some basic terms used in the field of leisure education, too, describes a specific Youth centre, its history of cooperation with volunteers of EVS. The methodological part of this thesis contains qualitative survey provided through semi-structured interviews with the staff of the hosting organization. These interviews are subjected to a following thematic analysis. The main purpose of this survey is to reflex work experience of employees of the hosting organization with the volunteers of EVS. A part of the diploma thesis is SWOT analysis that reflects strengths, weaknesses, opportunities and reserves of the hosting organization.

**Keywords:** volunteer, European Voluntary Service, leisure education, hosting organization

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že diplomová závěrečná práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum: 15. 2. 2022

Podpis studenta:

## Obsah

Seznam použitých zkratk	10
Úvod	11
1 Charakteristika dobrovolnictví	13
1.1 Vymezení pojmů dobrovolník, dobrovolnictví	13
1.2 Historie dobrovolnictví ve světě	15
1.3 Historie dobrovolnictví na našem území	18
1.4 Formy dobrovolnictví	22
1.5 Typy dobrovolnictví	23
1.6 Oblasti dobrovolnictví	26
1.7 Profesionalizace dobrovolnictví a ukotvení v legislativě	27
1.8 Překážky v dobrovolnictví	29
1.9 Mýty o dobrovolnictví	30
2 Program Erasmus+ a EDS jako jeho součást	32
2.1 Vznik, řízení a struktura EDS	34
2.2 Projektový cyklus EDS	35
2.3 Partnerské strany EDS	37
2.4 Účastník programu EDS z hlediska věku	39
2.5 Úskalí EDS	40
2.6 Koordinátorství dobrovolníků a mentoring	42
2.7 Přínos EDS pro místní komunitu, organizaci a dobrovolníka	44
2.8 Rozvoj kompetencí dobrovolníka a „Youthpass“	47
3 EDS ve vybraném zařízení zájmového vzdělávání	49
3.1 Charakteristika zařízení zájmového vzdělávání	49
3.2 Vývoj EDS, její pozitiva a negativa v DDM	50
4 Výzkumné šetření	53
4.1 Charakteristika a etika zvolené strategie výzkumného šetření	53
4.2 Cíl výzkumného šetření, metoda a analýza sběru dat	54
4.3 Výzkumný vzorek	55
4.4 Analýza dat	59
4.4.1 Oblast pracovní zkušenosti	59
4.4.2 Oblast přínosů a rezerv	76



4.5	Analýza SWOT .....	89
4.6	Diskuze.....	92
	Závěr .....	95
	Seznam použitých zdrojů.....	98
	Seznam tabulek .....	104
	Přílohy	

## **Seznam použitých zkratk**

DDM	Dům dětí a mládeže
DZS	Dům zahraniční spolupráce
EDS	Evropská dobrovolná služba
EVS	European Voluntary Service (anglický název pro EDS)
HO	hostitelská organizace
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
ZÚ	zájmový útvar

## Úvod

Proč je dobrovolnictví součástí existence lidstva od nepaměti? Do jaké podoby se vyvinulo či jak konkrétně se program Evropské dobrovolné služby dotýká obyvatel na malém městě? To jsou jen střípky myšlenek, kterým se autorka ve své práci věnuje. I v jejím životě sehrálo dobrovolnictví patřičnou roli, ať již z pohledu dobrovolnice, když 14 měsíců pracovala v „Hogar Sagrado Corazon“ – v dětském domově v Bolívii, nebo z pohledu pedagoga volného času a koordinátora Evropské dobrovolné služby (EDS) v Domě dětí a mládeže v Rychnově nad Kněžnou. Zkušenost dobrovolnice v cizí zemi autorka práce považuje za velmi obohacující a klíčovou životní zkušenost. Ta ji pozitivně ovlivnila i v její nadcházející práci s dobrovolníky EDS. Proto se ve své diplomové práci zabývá dobrovolnictvím ve vybraném volnočasovém zařízení, které úzce souvisí se sociální pedagogikou.

Poslání sociální pedagogiky je v DDM naplňováno prostřednictvím sociálně pedagogické prevence a terapie. DDM je zařízení, ve kterém vedoucí zájmových útvarů i dobrovolníci EDS v širších souvislostech pozitivně působí na účastníky vzdělávání, kladou důraz na spolupráci a vzájemnou pomoc. Prostředí zájmového vzdělávání vytváří prostor pro nepřímé výchovné metody a postupy, přispívá k utváření zdravého životního stylu tím, že rozvíjí kompetenci smysluplného trávení volného času. Podporuje žádoucí sociální chování jedinců i skupin, poskytuje pomoc při prvních známkách rizikového chování účastníků vzdělávání. Autorka práce se domnívá, že existují paralely mezi sociální pedagogikou a zájmovým vzděláváním a obě oblasti jsou tak vzájemně propojeny.

Ve své práci se autorka rozhodla zkoumat využití EDS v životě konkrétního DDM, neboť k němu má silné vazby a to nejen pracovního charakteru. V minulosti zde vedla zájmové útvary, příměstské tábory, účastnila se řady zájmových činností organizace, školení. Proto si toto zařízení vybrala k realizaci kvalitativního šetření. Poslání, činnost, chod, strukturu a organizaci DDM podrobně zná. Informanti jsou autorčini bývalí kolegové. To hrálo svoji roli v získání souhlasu k provedení výzkumného šetření, které probíhalo v příjemné, uvolněné atmosféře.

Původním záměrem autorky bylo provést výzkumné šetření z pohledu zkušeností dobrovolníků EDS s místní HO. Autorka práce však v rámci přípravy mapovala

dostupnou literaturu a zjistila, že touto problematikou se již řada prací zabývá. Proto svůj záměr přehodnotila a jako hlavní cíl si stanovila zkoumat zkušenosti jednotlivých pracovníků HO s dobrovolníky, dopady programu EDS na hostitelskou organizaci, účastníky vzdělávání a místní komunitu. Dílčím cílem je pak zkoumání zkušeností pracovníků DDM s dobrovolníky EDS v oblasti pracovní zkušenosti, oblasti přínosů a rezerv.

Autorka práce se v rámci etiky výzkumu vyvarovala citlivějším otázkám, které by mohly aktéry výzkumu poškodit. Součástí rozhovorů byla původně i oblast získávání dobrovolníků, v níž se autorka setkala s údaji o věku, národnosti dobrovolníků, či tzv. „Gender balance“ a rozhodla se výsledky výzkumného šetření nezveřejnit, neboť se domnívá, že HO sice vybírá budoucí dobrovolníky v dobré víře, ale i tak by výsledky šetření mohly vyvolat určitou diskuzi a ta následně ovlivnit dobré jméno organizace. Autorka práce se též rozhodla z důvodu dodržení rozsahu práce nezařadit oblast komunikace a života organizace v období koronavirové pandemie. Tyto dvě oblasti by se případně mohly stát předmětem budoucího zkoumání.

Celé výzkumné šetření bylo vedeno s úmyslem získat objektivní výsledky, které organizace může dále prakticky využít ve svém budoucím plánování. Výsledky šetření byly zpracovány do analýzy SWOT, se kterou volnočasové zařízení běžně pracuje. Autorka práce se domnívá, že by tato analýza mohla být pro organizaci přínosná.

Dalším dílčím cílem výzkumného šetření bylo mimo jiné vzájemné obohacení autorky práce a pracovníků hostitelské organizace o poznatky v oblasti dobrovolnictví.

# 1 Charakteristika dobrovolnictví

V této části se autorka práce věnuje dobrovolnictví v teoretické rovině. Součástí je vymezení pojmů dobrovolnictví jako takového, jeho historie, vývoj na našem území i ve světě, až po současnost. Přes formy, typy, oblasti, legislativní ukotvení a překážky dobrovolnictví se autorka dostává k programu Erasmus+, jehož součástí je Evropská dobrovolná služba (dále jen EDS), což je projekt Evropské Unie mající svoji historii, strukturu, partnerské strany, účastníky, koordinátory, mentory, výstupy ve formě získaných kompetencí dobrovolníků. V závěru této části je věnován prostor EDS ve vybraném zařízení zájmového vzdělávání – Domě dětí a mládeže (dále jen DDM), charakteristice a popisu této hostitelské organizace (dále jen HO).

## 1.1 Vymezení pojmů dobrovolník, dobrovolnictví

Dobrovolnictví je spojeno s existencí člověka od nepaměti a lze na něho nahlížet několika pohledy. Filantropie má svoje kořeny v židovské a křesťanské morálce, je jednou z občanských ctností. Je chápána jako dobročinnost, lidumilnost, pomoc sociálně slabým jedincům. V literatuře existuje pro toto označení mnoho definic a vysvětlení. Za všechny uvedme některé příklady.

- *„Dobrovolník je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“* (Tošner, Sozanská, 2002, s. 35).
- Za dobrovolníka je dle Hladké (2008, s. 21) považována taková osoba, která dobrovolně vykonává práci pod úrovní své tržní mzdy.
- *„Dobrovolníci jsou odvážní lidé, ochotní se za něco postavit. Jsou ochotní zasvětit své ruce, svou mysl a především svá srdce službě ostatním“.* (Annan in Kraus, 2008, s. 137).
- Psychologický slovník definuje dobrovolnictví (neboli voluntarizmus) jako: *„dobrovolnou, neplacenou práci na pomoc nemocným, slabým, trpícím.“* (Hartl, Hartlová, 2000, s. 676).
- *„Dobrovolnictví není obět, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi*

*pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacením v mezilidských vztazích.*“ (Tošner, Sozanská, 2002, s. 18).

- Dle Šojdrové (2007, s. 12) se jedná o energii a čas věnovanou společnosti, místní komunitě, jednotlivcům, mimo oblast blízké rodiny, ve prospěch životního prostředí atd.
- *„Veřejně prospěšné dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena. Dobrovolnictví může být profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro občana či organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje a zároveň zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků.*“ (Tošner, Sozanská, 2006, s. 35).
- Dle Milkové (in Tošner, s. 29, online) lze na základní úrovni chápat dobrovolnictví jako nástroj k prosazování zájmů a cílů těch organizací, které nedokážou realizovat své aktivity za pomoci vlastních sil a vlastními kapacitami. Dobrovolnictví lze na vyšší úrovni chápat jako prostředek k prosazování zájmů regionálních, komunitních, ale i celospolečenských s vyšším sociálním dopadem. Na nejvyšší úrovni je dobrovolnictví chápáno jako významná hodnota, neoddelitelná od základních principů demokracie. Dobrovolnická činnost musí splňovat tři kritéria: je neplacená – dobrovolník ji vykonává bez nároku na finanční odměnu, je vykonávána na základě svého rozhodnutí a svobodné vůle, dobrovolník ji vykonává ve prospěch druhých lidí a organizací, společnosti, přírody či zvířat.
- Rada Evropské unie vymezuje dobrovolnictví jako širší pojem: *„Dobrovolnictví je jakákoliv forma dobrovolné činnosti, formální či neformální. Dobrovolníci jednají ze své svobodné vůle, na základě vlastní volby a motivace a neusilují o hmotný zisk. Dobrovolnictví je projevem solidarity a pro jednotlivce i sdružení je příležitostí, jak rozeznávat a řešit lidské, sociální, environmentální potřeby a problémy. Tato činnost se často provádí v rámci některé neziskové organizace nebo občanské iniciativy“* (EU, 2009, s. 43–49, online).

- Dle nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 375/ 2014 je v roce 2014 již použito vymezení v užším slova smyslu a to, že dobrovolníkem se stává „*osoba, která se z vlastní vůle a nepeněžní motivace rozhodne zapojit do činností, z nichž má prospěch komunita a společnost obecně*“. (EU, 2014, s. 28, online)
- Definice dobrovolníka dle Mezinárodní organizace práce OSN zní: „*Neplacená, nepovinná práce, což je čas, který jednotlivci bez nároku na plat věnují aktivitám vykonávaným pro lidi mimo jejich vlastní domácnost a to buď prostřednictvím organizace anebo přímo*“. (ILO, 2011, s. 11, online).

## 1.2 Historie dobrovolnictví ve světě

Kořeny schopnosti důvěry a spolupráce v rámci tlupy sahají až do pravěku. Právě altruismus člověka odlišuje od jiných živočišných druhů. V období pravěku šel ruku v ruce s agresí vůči okolí z důvodu přežití a rozvoji tlupy. Dle Tošnera (2014, s. 1, online) se základní osobnostní rysy člověka příliš nezměnily, přestože se civilizace proměnila po všech stránkách. Jedinec se od svého narození učí vědomě či nevědomě vzorce chování, jako jsou například vztahy k rodičům a sourozencům, dalším rodinným členům, sousedům, spolužákům, vrstevníkům, kolegům a ostatním lidem. Zkušenosti z dětství formují následné chování během celého jeho života. Pokud si z domu odnáší zkušenost typu, že spolupráce v rámci i mimo rodinu se vyplatí, je to dobrý předpoklad, že se v budoucnu bude aktivně zapojovat do života společnosti, což bude prospěšné oběma stranám.

Dle Analýzy o stavu dobrovolnictví v zahraničí a ČR vědecko-výzkumného ústavu ACCENDO (2018, online) je v historii a tradici dobrovolnictví klíčovým faktorem v **Německu** rozdělení země po druhé světové válce, které způsobilo, že dobrovolnická činnost probíhala odlišně v různých částech této země. V Německu se v té době formuje nové sociální hnutí a občanská společnost. V několika posledních letech je oblast pomoci směřována přistěhovalcům, jejich integrace do společnosti a mládeži. Co se týče výměny dobrovolníků, je nejméně aktivnější vysílající a přijímající zemí. Nejvíce dobrovolníků v Německu zaměstnávají charity. Ve 3 500 církevních zařízeních pracuje více jak 80 000 členů.

Na rozdíl od Německa má dobrovolnictví zcela jinou pozici ve **Francii**, ve které převládá tradice silně centralizované vlády. Organizacím se dle zákona z roku 1791

zakazuje jednat jako prostředník mezi občany a státem, což ústí v monopol státu ovlivňovat veškerý veřejný zájem. Dobrovolnictví zde má dopadem toho odlišnou pozici než v jiných evropských zemích a dnes se spíše směřuje do oblasti sportu, kultury a volnočasových aktivit. Dle Tošnera a Sozanské (2002, s. 26) po roce 2 000 jen 13 % dobrovolníků pečuje o seniory či bezdomovce. To je zapříčiněno klesajícím zájmem o církve a profesionalizací sociálních služeb.

Naopak dlouhou tradici dobrovolnictví si drží **Velká Británie**. V odlehlých venkovních oblastech je uplatňována charitativní činnost a vzájemná sousedská pomoc, jsou součástí běžného stylu života. Vysokou občanskou zodpovědnost dokládá i fakt, že vojenská služba v této zemi nikdy nebyla povinná. Občané se též chtěli angažovat během budování sociální péče během druhé světové války, ale zodpovědnost převzal stát. V 70. letech 20. století vzniklo první Dobrovolnické centrum. Na státní úrovni funguje Active Community Unit, které v dnešní době koordinuje své pobočky v Anglii, Skotsku, Walesu a Severním Irsku. Konzervatismus, který směřuje Brity k soběstačnosti, přispívá k omezenému počtu sociálních služeb v péči státu. Kladen je naopak větší důraz na dobrovolnictví mezi mládeží.

Další zemí s tradicí dobrovolnictví je **Nizozemí**, kde až do 60. let 20. století fungovala řada převážně církevních spolků, které byly likvidovány právě v 60. letech intervencí sociální politiky státu. O 10 let později ale občané, kteří byli nespokojeni se standarty státní péče, začali tvořit svépomocné programy, např. v oblasti pomoci lidem s HIV nebo bezdomovcům. Vláda upravila právní legislativu v oblasti dobrovolnictví, uvolnila prostředky na vznik dobrovolnických center. To vedlo k decentralizaci politiky státu, odpovědnost za dobrovolnictví převzaly místní úřady, což umožnilo zapojení místních obyvatel do potřeb komunit. Tím se znovu vytvářejí dříve běžné vztahy lidí v obci, ulici apod.

Dle Analýzy o stavu dobrovolnictví v zahraničí a ČR vědecko-výzkumného ústavu ACCENDO (2018, online) je **Polsko** dodnes vnímáno jako země s vysokým podílem katolických věřících. Právě dobrovolnická činnost sahá až do doby středověku, pramení z ideologie křesťanského milosrdenství, je spjata s činností katolické církve. Země získala nezávislost v roce 1918 a dobrovolnické organizace sehrály svoji roli při utváření národní identity reintegrované polské společnosti. Ústava z roku 1921 a Zákon o sdruženích z roku 1932 položil právní základ pro zakládání občanských sdružení. V té



době bylo již registrováno v zemi vládní správou Ministerstva vnitra kolem 10 000 sdružení a 3 000 nadací. Činnost těchto dobrovolných organizací byla po 2. světové válce zakázána, činnost katolické církve byla silně omezena a jedinými organizacemi, které stát povolil, byl Červený kříž, Asociace polských skautů a Společnost přátel dětí. Naprostý boom nastal po pádu komunismu, v letech 1992–1997 se zdvojnásobil počet nadací a počet sdružení zčtyřnásobil. Po roce 1989 bylo založeno 90 % dobrovolnických organizací. Hlavními překážkami dobrovolnictví zůstává neochota lidí být masově zapojeni do členství a akcí kolektivního charakteru.

Největší podíl na rozvoji dobrovolnických organizací v **Rakousku** měli v historii konzervativci, hnutí práce, ale též katolická církev. Tyto jmenované subjekty byly v oblasti tzv. třetího sektoru dominantní a zaštiťovaly další dobrovolnické organizace. Všeobecně bylo povědomí Rakušanů spojováno s názorem, že bez podpory některé z dominantních stran nelze realizovat občanské dobrovolnické aktivity, což převažovalo až do 80. let 20. století, kdy se teprve v Rakousku začínaly objevovat nezávislé neziskové organizace. Jejich činnost je dnes směřována do oblasti rozvoje lidských práv, rozvojové pomoci, řešení environmentální otázky apod. Hlavním veřejnoprávním subjektem v procesu modernizace dobrovolnické politiky je Rakouská rada pro dobrovolnictví, založená v roce 2003, která si klade za cíl odstraňovat bariéry a překážky dobrovolnictví v Rakousku. V roce 2014 bylo též založeno 12 oficiálně působících středisek na regionální úrovni, která společně sdílí know-how, nabízí poradenskou službu a vydávají obecné pokyny týkající se dobrovolnictví.

Dobrovolnictví v **Itálii** se vyvíjelo již od středověku a až do konce 19. století bylo záležitostí církve. Ta pomáhala potřebným zejména v sociální oblasti a starala se o jejich zdraví. K oslabení vlivu církve státem došlo v roce 1890, kdy stát přijal zákon o systému občanských služeb a do něho mohly být zahrnuty pouze organizace, které nabízely sociální služby. Po 2. světové válce systém sociálního zabezpečení i systém vzdělávací byl provozován katolickou církví, ale financován vládou. Počátkem 90. let 20. století počet neziskových organizací opět začal stoupat a měnila se i charitativní úloha třetího sektoru. V tomto období se začíná klást důraz zejména na propagaci a prevenci diskriminace, ochrany životního prostředí, sociálních problémů, nízké životní úrovně. Důsledkem decentralizace zdravotních a sociálních služeb, hrají v současnosti neziskové organizace v dobrovolnictví zásadní roli.

### 1.3 Historie dobrovolnictví na našem území

#### Historie dobrovolnictví do roku 1989

Česká společnost za uplynulá staletí prošla v oblasti socio-kulturním vývojem, zažila vzestupy i pády a tyto okolnosti se odrazily i na podobě dnešní demokracie. Naše evropská tradice dobrovolnictví je spjata s činností církve a sahá až do období středověku. Dle Friče a kol. (2001, s. 23) ji lze rozdělit na dobročinnost humanitární a duchovní. Vzhledem k tomu, že ale hodnostáři církve vedli bohatý a okázalý život, jejich monopol na dobročinnost postupem času slábnul a na tento trend navázala i husitská revoluce. Tím, že posílila městský stav, dala impuls k sekularizaci dobročinné činnosti.

Po roce 1620 v rámci habsburského státu opět přebírá dominantní pozici v této oblasti církev v období tzv. rekatolizace. V období absolutismu za vlády Josefa II. je však oblast sociální péče opět zcela v rukou státu, panovník ruší kláštery, mnišské řády, dochází ke konfiskaci jejich majetků a ten slouží světské charitě a nadacím humanitárního typu. S Národním obrozením přichází proces liberalizace veřejného života, rozmachu vlastenectví, od roku 1830 s sebou nese i velký rozmach občanských nadací, asociací, spolků podporujících kulturu, vědu, umění a také vzdělání. V 70. letech 19. století je jich činných více než 3 000, o 20 let později již přes 10 000 a jejich počet stále stoupá. Většina těchto neziskových aktivit probíhá po české a německé linii. Za nejznámější lze považovat např. Sokol, Sdružení dobrovolných hasičů, Hlávkovu nadaci. V té době zároveň vznikají na našem území křesťanské, židovské, německé organizace, které poskytují pomoc potřebným dobrovolně.

Po vzniku samostatného Československa se dobročinnost dále rozvíjí, vznikají organizace soukromého, náboženského, národnostního charakteru, spolky polooficiální s poměrně rozsáhlými kompetencemi jako např. Zemská, Okresní péče o mládež, Masarykova liga proti TBC nebo Československý červený kříž. Práce dobrovolných spolků je v té době zaměřena na správu sociálních zařízení či ústavů, jako například ozdravovny, chudobince, ústavy pro choré, sanatoria, jesle, poradny pro matky, útulky pro studenty, prázdninové osady apod. Dle statistik ČSÚ (in Frič, 2001, s. 24) jich ve 30. letech 20. století nejvíce je ve vlastnictví obcí (60 %), státních orgánů, církví a jednotlivců (16 %). Tento vývoj přerušuje nastupující německá okupace, kdy

okupační režim mnoho neziskových organizací ruší či násilně reorganizuje a centralizuje ke svým účelům.

Po válce se podařilo na 10 000 spolků znovu obnovit, ale vznik komunistického státu v roce 1948 znamená pro tuto oblast další pohromu. Za totality je tradice dobrovolnické práce omezována, likvidována, činnost nezávislých organizací systematicky redukována, podřizována vedení a kontrole státu. Nezávislé organizace zanikají, pokud nejsou dle povinnosti sdruženy v tzv. Národní frontě. Jejich majetek je konfiskován, členové spolků a nadací pronásledováni, vězněni, církve pronásledovány. V roce 1951 probíhá tažení proti církvím a jsou systematicky likvidovány církevní sociální a charitativní organizace. Socialistický režim dobročinnou činnost idealizuje a zestátňuje, rodí se jakýsi „proletářský altruismus“, který se pokouší alespoň částečně vykompenzovat chybějící komerční sektor.

Dobrovolnictví získává podobu budovatelského nadšení a je součástí budování velkých staveb. Dobrovolníci se podílejí na plnění pětiletok, řeší chyby v hospodářském plánování, pomáhají sklízet úrodu. Socialistický stát, ačkoli bagatelizuje a zesměšňuje dobrovolnictví v kapitalistických zemích, je paradoxně závislý na individuální a dobrovolné práci. Z počátku „emocionálně motivovaný altruismus“ časem střídá tzv. „altruismus z donucení“. Lidé, kteří chtějí v této době studovat či budovat kariéru, se musí společensky angažovat, pracovat zdarma v rámci „Akcí Z“. Proto zanechává po sobě období socialistického státu negativní dědictví v povědomí občanů, pro které je pojem dobrovolnictví spojováno s vynucenou neautentickou aktivitou, které se snažili vyhnout pod různými záminkami. K určitému uvolnění situace dochází sice v roce 1968, aktivizace a obnovování občanských iniciativ probíhá i v 80. letech 20. století, ale ke skutečnému rozvoji dochází až po roce 1989.

### **Historie dobrovolnictví po roce 1989**

*„Sametová revoluce lidem přinesla osvobození od mandatorní, neautentické dobrovolnické práce. Občané využili demokratický nárok na občanský klid a s úlevou se od dobrovolnických aktivit distancovali.“* (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 59). Nástup konzumní společnosti a finanční nejistota vytvářejí pro dobrovolnictví nepříznivé klima. U myšlenky svobodné občanské společnosti založené na vzájemné spolupráci a solidaritě stojí tehdejší prezident Václav Havel.

V roce 1990 je přijat zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Následují jej další zákony: č. 308/91 Sb., o svobodě náboženské víry a postavení církví, náboženských společností, zákon č. 248/95 Sb., o obecně prospěšných společnostech, zákon č. 227/97 Sb., o nadacích a nadačních fondech. V platnost vstupuje novela občanského zákoníku, ve kterém je definována činnost zájmových sdružení. Postupně začíná vzrůstat zájem občanů o jiný životní styl, potřebu pomáhat zejména slabším členům společnosti. Dochází též k rozmachu státního neziskového sektoru, začínají se znovu zakládat spolky a sdružení, zlikvidované předchozím režimem, v rámci restitucí jsou řadě z nich navráceny majetky, např. organizacím: Sokol, Skaut, Junák, YMCA apod.

Vedle nich vzniká mnoho neziskových organizací, které nevlastní majetek a jsou odkázány na pomoc a nadšení dobrovolníků. Jedná se o organizace dětské, mládežnické, kulturní, sportovní, charitativní, sociálně nebo zdravotně zaměřené, pomáhající osobám znevýhodněným, seniorům, tělesně a mentálně postiženým, příslušníkům jiných etnik apod. Ke zvýšení kvality života těchto skupin přispívají finanční a věcné sbírky a samozřejmě práce dobrovolníků. Ke zvýšení povědomí o dobrovolnictví přispívá i zakládání dobrovolnických center, která podporují a propagují dobrovolnictví ve společnosti, spolupracují s organizacemi, které dobrovolníky zaměstnávají nebo realizují mnoho vlastních dobrovolnických programů.

Dle Friče, Pospíšilové a kol., již nejsou dobrovolníci zaměřeni pouze na cíle ve prospěch jednotlivých komunit, ale především na konkrétní pomoc určitým specifickým skupinám klientů. Na ústupu je lokální komunitní dobrovolnictví, dochází k rozkvětu dobrovolnictví firemního. Pojem dobrovolnictví začíná společnost chápat jako součást rozvíjející se informační společnosti. Dle Čákové a kol. (2010, s. 27) v roce 1993 také vzniká v Praze první informační centrum pro mládež.

Dne 22. 2. 1999 je v Praze otevřeno první profesionální dobrovolnické centrum u nás s názvem „HESTIA – Národní dobrovolnické centrum“. Je to v rámci „Programu rozvoje dobrovolnictví“ jedno ze 14 národních dobrovolnických center zemí bývalého komunistického bloku. Program má propagovat myšlenky dobrovolnictví ve společnosti a stojí na těchto pilířích: *„rehabilitace občanských ctností - dárcovství a dobrovolnictví v povědomí veřejnosti, realizace vlastních dobrovolnických programů a projektů,*

*vzdělávání a výzkum, rozvoj dobrovolnických center a programů v regionech ČR, mezinárodní spolupráce dobrovolnických programů a center.“ (Tošner, 2014, s. 3, online).*

V dalších letech začíná i díky projektům nadace Open Society Found, C. S. Mott Foundation, v rámci projektů fondů PHARE vznikat více dobrovolnických center, která až do současnosti působí na regionální úrovni v celé řadě okresních, krajských i jiných městech. Obsah a náplň jejich činnosti se odvíjí od charakteru lokálního prostředí. Dobrovolnické programy jsou naplňovány v rámci příspěvkových, neziskových, dobrovolných, nestátních organizací, práci dobrovolníka se věnuje v roce 2001 38 % občanů ČR, především se jedná o sousedskou výpomoc, které se věnuje 72 % neformálních dobrovolníků.

Rok 2001 je i rok spojený s počátkem legislativních změn, je vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků, ve kterém začínají přípravy na právní úpravu dobrovolnictví. To ústí v přijetí zákona o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb.) v roce 2003. Podobně úspěšný se stává i rok 2011 vyhlášený Radou EU Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství.

V polovině téhož roku je u Ministerstva vnitra ČR (dále jen MVČR) akreditováno 140 organizací, ve kterých v rámci 205 projektů působí 15–20 tisíc dobrovolníků. Dle Tošnera (2014, s. 14, online) nabývá v roce 2014 účinnosti nová novela zákona č. 86/2014 Sb., kterou se mění zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů. Ta reaguje na nové požadavky, které vznikají mezi občany, samosprávou, neziskovým a komerčním sektorem na komunitním principu. Novou cílovou skupinou, která se obrací na Národní dobrovolnické centrum HESTIA, jsou nově zástupci měst a obcí. Dle HESTIA (2021, online) zakládá v roce 2011 toto Národní dobrovolnické centrum portál o dobrovolnictví. Ten slouží jako informační zpravodaj a sdílí prostor s dobrovolníky, v roce 2016 portál získává zcela novou podobu.

Dle ČSÚ (2018, online) působí v roce 2017 v České republice zhruba 141 tisíc neziskových organizací, což představuje asi 57 milionů hodin odpracovaných dobrovolníky. Počet neziskových organizací stoupá v roce 2018 na necelých 143 tisíc. Počty dobrovolníků lze pouze odvodit od akreditovaných programů podle zákona o dobrovolnické službě. Počet dobrovolníků působících v oblasti zdravotních

a sociálních služeb, střediscích volného času, knihovnách, muzeích a dalších, se blíží ke dvěma milionům. Dochází k profesionalizaci dobrovolnictví a to se ve světě tak šíří, že je vytvořen nový obor nazvaný management dobrovolnictví. Klíčovou postavou v každé organizaci je koordinátor dobrovolníků, je součástí managementu, jehož hlavní náplní je vytvořit z různorodě složené skupiny jeden fungující celek. Jeden úvazek koordinátora stačí na až 100 dobrovolníků. V projektu MŠMT „K2“ je již zřízen profesní kompetenční profil této pozice a povolání koordinátor dobrovolníků je zařazeno do Národní soustavy povolání.

## 1.4 Formy dobrovolnictví

Nejznámějšími formami dobrovolnictví dle Šormové a Klégrové (2006, s. 7–8) jsou:

- dobrovolná občanská výpomoc,
- vzájemně prospěšné dobrovolnictví,
- veřejně prospěšné dobrovolnictví,
- dobrovolná služba,
- dárcovství.

Typickými znaky **dobrovolné občanské výpomoci** je dobrovolná pomoc rodině, pomoc příbuzným, přátelům či sousedům. Je spontánního charakteru, nezištná, jedinci je chápána jako samozřejmá. Dobrovolná občanská výpomoc má kořeny v historii, kdy byli lidé závislí na tom, jak si vzájemně pomoci např. při sklizni úrody. V totalitním režimu je v důsledku nefungujícího profesionálního trhu zboží a služeb uplatňována mezi občany. Občanská výpomoc je založena na ústní dohodě, je neformálního charakteru, zakotvena v zákoně č. 89/2012 Sb. nového občanského zákoníku platného od 1. 1. 2014. Tato forma výpomoci je v době totalitní společnosti před rokem 1989 rozvinuta poměrně hojně, neboť systém vzájemných protislužeb supluje nefungující trh a služby. Dle Tošnera (2014, s. 6, online) převládá neformální dobrovolnictví u lidí, kteří dosáhli základního vzdělání, zatímco lidé s vyšším druhem vzdělání se spíše věnují dobrovolnictví formálnímu nebo též organizovanému.

V rámci obcí, spolků, farností či klubů se uplatňuje **dobrovolnictví vzájemně prospěšné** a v rámci realizace společných cílů nebo zájmů ji provozují členové komunity. Činnost, která se podobá placené práci a dobrovolník má stanovenou náplň práce, aby se příjemce služby na něho mohl spolehnout, je chápána jako **veřejně**

**prospěšné dobrovolnictví.** Na tomto principu funguje řada neziskových organizací, řízených dobrovolnickými centry. Veřejně prospěšná činnost je tedy jakási ochota jedince věnovat část ze svého času i sil jinému člověku nebo potřebné organizaci, s nimi vytváří blízké či přátelské vazby. Z této vzájemné činnosti mají profit obě strany. Nejen příjemci pomoci, ale i dobrovolníci to přináší novou zkušenost. Navazuje nové vztahy, získává nové dovednosti, posiluje to jeho občanskou ctnost, která je v zemích světa vysoce hodnocena. Jedná se o vědomou, svobodně zvolenou aktivitu jedince ve prospěch druhých lidí, kterou poskytuje bez nároku na finanční odměnu.

**Dobrovolná služba** je obvykle dlouhodobého rázu a dobrovolník se zavazuje k dobrovolné práci v jiné zemi. „Je určena v první řadě nikoliv tím, komu se při ní lidé věnují, ale určitou přidanou hodnotou. Pro tento typ dobrovolnictví je totiž podstatné jeho spojení s mezinárodní spoluprací a mezikulturním vzděláváním“. (NIDM, MŠMT, 2011, s. 65). Vztah k vysílající a hostitelské organizaci je formalizován.

*„Dobrovolná služba je stále více přítomná ve společnosti. Je jiným společenským a politickým činitelem, než je stát a trh. Vytváří „třetí sektor“, který překonává napětí mezi „veřejným“ a „soukromým“ tím, že rozvíjí nový prostor (společenské soukromí), který není postaven na logice zisku a nátlaku, ale na dobrovolné pomoci spoluúčasti.“* (SADBA, 2017, s. 9, online)

**Dárcovství** je dle Dlouhé, Ježkové, Cahy (2001, s. 15) chápáno jako poskytování daru potřebným nevládním neziskovým organizacím či potřebným občanům. Jsou to dary finančního nebo hmotného charakteru. O dar se jedná, pokud za něho není poskytnuta protihodnota.

## 1.5 Typy dobrovolnictví

V dobrovolnictví se všeobecně dají uplatnit mnohé typologie dělení dle různých hledisek. Jedná se o dělení na:

### **Dobrovolnictví formální a neformální**

V tomto modelu je dobrovolnictví chápáno jako formální nebo také organizované a neformální – neorganizované, přičemž dobrovolnictví formální zahrnuje dobrovolnické aktivity konané v rámci i prostřednictvím organizací. Neformální dobrovolnictví je „*typ prosociálního chování*“ a vztahuje se k „*trvajícím, neplaceným*

*službě, kterou jednotlivci vykonávají mimo formální organizační strukturu. Jako organizačně založené pomáhání formální dobrovolnictví reprezentuje rozhodující společenskou službu.*“ (Finkelstein, Brannick, 2007, s. 104). Dobrovolnictví formální – organizované – je zakotveno v občanskoprávní smlouvě o dobrovolnictví. Pomoc sice vykazuje znaky občanské výpomoci, ale nad rámec toho zajišťuje příjemci, že se na práci dobrovolníka může spolehnout. Organizace se stává partnerem dobrovolníka, nabízí mu místo a uplatnění.

Neformální dobrovolnictví je vnímáno jako přímá pomoc lidem mimo rodinu dobrovolníka a je záležitostí spíše privátního charakteru. V praxi se mísí a prolínají dvě formy dobrovolné činnosti: vzájemně a veřejně prospěšná. Dobrovolnictví může být organizováno i profesionálně, což nemá vliv na jeho přirozenost.

### **Dělení z hlediska historického vývoje**

Dle této koncepce se jedná o dva typy:

- evropský model,
- americký model.

Vývojově starším modelem je dle Tošnera, Sozanské (2002, s. 57) tzv. evropský-komunitní model, fungující na principu dobrovolného setkávání v přirozeném společenství, např. v církvi, organizacích. Patří mezi ně i dobrovolnická centra, která si udržují svůj komunitní ráz a nosným pilířem jsou osobní a přátelské vztahy. Druhý mladší model představuje tzv. americký-manažerský model, kdy dobrovolnická centra pracují s dobrovolníky profesionálně. Tento model má své opodstatnění ve větších městech, má širší záběr a může koordinovat potřeby občanů s nabídkou práce dobrovolníků.

### **Dělení dle D. Billis**

Jiný způsob dělení reprezentuje sedm typů dobrovolnictví a jeho autorkou je Billis (in Mlčák, Zášková, 2013, s. 17). Jedná se dobrovolnictví jako:

- neplacenou práci,
- volný čas,
- aktivismus,
- kombinaci neplacené práce a volného času,



- kombinaci neplacené práce a aktivismu,
- kombinaci volného času a aktivismu,
- kombinaci neplacené práce, volného času a aktivismu.

### **Dělení z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá**

- vznikající zdola nahoru,
- působící zvenčí dovnitř.

Prvním typem dobrovolnictví vznikajícího zdola nahoru si prošla řada neziskových hnutí a aktivit, z neformální skupiny přátel přešla postupně v neformální strukturovanou skupinu a dále se stala registrovanou neziskovou organizací. Výhodou tvorby takové skupiny je, že se členové vzájemně znají, sdílejí spontánní nadšení. Nevýhodou naopak může být rozdělení kompetencí a rolí ve fázi profesionalizace řízení organizace.

U dobrovolnictví působícího zvenčí dovnitř se jedná o již strukturovanou, profesionálně řízenou organizaci, která se rozhodla spolupracovat s dobrovolníky. Výhodou je profesionální zázemí stávající organizace, naopak problémy mohou vzniknout mezi nově přicházejícími dobrovolníky a stávajícími zaměstnanci, kteří mohou mít obavy, aby jim dobrovolníci nebrali jejich práci, nepřinesli nové starosti, byli spolehliví apod.

### **Typy dle časového vymezení**

Dle Kosiny (2003) se v dobrovolnictví vyskytují akce jednorázové či dlouhodobý program. Do první skupiny spadají akce benefičního charakteru, kampaně, sbírky, které se během roku mohou i několikrát opakovat. Na krátkou dobu jsou mnohdy potřeba desítky, stovky dobrovolníků během jedné akce. Naopak v pravidelném režimu a delším časovém rozmezí probíhá dlouhodobý dobrovolnický projekt či program. Spolupráce dobrovolníka a organizace je stvrzena smlouvou, která upravuje závazky, práva a povinnosti obou stran.

Dle Mlčáka a Záškodné (2013, s. 18) lze dobrovolnické projekty rozřídít na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Mezi ty nejoblíbenější krátkodobé patří tzv. work campy zvláště v období letních měsíců, kdy je kombinována oblast cestování, poznávání nových lidí a smysluplné práce. Mezi střednědobé a dlouhodobé pobyty v délce dvou měsíců až jednoho roku pak patří právě EDS, která je orientována na mladé Evropany. Přičemž „*dlouhodobí dobrovolníci vykazují vysokou míru závazku*

*vzhledem ke své dobrovolnické roli i vůči organizaci, v níž působí. Současně je pro ně typická tendence podílet se na formování vlastní činnosti, která jim nemusí přinášet odměny.*“ (Mlčák, Záškodná, 2013, s. 18).

### **Typy dle dobrovolnických aktivit**

Dobrovolnické aktivity lze dle Smithe (in Mlčák, Záškodná, 2013, s. 19) dělit na čtyři následující typy:

- vzájemnou pomoc či svépomoc – patří k nejstaršímu typu dobrovolnictví a je založená na principu sdílení problémů, výzev, podmínek, hledání řešení k jejich zlepšení,
- filantropii a službu druhým – organizace sdružující dobrovolníky poskytuje služby další straně,
- participaci – dobrovolníci jsou zapojeni do politického či rozhodujícího procesu,
- advokacii a kampaně – kolektivní aktivita s cílem ochrany a zajištění potřebné změny, např. v sektoru služeb.

### **1.6 Oblasti dobrovolnictví**

NIDM, MŠMT ve svém sborníku příkladů dobré praxe „Dobrovolníci mění svět“ (2011) zmiňují v dobrovolnictví tyto oblasti:

- zdravotnictví (programy Kamarád, Dobrovolníci v nemocnicích, Dobrovolnické centrum Adra v nemocnicích),
- sociální služby (Světluška, Okamžik – sdružení pro podporu nejen nevidomých, Asistentka, Adra v zařízeních pro mentálně postižené),
- kultura (Knihovnice, Živá knihovna, Hradní pán, Záchrana středověkého hradu),
- sport (Cvičitel, Česká asociace Sport pro všechny, Pořadatelka, Evropský zimní olympijský festival mládeže),
- děti a mládež (Skautka, Junák – česká skautská organizace, Parták, Pět P – Pomoc, Přátelství, Podpora, Péče a Prevence),
- ekologie (Ochranář, Projekty hnutí Duha, Strážce, Dobrovolná stráž ochrany přírody),
- mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce (Muzungu, Glen a fotbal pro rozvoj, Evropanka, Na dlouho mimo)

- mimořádné události (Hasič, Sbory dobrovolných hasičů, Zdravotnice, Český červený kříž),
- firmy (Energetik, Čas pro dobrou věc, Odborářka, Firemní dobrovolnictví Telefonika O2),
- komunitní dobrovolnictví (Maminka, Kluby maminek, Sadařka, Cesta ke kořenům s Brontosaurem),
- církve a náboženské společnosti (Kazatel, Duchovenská služba v Českobratrské církvi evangelické, Instruktorka, Program Salesiánští animátoři).

## 1.7 Profesionalizace dobrovolnictví a ukotvení v legislativě

Profesionalizace práce s dobrovolníky se odvíjí od přítomnosti jistých formálních prvků, kterými např. jsou: vstupní pohovor, zjišťování referencí, sjednání písemné smlouvy, popis práce apod. Dále také prvků neformálních, tj. např. školení dobrovolníků, přítomnost koordinátora dobrovolníků, zprostředkování dobrovolníků skrze profesionální dobrovolnické centrum. Dle Trutnovské (2016, s. 70, online) spadá dobrovolnictví v ČR do kompetencí Ministerstva vnitra. Jednotlivé dobrovolnické programy neziskových organizací jsou akreditovány dobrovolnickými centry. Lze realizovat programy i v neakreditovaném režimu, ale pak organizace nemůže žádat o dotace Ministerstvo vnitra.

Zakotvení dobrovolnictví v české legislativě předcházelo přijetí ČR do Evropské unie, dále pak vysoký zájem zahraničních dobrovolníků působících v rámci programu EDS na našem území zejména po roce 1989. Legislativní proces ohledně zákonného stanovení a vymezení dobrovolnické služby začal v roce 2001 – v Mezinárodním roce dobrovolníků. Stěžejním dokumentem, který upravuje oblast dobrovolnictví v ČR je tzv. zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (dále jen zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů. 5. 6. 2014 poté vstupuje v platnost zákon č. 86/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění zákona pozdějších předpisů, který je reakcí na požadavky vyplývající ze zákona č. 89/2012 Sb. Zákon o dobrovolnické službě zavádí do našeho právního řádu pojmy dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající organizace, přijímající organizace. Akreditované organizace Ministerstvem vnitra ČR jsou povinny se zákonem o dobrovolnické službě řídit. Mají oprávnění uzavírat smlouvy se zájemci

o dobrovolnickou službu, mají kompetence je vyslat na základě uzavřené smlouvy do přijímajících organizací.

Vysílající organizace zcela odpovídá za výběr, přípravu, evidenci a pojištění dobrovolníka. Právní úpravou má dobrovolník možnost čerpat výhody jako je úhrada jeho zdravotního pojištění, započítání doby výkonu dobrovolné služby do náhradní doby zaměstnání, pokud se posuzuje nárok podpory v nezaměstnanosti. Dále finanční benefity v oblasti daně z příjmů a darovací daně, podmíněné zákonem. Vysílající organizace musí mít veřejně prospěšné zaměření a může to být spolek, nadace, nadační fond, sociální družstvo, ústav, obecně prospěšná společnost, právnická osoba, náboženské společnosti nebo církve. Povinností vysílající organizace je vydat dobrovolníkovi osvědčení o vykonané dobrovolnické službě.

Přijímací (hostitelská) organizace musí být též veřejně prospěšná nebo to může být i fyzická osoba, na kterou se tento požadavek nevztahuje. Mohou to dále být státní příspěvkové organizace, školské právnické osoby, příspěvkové organizace územních samosprávných celků, organizační složky státu, státní orgány, orgány a organizační složky územních samosprávných celků. Nově již činností přijímající organizace může být podnikání, přijímající organizace může mít právní formu např. a.s. anebo s.r.o., ale musí být veřejně prospěšná. Dobrovolník v ní nesmí vykonávat práci v rámci podnikání přijímající organizace. Akreditace je organizacím udělována na 4 roky. Cílem zákona je profesionalizace činnosti nestátních neziskových organizací zabývajících se dobrovolnictvím, dobrovolník získává právní status. Je pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku a to v případě, že škoda vznikne jemu nebo on ji neúmyslně způsobí dalším osobám. Jsou mu hrazeny náklady spojené s přípravou na projekt, plně či částečně hrazeny cestovní náklady, ubytování a strava. Organizace je ze zákona povinna zajistit dobrovolníkovi řádné a zdravotně nezávadné ubytování, kvalitní přípravu k výkonu služby, pracovní či ochranné pomůcky.

Dle NIDM, MŠMT (2012, s. 77) má dobrovolník, který dlouhodobě působí pod záštitou akreditované organizace a týdně odpracuje nejméně 20 hodin týdně, nárok žádat o podporu v nezaměstnanosti na úřadu práce, mít hrazeno státem zdravotní pojištění. Délka jeho služby je započtena do důchodového pojištění. Zákon též stanovuje náležitosti smlouvy mezi vysílající organizací a dobrovolníkem. Dále definuje, kdo je

vysílající, přijímající organizace, Upravuje, že dobrovolníkem může být i člen vysílající organizace, pokud dobrovolnickou službu koná mimo své pracovní povinnosti.

Dále zákon stanovuje, kdo může zastávat pozici dobrovolníka. Tím může být fyzická osoba starší 15 let, jedná-li se o vykonávání dobrovolnické služby na území ČR. Pokud ale jde o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, dobrovolník musí být starší 18 let. Zároveň se zavazuje na základě svobodného rozhodnutí vykonávat dobrovolnickou službu v rámci svých znalostí a dovedností. Cílem zákona o dobrovolnictví je ukotvit právní postavení dobrovolníka, definovat právní vztahy během výkonu dobrovolnictví a to i pro škálu dobrovolnických činností, které nebudou redukovány pouze na akreditovaný režim.

## **1.8 Překážky v dobrovolnictví**

Dle Friče, Pospíšilové (2010, s. 172–173) hraje v této oblasti roli několik následujících faktorů:

- faktor zaneprázdněnosti – lidé jsou příliš zaneprázdněni jinými činnostmi či náročnou situací v práci,
- faktor sdílené kultury – mají pocit, že je nikdo nepožádal, pocit, že o jejich pomoc nikdo nestojí, neví, kde začít či prostě nemají zájem,
- faktor neosobních limitů – do této kategorie spadají zdravotní problémy, problém s dojížděním nebo nemají hlídání pro své děti.

Dle Mlčáka, Záškodné (2013, s. 21) se mnozí lidé nestanou dobrovolníky v důsledku vnitřních či vnějších bariér. Do první oblasti lze zahrnout kromě stereotypních představ o dobrovolnictví i nedostatek času, strach z dalších závazků, z nedostatku informací. Patří sem také nízké sebe-pojetí jedince, nedostatečná vybavenost kompetencemi, stigma společnosti, diskriminační projevy a předsudky, strach z odebrání sociálních dávek, rizika bezpečnostní a zdravotní. Překážkou vnější může např. být nedostatek příležitostí, špatné vedení, potíže byrokratického rázu, náklady na dobrovolnictví (péče o děti, náklady na dojíždění), nedostupnost nabídky.

V běžném životě se objevují stále nové typy dobrovolníků a vzniká řada dalších charakteristik, např. dobrovolníci:

- podporovaní zaměstnavateli,
- nezaměstnaní,
- v alternativním výkonu trestu,
- mezinárodní,
- virtuální (působící na internetu),
- pomáhající v případě katastrof.

Dobrovolnictví je bohužel ve společnosti vnímáno jako cosi výjimečného. Může za to především nedostatek informací, který stojí za neochotou a nedůvěrou dobrovolníky zaměstnávat. Nejčastěji se dle ČESKÉ KANCELÁŘE PROGRAMU CULTURE (2011, s. 19) setkáváme s faktem, že organizace nejeví o dobrovolníky zájem, neumí řídit jejich činnost, má obavy ze škody způsobené dobrovolníkem, bojí se rizika úrazu, nevěří v čestné jednání, má pocit, že by dobrovolníci ještě zvýšili pracovní vytíženost zaměstnanců. Objevuje se i názor, že zájemců o dobrovolnictví u nás není dostatek. K tomu, aby se dobrovolnictví stalo běžným v činnosti organizací, přispívá do jisté míry vzdělávání koordinátorů projektů, supervize, dobré příklady dobrovolnictví v jiných organizacích, reklama v masmédiích, studijní zahraniční pobyty apod.

## **1.9 Mýty o dobrovolnictví**

Dobrovolnictví je ve světě obecně chápáno jako běžná součást denního života. V české společnosti spíše jako něco, co mělo skončit se socialistickým režimem nebo jako terapie pro zakomplexované či osamělé lidi, kteří si dobrovolnickou činností léčí pocity viny. Dle ČESKÉ KANCELÁŘE PROGRAMU CULTURE (2011, s. 16–17) existují následující mýty o dobrovolnictví:

- mýtus 1 – dobrovolnictví je oběť,
- mýtus 2 – dobrovolnictví je zadarmo,
- mýtus 3 – dobrovolnictví je amatérismus,
- mýtus 4 – dobrovolníci jsou levná pracovní síla.

Slovo mýtus je zde pochopitelně uváděno ve významu mylného přesvědčení. Ukázalo se totiž, že dobrovolníci nejsou lidé s chybějícími rodinnými vazbami nebo

nenaplněným volným časem, ale právě sociálně integrovaní jedinci, kteří se angažují v mnoha dalších aktivitách. Ve druhém případě není pravdou, že náklady na dobrovolníka jsou zdarma, je mu ve většině případů placeno stravné, náklady na dojíždění, pomůcky apod. Dále též není zdarma péče o dobrovolníky, kterou má na starosti profesionál – koordinátor dobrovolníků a jeho práce je placena. Ve třetím případě platí, že je práce dobrovolníků zorganizovaná. Vznikl dokonce nový obor – tzv. management dobrovolnictví. Právě dobře fungující dobrovolnický program může naopak zvýšit profesionalitu dané organizace. Mladých lidí, kteří jsou ochotni pomáhat, neustále přibývá a stále pro ně chybí dostatek míst v organizacích. Ve čtvrté oblasti pak platí zásada, že dobrovolník by neměl nahrazovat práci profesionála a vykonávat činnosti, které ostatní zaměstnanci organizace konat nechtějí. Mylná je i představa, že dobrovolník je levný nástroj na pomocné práce. Jak vyplývá z předchozího textu, dobrovolná práce není zadarmo. „*Organizace musí vynaložit určité finanční prostředky na přípravu a realizaci práce s dobrovolníky, je třeba koordinovat jejich aktivity, zajistit dobrovolníkům vhodné pracovní prostředky, prostory.*“ (ČESKÁ KANCELÁŘ PROGRAMU CULTURE, 2011, s. 17)

## 2 Program Erasmus+ a EDS jako jeho součást

Dle Příručky k programu Erasmus+ EVROPSKÉ KOMISE (2016, online) se koncepce zaměřuje na vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport a je reakcí na sociální a ekonomické změny. Je politickou strategií, která se zaměřuje na růst, zvyšování zaměstnanosti, sociální rovnost a inkluzi, posiluje potenciál mladých lidí, obzvláště posilováním jejich sebevědomí a jejich aktivním zapojováním do společenského života. Propojuje oblasti formálního, neformálního a informálního vzdělávání, usiluje o využití talentu jednotlivců ve všech zúčastněných zemích. *„Z této investice do vědomostí, schopností a kompetencí budou mít prospěch jak jednotlivci, instituce a organizace, tak i celá společnost, neboť přispěje k růstu, zajištění prosperity a sociálnímu začlenění v Evropě i mimo ni.“* (EVROPSKÁ KOMISE, 2016, s. 7–8, online). Programy v letech 2007–2013 měly jako prioritu podporu vysokoškolských aktivit, jednalo se např. o Program celoživotního učení, Mládež v akci, Erasmus Mundus, Edulink, Alfa apod. Erasmus+ však rozšiřuje aktivity o vzájemné obohacování a interakci v oblastech vzdělávání, odbornou přípravu mladých lidí. Stírá uměle vytvořené hranice mezi projekty, podněcuje nové formy spolupráce, podporuje nové myšlenky a inovace. V rámci Erasmu+ jsou uskutečňovány tři základní „Klíčové akce“.

V rámci Erasmu+ probíhají tyto „Klíčové akce“ programu na následujících úrovních:

- Klíčová akce 1 – mobilita jednotlivců,
- Klíčová akce 2 – spolupráce na inovacích a výměna osvědčených postupů,
- Klíčová akce 3 – podpora reformy politiky.

V rámci práce se autorka dále podrobněji zabývá programem Evropské dobrovolné služby, který společně s magisterským studiem Erasmus Mundus a Erasmus+, půjčkami na magisterské studium, projektem výměny mládeže (Youth Exchanges), školením a síťováním pracovníků s mládeží (Youth worker's training and networking) spadá do kategorie Klíčové akce 1.

EDS je program Evropské unie, iniciovaný Evropskou komisí a poptávkou ze strany občanské společnosti, který umožňuje mladým lidem z členských států EU nebo partnerských zemí strávit období EDS v jiné evropské či partnerské zemi. Tím přispívá nejen k rozvoji místní komunity, tak k osobnímu růstu dobrovolníka. EDS je zpětně vnímána jako efektivní politický nástroj řešící určité výzvy a to jak v oblasti zvyšování



mobility mladých lidí, budování aktivního občanství, přechodu mladých do dospělosti, posilování sociální soudržnosti. Tento program také přispívá k řešení otázek marginalizace a s ním spojeného sociálního vyloučení, téma sociální deviace, kriminality mladistvých, xenofobie, nesnášenlivosti i rasismu. Dodnes je EDS vnímána jako nástroj k rozvoji sociální soudržnosti a solidarity v rámci Evropské unie. EDS je součástí programu Evropské unie „Mládež v akci“. Dobrovolnické projekty probíhají v rozmezí 2–12 měsíců a jsou dle ČNA (2010, s. 7) zaměřeny na působnost mladých lidí v oblastech:

- ochrany životního prostředí,
- rozvoje venkova,
- oblasti zdravotnické a sociální,
- sociální integrace,
- rovných příležitostí mužů a žen,
- umění,
- kulturního dědictví,
- práce s dětmi a mládeží,
- informovanosti mládeže,
- volného času a sportu.

Dobrovolníci se během EDS setkávají s jinými dobrovolníky, zejména z hostitelské země, mají hrazeno ubytování, stravu a kapesné, mají nárok na bezplatný jazykový kurz či jiné podpůrné vzdělávání. Podílejí se na veřejně prospěšných projektech, rozvíjí svoji solidaritu, toleranci mezi mladými lidmi. V oblasti mezinárodního dobrovolnictví nejde prioritně o to, komu se dobrovolníci věnují, je to zejména oblast s tzv. „přidanou hodnotou“, o které se zmiňuje sborník NIDV „Dobrovolníci mění svět“ (2011, s. 65), neboť podstatné je jeho spojení s mezikulturním vzděláváním a s mezinárodní spoluprací.

EDS představuje ve skutečnosti skutečnou “vzdělávací službu“. Ta je založena na principu neformálního učení, dobrovolníci zde získávají nebo si zdokonalují schopnosti důležité pro jejich osobní, vzdělávací, ale i profesní rozvoj, pro svoji sociální integraci. Na druhé straně je to možnost, jak mladí lidé mohou vyjádřit svoji sociální zodpovědnost i solidaritu místní komunitě, rozvíjí kompetenci myšlení v evropských a globálních souvislostech, směřují ke skutečnému evropskému občanství. Tato

zkušenost a výsledky učení se zaznamenávají prostřednictvím dokumentace v podobě tzv. mládežnického pasu „Youthpass“, který obsahuje osm základních klíčových kompetencí celoživotního učení.

## **2.1 Vznik, řízení a struktura EDS**

Pilotní fáze EDS se uskutečnila v roce 1996. V letech 1998–1999 následuje akční program „Společenství EDS“, v letech 2000–2006 je program přejmenován na „Mládež“, v letech 2007–2013 nese název „Mládež v akci“, v letech 2014–2020 Erasmus+. Další proměnu program zaznamenává v roce 2018, kdy je transformován do programu „European Solidarity Corps“ (EVS, 2019), „Evropským sborem solidarity“ (Evropský portál pro mládež). Ten umožňuje mladým lidem provádět nejen činnost dobrovolnickou, ale poskytuje možnosti stáže či zaměstnání. V květnu 2015 existuje již 4 237 akreditovaných organizací. Zajímavým faktem je, že již v počátku, od roku 1996 do roku 2006, se jej účastní na 30 000 dobrovolníků. V letech 2007–2013 již 50 669 dobrovolníků a v roce 2016, tedy v roce 20. výročí fungování EDS, již kolem 100 000. V České republice program Erasmus+ vchází v platnost roku 2014.

V současné době Evropská komise řídí projekty a zodpovídá za fungování EDS. Má na starosti rozpočet, priority, cíle, kritéria programu i plánování. Do její kompetence spadá i kontrola národních agentur, které koordinují činnost EDS v jednotlivých zemích a které kontrolují jednotlivé registrované organizace a spolupracují s nimi. Česká národní agentura má dle ČNA (2010, s. 19) následující pracovní náplň a poslání:

- poskytuje poradenství v oblasti přípravy, realizace a vyhodnocení projektů, náležitostech formálního a kvalitativního zaměření, uzávěrkách, kritériích výběru, otázkách financování a účetnictví,
- vydává a poskytuje požadované formuláře,
- zprostředkovává kontakty na domácí i zahraniční partnery,
- zajišťuje styk s Evropskou komisí a zahraničními agenturami,
- organizuje školení pro organizace, dobrovolníky, zájemce EDS,
- poskytuje možnost osobní návštěvy ve fázi podávání přihlášky k projektu nebo v případě, že se vyskytne problém s dobrovolníky,
- má možnost kontroly, jak probíhá konkrétní projekt,

- průběžně informuje o aktualitách a nabídkách formou e-mailové korespondence,
- zasílá informační, metodické a dokumentační materiály.

Zúčastněné organizace se účastní konkrétních projektů vypsaných Evropskou komisí. Mohou to být nevládní a neziskové organizace, místní či regionální veřejný orgán i neformální skupina mladých lidí. Aktivní orgán na evropské úrovni v oblasti mládeže, který má členské pobočky alespoň v osmi zemích participujících v programu. Dále to může být vládní nezisková organizace nebo zisková organizace, která pořádá akce pro mládež, v oblasti sportu či kultury.

Evropská komise vyhlásí hlavní zastřešující téma projektu, nejčastěji téma socializace, lidských práv, tolerance, zaměstnanosti, sportu, zdravého životního stylu, kultury, umění, ekologie, ochrany životního prostředí. Patří k nim stále neměnné priority Evropské unie, tj. výchova k evropskému občanství, aktivnímu občanství, multikulturní výchova, inkluze mladých lidí s omezenými příležitostmi. Dále komise schvaluje tzv. roční priority, např. aktuální téma podpory účasti ve volbách apod. Evropská unie udělí schválenému programu grant, ze kterého je placeno ubytování a strava dobrovolníků, je stanoven finanční limit na účastníka na osobu pro podporu jeho cestovních nákladů. V praxi organizace vyhlásí možnost účasti na určitém projektu prostřednictvím webových stránek či sociálních sítí s informacemi o projektu, s datem, místem konání, seznamem zúčastněných zemí, maximálním počtem účastníků, věkovým limitem a termínem odevzdání přihlášky. Pokud je u některých projektů požadován účastnický poplatek, slouží pro potřeby činnosti neziskové organizace. Podrobnější informace organizátorů k tématu, ubytování, finančnímu limitu na proplacení cestovného, rozpis aktivit apod, se nazývá infopack.

## **2.2 Projektový cyklus EDS**

V případě zájmu vyplní účastník online přihlášku české organizaci, jehož součástí je většinou motivační dopis a důvody, proč byl organizací vybrán, zda se jedná o první či další zkušenost s podobnými projekty, případně zda má uchazeč nějaké speciální potřeby. Dále konkrétnější informace od organizátorů ohledně tématu, ubytování, finančního limitu na proplacení cestovného, rozpis aktivit. Dle EVROPSKÉ KOMISE (2013, s. 63, online) se při výběru skupiny účastníků v rámci tzv. „Gender balance“ bere v úvahu i to, aby byli rovnoměrně zastoupeni příslušníci opačných pohlaví a to z toho

důvodu, že všechny zúčastněné země se dohodly dodržet zásadu rovnosti mezi pohlavími v oblasti politiky a během akcí konaných na evropské úrovni, jako je zejména oblast vzdělávání a kultury.

Dle Sakslové, Šimkové (2009, s. 18) by mělo platit, že kritéria reálně odpovídají záměrům organizace, měla by být měřitelná, nastavena tak, aby umožnila zjistit rozdíly mezi uchazeči. Nesmí však být volena tak, aby diskriminovala některou skupinu uchazečů, např. dle země původu, barvy pleti, věku, etnické příslušnosti apod. Organizace poté vybere účastníky, kteří se budou podílet na konkrétním projektu. Sociální sítě umožňují skupinám dobrovolníků se již před odjezdem domluvit na způsobu dopravy, přepravy zavazadel apod. V průběhu projektu a na jeho konci pak sdílí skupiny materiály, fotografie, videa nebo také různé odkazy na zajímavé zdroje týkající se práce dobrovolníka v konkrétní komunitě. Skupina si může zvolit svého vedoucího skupiny – mluvčího, který je připravený řešit vzniklé situace, případně problémy uvnitř skupiny, předkládat je a diskutovat s vedoucími ostatních skupin či organizátory projektu.

První fází projektu je příjezd a uvítání dobrovolníků organizátory. Následuje fáze ubytování účastníků, které odpovídá charakteru projektu, např. na ubytovně, v mládežnickém domě, v soukromí, v chatkách, stanech a to buď s účastníky ze stejné, nebo jiné země. V úvodní fázi projektu probíhají v rámci týdenního školení mimo zařízení projektu seznamovací aktivity, workshopy, diskuze k tématům, skupinové práce, stanovování společných pravidel, reflexe a hodnocení. Během pobytu dobrovolníka v samotné organizaci jsou začleňovány kulturní večery a setkání, na kterých mají účastníci prostor seznamovat veřejnost a ostatní dobrovolníky s kulturou vlastní země, tradicemi, kuchyní, politickou, ekonomickou situací, hudbou, tancem apod.

Často bývají do těchto akcí zváni i externisté, místní zástupci médií, školy apod. V zájmovém vzdělávání dobrovolníci pomáhají v zájmových útvarech, při organizaci akcí zaměstnancům zájmových zařízení. Součástí EDS jsou tzv. miniprojekty, které dobrovolníci mohou tvořit a prezentovat účastníkům vzdělávání a které zvyšují jejich kompetence. Ty jsou na konci pobytu zaznamenány do dokumentu Youtpass. Během projektů EDS na 1 rok dobrovolníci absolvují tři školení mimo svoji organizaci, kde jsou reflektovány jejich potřeby, postřehy, možnosti růstu, rozvoje, příp. pozitivně

stimulovány vztahy se skupinou. Závěrečné školení je pak oblastí reflexe a sebereflexe, zamyšlení nad možným uplatněním získaných zkušeností dobrovolníka v jeho budoucím životě.

### 2.3 Partnerské strany EDS

Každý projekt EDS je koncipován ve spolupráci mezi tzv. vysílající, přijímající, koordinující organizací a samotným dobrovolníkem či dobrovolníky. Dle Analýzy o stavu dobrovolnictví v zahraničí a ČR vědecko-výzkumného ústavu ACCENDO (2018, online) může být vysílající organizací: nadační fond, nadace, ústav, sociální družstvo, obecně prospěšná společnost, spolek, právnická osoba církve anebo náboženské společnosti. Vysílající organizace na žádost dobrovolníka vydává osvědčení o vykonání dlouhodobé dobrovolnické služby.

Stejně jako vysílající organizace, mohou být i **přijímací organizace** veřejně prospěšné. Přijímající organizací může být i fyzická osoba, pak se na ni požadavek veřejné prospěšnosti nevztahuje. Mezi další přijímací organizace patří: organizační složky státu, státní orgány, orgány a organizační složky územních samosprávných celků, příspěvkové organizace územních samosprávných celků, státní příspěvkové organizace či školské právnické osoby. Nově může být předmětem činnosti přijímající organizace podnikání, přijímající organizace může být např. a.s. anebo s.r.o., ale musí být veřejně prospěšná. Dobrovolník v ní ale nesmí provádět činnosti, které by byly náplní podnikání přijímající organizace.

Dle ACCENDO (2018, s. 205, online) může být **vysílající organizací**: nadační fond, nadace, ústav, sociální družstvo, obecně prospěšná společnost, spolek, právnická osoba církve anebo náboženské společnosti. Vysílající organizace na žádost dobrovolníka vydává osvědčení o vykonání dlouhodobé dobrovolnické služby. Stejně jako vysílající organizace, mohou být i **přijímací organizace** veřejně prospěšné. Přijímající organizací může být i fyzická osoba, pak se na ni požadavek veřejné prospěšnosti nevztahuje. Mezi další přijímací organizace patří: organizační složky státu, státní orgány, orgány a organizační složky územních samosprávných celků, příspěvkové organizace územních samosprávných celků, státní příspěvkové organizace či školské právnické osoby. Nově může být předmětem činnosti přijímající organizace podnikání, přijímající organizace

může být např. a.s. anebo s.r.o., ale musí být veřejně prospěšná. Dobrovolník v ní ale nesmí provádět činnosti, které by byly náplní podnikání přijímající organizace.

Roli **koordinující organizace** buď na sebe přebírá vysílající, nebo přijímající organizace. V tomto případě koordinující organizace odpovídá nejen za samotné podání žádosti, ale i za celkový management projektu. Další variantou je, že žádost za projekt podá koordinující organizace samostatně, a to jménem partnerství zúčastněných organizací a v tomto případě není nutné, aby se vysílající či přijímající organizace stala koordinující organizací. Podmínkou zapojení všech těchto organizací do programu EDS ale vyžaduje, aby všechny zmíněné organizace byly pro vysílající, přijímající nebo koordinační roli akreditovány.

Akreditace si klade za cíl podpořit organizace, které se chtějí angažovat v programu EDS, trvale nastavit vysoký standard EDS a pomoci jim najít spolehlivé partnery. Akreditaci můžeme chápat jako proces zajišťování kvality, proces, jenž zjednodušuje komunikaci mezi organizacemi a strukturuje program, aby byl hodnotný, splňoval svůj cíl a pravidla EDS. Proto akreditované organizace musí prokázat, že jsou schopny realizace projektů EDS v souladu s pravidly programu Erasmus+. Akreditaci mají na starosti buď národní agentury v jednotlivých programových zemích, nebo informační centra SALTO v partnerských regionech, kam spadají země středomořské země, oblast západního Balkánu, Východního partnerství nebo Ruská federace. Všechny tyto akreditované organizace jsou vedeny v Databázi dobrovolnických příležitostí a zveřejněné na Evropském portálu pro mládež. Od roku 2014 jsou tyto databáze obohaceny o nové funkce, které akreditovaným organizacím umožňují vkládat informace o aktuálně volných místech pro dobrovolníky. Ti poté mohou hledat touto cestou volná místa a kontaktní informace, které předchází navázání kontaktu s organizací.

Nově od roku 2016 zde mohou zveřejňovat svá místa také organizace, které nemají akreditaci. Aktuální seznam organizací je ročně aktualizován a může jimi být:

- nezisková organizace,
- sdružení či nevládní organizace,
- evropská mládežnická nevládní organizace,
- sociální podnik,
- veřejná instituce na místní úrovni,

- skupina mladých lidí působící v oblasti práce s mládeží, nikoli však nutně v rámci mládežnické organizace,
- veřejná instituce na regionální nebo celostátní úrovni,
- sdružení regionů,
- evropské seskupení pro územní spolupráci,
- ziskový subjekt působící v oblasti sociální odpovědnosti podniků.

## 2.4 Účastník programu EDS z hlediska věku

EDS je dostupný všem mladým lidem ve věku 17–30 let bez ohledu na jejich zázemí ekonomické, sociální, vzdělávací či kulturní na dobu od dvou měsíců do jednoho roku, celková doba trvání projektu, včetně jeho fází, nesmí přesáhnout dobu 24 měsíců. Dobrovolník se může zúčastnit jednoho typu programu jednou za život, výjimku tvoří dvouměsíční programy. Skutečná dobrovolná služba v sobě zahrnuje buď jednu, nebo více aktivit.

Co se týče věku dobrovolníka, jedná se dle Kohoutka (2002, s. 108) o přelom končícího období mládí a období tzv. první dospělosti. V období končícího mládí kolem 18. věku jedince, zde dobrovolníka, dochází k vývoji vůle, což se projevuje ve větším sebeovládání, programově již dosahuje optimálních výkonů ve studiu, v práci apod. Přejímá uvědoměle a tvoří si svoji hierarchii hodnot, což má rozhodující vliv na chování a prožívání jedince. Období první dospělosti počínající 20. rokem trvá přibližně do 30 let. Sociální a profesní pozice zatím není ustálená, výchovné zkušenosti dobrovolník teprve získává. Usiluje o osobní nezávislost na okolním prostředí, vyvíjí se sebeobraz a sebedůvěra. Sebevýchova by měla směřovat do oblasti profesních a občanských aktivit a plnohodnotného využití volného času. Nejedná se tak o vyplnění volného času, ale výchovnou formaci bytosti dobrovolníka.

Také Erikson (in Šimíčková-Čížková, 2008, s. 74) ve své koncepci „Osmi věků člověka“ vnímá období kolem 19. roku jako období končící adolescence, kdy je mladý člověk konfrontován s otázkami hledání vlastní identity a role. Musí v tomto období učinit některá rozhodnutí, která na jeho nadcházející život mohou mít velké dopady, a on k tomu ještě není zcela připraven. Hledá teprve své místo ve společnosti, zažívá rozpaky, zda jeho chování je správné, má obavy ze zesměšnění či odmítnutí. V této fázi je dle Eriksona ctností „unést sám sebe“, zůstat věrný sobě a svým hodnotám. Na

počátku mladé dospělosti se pak jedinec snaží skloubit vlastní identitu s identitou ostatních a to mimo jiné i navazováním přátelských vztahů. Je to období, kdy se mladý člověk učí dělat kompromisy. Nebezpečím tohoto stadia je izolace, ziskem naopak láska a schopnost překonávat odlišnosti mezi lidmi v jejich charakterech a identitách. Kraus (1999, s. 80) chápe toto období obdobím tzv. sociálního zrání, jako snahu o pochopení a aktivní osvojení sociálních mechanismů. Jejich neznalost je dle autora pro mladé lidi nevýhodou v životní praxi a může zapříčinit pokles jejich sociální aktivity.

Proto se autorka práce domnívá, že právě EDS se ve věku 18–30 let může stát klíčovou životní zkušeností, která velmi pozitivním způsobem ovlivní osobnost a další životní dráhu mladého dobrovolníka.

## 2.5 Úskalí EDS

Dle ČNA (2010, s. 14) se během projektu EDS na straně dobrovolníků mohou vyskytnout problémy následujících typů:

- mají mylná očekávání,
- vznikají nedorozumění,
- mají problém se integrovat, zažívají tzv. „kulturní šok“,
- trpí pocit izolace,
- neprobíhá dostatečná komunikace mezi hostitelskou organizací a dobrovolníkem,
- mají konflikty s osobním poradcem, koordinátorem,
- mají buď příliš vysokou či naopak nízkou pracovní zátěž,
- poskytované zázemí má špatnou úroveň,
- statut dobrovolníka je nevyjasněný,
- není pevně vymezena jeho role v organizaci,
- cítí nedostatečnou podporu zaměstnanců organizace,
- vztahy mezi spolupracovníky jsou napjaté,
- smlouva (kontrakt) není dodržena, dobrovolník si nachází jinou práci, studium apod.,
- dochází ke střetům osobností,
- dojde k úrazu, objeví se nemoc nebo citové problémy dobrovolníků,
- mají pocit, že jejich pomoc nikdo neocení,



- neobdrží pochvalu, ani jinou zpětnou vazbu,
- úkoly jsou pro ně rutinní, nepřinášejí jim žádný osobní rozvoj,
- nemají možnost projevit svoji iniciativu, tvořivost.

Dle Druckera (1994, s. 118), tak jako končí zaměstnanci, pokud se alespoň částečně neztotožňují s vizí organizace, tak odcházejí i dobrovolníci, pokud pro ně dobrovolná práce není přínosem. Jako prevence těchto problémů je nutné klást velký důraz na přípravu projektu v rovině všech zúčastněných stran, především pak důraz na samotnou komunikaci, předávání pravdivých informací mezi partnery. Pobyt dobrovolníka dlouhodobého charakteru v cizí a jemu neznámé zemi může mít za následek osobní krize a konflikty, proto je třeba přistupovat k těmto faktům s vysokou citlivostí. Nedokončený projekt či předčasný odjezd dobrovolníka může mít nepříznivý dopad jak na dobrovolníka, tak na ostatní zúčastněné strany a především na jméno programu EDS. Těmto krizovým situacím a konfliktům lze do určité míry zabránit ve stádiu přípravy projektu a to např. interkulturním vzděláváním v rámci školení či doprovodného programu, tréninkem v oblasti sociálních a komunikačních dovedností.

Dle ČNA (2010, s. 115–17) problémy též vznikají, pokud se dostanou do rozporu představy hostitelské organizace se základní myšlenkou EDS. Ty se týkají především těchto oblastí:

- zařízení sociální péče,
- církevních organizací, skupin, sekt,
- škol,
- hostelů a aktivit v oblasti turismu,
- občanských sdružení,
- komunitního života,
- politických stran a skupin.

Z toho vyplývá, že v zařízeních sociální péče by neměla být prací dobrovolníka suplována práce odborného personálu, naopak náplň jeho práce by měly být aktivity ke zlepšení psychické pohody klientů či tvorba kulturního programu. Dobrovolník nesmí pracovat na nočních směnách a není přípustné, aby se věnoval pouze jednomu klientovi po celou dobu projektu. Proto náplň jeho práce musí být stanovena před začátkem projektu.

Z projektů EDS jsou vyloučeny náboženské aktivity na základě rovného přístupu mladých lidí k projektům EDS, tudíž i bez rozdílu náboženského vyznání. Dobrovolník může působit pouze v oblasti charitativní činnosti, jako je např. pomoc bezdomovcům. Na základě stejného principu jsou z programu EDS vyloučeny i sekty. V oblasti školství se dobrovolník může podílet na tvorbě mimoškolních aktivit, např. vést odpolední klub, neměl by být využíván k přímé výuce cizích jazyků během vyučování. Dobrovolník též nenese zodpovědnost za účastníky vzdělávání. V oblasti turismu by dobrovolník neměl zastávat místo administrativního pracovníka a být využíván k plnění rutinní práce v objemu více jak 20 % této činnosti. Naopak může např. připravovat propagační materiál pro organizaci nebo pomáhat fyzicky postiženým hostům ubytovacího zařízení. V občanských sdruženích by dobrovolník též neměl vykonávat běžné rutinní práce nad 20–30 % činnosti, spíše se orientovat na práci v terénu.

Pracovní doba by měla být zachována v rámci pětidenního pracovního cyklu. To souvisí i se životem v komunitě, která často předpokládá 24hodinovou angažovanost dobrovolníka a proto je třeba již během procesu podávání přihlášky specifikovat jasně a srozumitelně náplň a časové rozvržení práce. V oblasti politiky může dobrovolník pomáhat v politické kampani, organizaci referenda, nesmí však propagovat jednu konkrétní politickou stranu.

## **2.6 Koordinátorství dobrovolníků a mentoring**

Koordinátor dobrovolníků je klíčovou postavou managementu hostitelské organizace. Je to buď přímo jeden ze zaměstnanců organizace, zároveň se jím ale může stát i dobrovolník, který má svého garanta v dobrovolnickém programu. V malé organizaci tuto funkci může vykonávat i vedoucí či další zaměstnanec vedle své hlavní profese. K dobrému výkonu této funkce je žádoucí absolvování stáže či školení v dobrovolnickém centru či jiné zaběhnuté organizaci, neboť koordinátor je „vizitkou“ organizace. Koordinátor se podílí na výběru dobrovolníků, propagaci jejich aktivit, jejich tréninku. Zpracovává metodiku a vyhledává činnosti vhodné jako pracovní náplň dobrovolníků, zařazuje je do chodu organizace. Koordinátor dobrovolníky vede, průběžně je hodnotí, je prostředníkem mezi nimi, zaměstnanci, vedením organizace i návštěvníky či účastníky. Řeší nedorozumění či vzniklé problémy, organizuje příležitosti, jak dobrovolníkům za jejich práci poděkovat. Udržuje styk

s dobrovolnickým centrem, dalšími organizacemi, spolupracuje s médii a je zodpovědný za vedení administrativy.

Dle DZS (2016, online) má mentoring jako koncepce a postup využívaný k rozvoji, dlouholetou tradici. V současnosti je využíván v mnoha oblastech lidské činnosti. Může mít podobu formální i neformální a obvykle „*probíhá tváří v tvář a po delší dobu mezi osobou disponující vyšší úrovní relevantních znalostí, moudrosti či zkušenosti (mentor) a osobou s nižší úrovní (chráněncem)*.“ (DZS, 2016, s. 70, online). Cílem mentoringu je učení a rozvoj. V oblasti EDS dobrovolník zažívá nové výzvy, musí se integrovat do cizího pracovního prostředí, komunity, kultury, vyrovnat se s neznalostí cizího jazyka, řeší opuštění svého obvyklého stylu života, stýská se mu po rodině, přátelích, zažívá obavy, nejistotu, musí se vypořádat se svými předsudky a stereotypy. Proto je již od počátku programu EDS mentoring jeho klíčovou součástí a jeho cílem je podpořit dobrovolníka, aby se snadněji začlenil do přijímací organizace.

Vzhledem k tomu, že je v současnosti kladen velký důraz na získávání kompetencí k učení, jsou na mentory kladeny i vyšší požadavky. Ti jsou získáváni z řad motivovaných členů přijímací organizace i mimo ni a mentoring je vykonáván zdarma. Proto se organizace snaží zajistit mentorům dostatečné uznání jinými, často kreativními způsoby. Brumovská a Seidlová Málková (2010, s. 136–137) shrnují práci mentora do jakési „Charty úspěšného mentora“. Mentor je člověk, který:

- je rovnocenný partner, svého svěřence podporuje a provází jej,
- netlačí svěřence k vytyčeným cílům, ale cestu přizpůsobuje jeho přáním a potřebám,
- je dobrým posluchačem,
- nechá dobrovolníka spolurozhodovat o aktivitách a trávení volného času,
- zaměří se na přednosti svěřence, rozvíjí jeho silné stránky,
- respektuje osobnost dobrovolníka a kulturní odlišnosti,
- je upřímný, autentický,
- obohacuje svěřence svými zkušenostmi, ale vyhýbá se poučování,
- je spolehlivý a drží své sliby,
- nešíří důvěrné informace, ale dokáže rozpoznat ohrožující faktory pro dobrovolníka a případně předá informace odpovědným osobám,

- má vstřícný a přátelský vztah se svěřencem, ale ne blízký a důvěrný,
- má odpovědnost za kvalitní vztah.

## **2.7 Přínos EDS pro místní komunitu, organizaci a dobrovolníka**

EDS může být pro dobrovolníky zajímavá a radostná nebo i náročná a obtížná, ve většině případů je hodnocena jako zkušenost zcela zásadní, která pozitivně ovlivní všechny zúčastněné strany, ať již organizaci nebo místní komunitu. Výsledky průzkumů dokazují, že EDS přináší efekt a tato zkušenost hraje důležitou roli při formování života dobrovolníků. Po absolvování EDS mnoho dobrovolníků přehodnotilo své plány v oblasti vzdělávání, pracovní kariéry či místa, kde by chtěli v budoucnu žít. Někteří dobrovolníci se rozhodli pracovat v tom oboru, ve kterém vykonávali EDS, někteří zůstali žít v zemi, kde EDS absolvovali. Průzkum Evropské komise zahájený v roce 2011 ukázal, že EDS má silný vliv na posílení osmi klíčových kompetencí pro celoživotní učení a to zejména v oblasti komunikace v cizím jazyce, v kompetencích občanských a sociálních, v oblasti kulturní informovanosti a též v podnikání.

### **Přínos EDS pro místní komunitu**

*„Pro společnost má dobrovolnictví význam zejména v tom, že podporuje občanskou aktivitu a zapojuje občany do tvorby jejich vlastního životního prostoru – do identifikace a řešení problémů.“* (Šormová, Klégrová, 2006, s. 15). Průzkum EVROPSKÉ KOMISE (2011, online) ukazuje, že EDS může významně ovlivnit i místní komunitu a projekty EDS vnímá jako obohacující. Komunity projevují zájem o projekty EDS, do komunit vstupuje evropský rozměr. Důsledkem těchto projektů dochází ke zvýšení povědomí komunit o problémy a zájmy mladých lidí, v místních komunitách ke zvyšování klíčových kompetencí používáním cizího jazyka, posilování občanských, sociálních, digitálních kompetencí, smyslu pro iniciativu, zvyšování kulturního povědomí o mateřských zemích dobrovolníků.

## **Přínos EDS pro organizaci**

ČESKÁ KANCELÁŘ PROGRAMU CULTURE (2011, s. 18) spatřuje výhody práce dobrovolníků v tom, že:

- pomáhají naplňovat poslání organizace,
- věnují jí čas a realizují činnosti, na které při běžném chodu organizace čas není,
- přináší do organizace nový pohled, know-how, zkušenosti a nápady,
- zabraňují nežádoucí rigiditě a stereotypu svojí zpětnou vazbou a konstruktivní kritikou,
- vnášejí do organizace entusiasmus, nadšení,
- vytvářejí neformální vztahy mezi návštěvníky, účastníky,
- jsou novými členy týmu,
- přinášejí nové kontakty,
- pokud se nadchnou, budou informovat o organizaci a udělají jí dobrou reklamu.

Typickými příklady přínosů pro organizace zapojených v projektu EDS je určité zlepšení jejich image a současně získání určitého „evropského profilu“. Dále zdokonalení v oblasti řízení zaměstnanců a projektů, lepší jazyková vybavenost, větší interkulturní citlivost a informovanost. EDS přináší nové nápady a úhly pohledu, posiluje schopnost fungovat v mezinárodním partnerství. Dle Krause se dobrovolník spokojí s odměnou v podobě osobního uspokojení. Náklady na zaškolení dobrovolníka jsou z pohledu organizace mnohem nižší než výše prostředků na vyškolení profesionála. „*Dobrovolník je po krátkém zaškolení schopen kvalitnější práce než vyhaslý profesionál opírající se o dovednosti zpevněné dvaceti nebo třicetiletou rutinou.*“ (Matoušek, 1995, s. 40). Dle Šormové a Klégrové (2006, s. 16) dobrovolníci pomáhající v sociální oblasti mohou svojí přítomností, zájmem nebo rozhovory povzbudit klienty.

ČNA ve své informační příručce Evropská dobrovolná služba zmiňuje výhody pro vysílající a hostitelskou organizaci EDS. Vysílající organizaci EDS dobrovolníci přinášejí:

- nové nápady a zkušenosti,
- nové kontakty, možnosti spolupráce,
- rozšíření spektra a kvality vlastních činností,
- styk s evropskou realitou,

- novou zkušenost pro členy organizace,
- publicitu,
- příklad pro další mladé lidi.

Pro hostitelskou organizaci pak EDS představuje výhody přinášející:

- nové nápady, zkušenosti,
- nové kontakty, možnosti spolupráce,
- pomoc při realizování nových projektů,
- obohacení vlastní práce o evropský rozměr,
- nové pedagogické a řídicí zkušenosti pro členy organizace,
- uspokojení z osobního a pracovního rozvoje dobrovolníka,
- nový pohled na odlišné kultury,
- publicitu,
- příklad pro ostatní mladé lidi.

### **Přínos EDS pro dobrovolníka**

ČNA ve své informační příručce Evropská dobrovolná služba vidí EDS jako:

- novou životní zkušenost,
- možnost poznat jinou zemi a její kulturu,
- příležitost si uvědomit hodnotu kultury mateřské země dobrovolníka,
- možnost poznat nové přátele,
- možnost poznat sebe sama v jiných životních situacích,
- možnost projevit odpovědnost a samostatnost,
- příležitost k řešení konfliktních situací,
- příležitost zlepšení své jazykové vybavenosti,
- možnost získat novou odbornost,
- zvýšenou šanci úspěchu na trhu práce,
- možnost získat novou profesionální či životní orientaci,
- možnost získat motivaci k dalšímu studiu.

Dle Záškodné a Mlčáka (2009, s. 163) má pro mnoho dobrovolníků dobrovolnictví význam v seberealizaci a posílení sebevědomí. U lidí dlouhodobě nezaměstnaných pak dochází k negativním prožitkům, trpí pocity beznaděje, sníženého sebehodnocení či viny a právě dobrovolnickou činností se tyto pocity mohou významně upravit. Během

dobrovolnictví dochází k rozvoji nových schopností a dovedností. Pomáhající získávají zkušenosti, sociální kontakty i přátele. Je to smysluplně strávený volný čas.

Mezi přínosy pro mladé lidi zapojených do EDS je např. posílení sebeúcty, pocitu nezávislosti a vlastní iniciativy, posílení komunikačních dovedností, schopnost plánování a řízení projektu, zvýšení interkulturní citlivosti, informovanosti, získávání dovedností v rámci týmové práce, tvorba sociálních sítí a partnerství. Šormová a Klégrová (2006, s. 13) spatřují význam dobrovolnictví v tom, že se v něm mladý člověk realizuje, posiluje jeho sebevědomí, uplatňuje své schopnosti, učí se novým dovednostem, učí se pomáhat. To má vliv na jeho budoucí kvalifikační předpoklady. Naopak pro nezaměstnaného člověka či důchodce je dobrovolnictví možnost, jak si udržet a posílit sociální dovednosti spojené s prací.

## **2.8 Rozvoj kompetencí dobrovolníka a „Youthpass“**

EDS je dnes považována za jakousi vzdělávací službu. Mladí účastníci programu se učí bydlet samostatně, pracovat v týmu, integrovat se do prostředí nového pracoviště, komunity, zvyšují si interkulturní povědomí, komunikační dovednosti, učí se cizí jazyk, vedou projekty, mají sociální zodpovědnost apod. I pro ostatní zúčastněné strany se jedná o proces učení. Dle dopadových studií se ukazuje, že kompetence (celkem jich je 21), které dobrovolníci získávají, jsou přenosné do oblastí vzdělání či zaměstnání ve smyslu, že jsou ceněny na trhu práce. Dle Domu zahraniční spolupráce (2016, s. 83, online) mezi ně patří následující kompetence: práce s klienty, respekt k pravidlům, zacházení s autoritou, poskytování zpětné vazby, zvládání stresu, schopnost učit se, zacházení se zpětnou vazbou, vcítění, síťování, plánování a organizace, sebereflexe, práce v týmu, flexibilita, nezávislé jednání, mluvení, cizí jazyky, spolupráce, interkulturní citlivost a komunikace. Nejefektivnějším způsobem získávání těchto kompetencí je průběžná sebereflexe během programu EDS, otevřenost dobrovolníka k učení. To se uskutečňuje buď formou vzájemného učení od jiných mladých lidí a školením EDS nebo přímo prací v hostitelské organizaci za podpory koordinátora projektu. Důležitá pro učení je i podpora mentorem, vlastní iniciativa dobrovolníka, pozitivní klima v organizaci podporující učení a účast na hodnotícím cyklu v rámci školení.

Po skončení programu získává dobrovolník tzv. „**Youthpass**“, což je certifikát uznávající získané kompetence a sloužící k dalšímu profesnímu uplatnění dobrovolníka. Tento pas mládeže slouží jako strategie a nástroj ke zviditelnění získaných kompetencí během učení v rámci programu Erasmus+ mládež, včetně EDS. Přispívá tedy k uznávání získaných výsledků mladých lidí a má vliv na jejich společenské uznání. Má neformální charakter. Certifikát vystavuje koordinující organizace na žádost dobrovolníka. První dvě stránky provádí zástupce hostitelské organizace, část sebehodnocení vyplňuje dobrovolník po dohodě s mentorem. Zvažují, jaké klíčové kompetence v evropském rámci dobrovolník získal. Mezi tyto kompetence patří:

- komunikace v mateřském jazyce,
- komunikace v cizích jazycích,
- matematická schopnost a základní schopnosti v oblasti vědy a technologií,
- schopnost práce s digitálními technologiemi,
- schopnost učit se,
- sociální a občanské kompetence,
- smysl pro iniciativu a podnikavost,
- kulturní povědomí a vyjádření.

Dle studie Youthpass Impact 26 z roku 2012, se 50–80 % respondentů domnívá, že „Youthpass“ zvyšuje šance mladých lidí, zejména při žádostech o stáže, praxi, v oblasti hledání zaměstnání a dalšího vzdělávání, neboť samotný proces aktivní sebereflexe má značnou hodnotu sám o sobě. Posiluje pocit sebedůvěry mladých lidí. I přesto jsou často dobrovolníci po návratu z EDS dezorientováni a potýkají se s nedostatečným uznáním svých zkušeností. Úlohou vysílající organizace je v tuto chvíli pomoci dobrovolníkovi, aby reflektoval a ocenil své zkušenosti, uvědomil si, jak naložit s certifikátem „Youthpass“ a jak jej využít pro své budoucí plány.



### **3 EDS ve vybraném zařízení zájmového vzdělávání**

Autorka práce pracovala v minulosti jako pedagog volného času a koordinátor EDS ve školském zařízení Děčko – Dům dětí a mládeže v Rychnově nad Kněžnou. Ve své praxi se denně setkávala s dobrovolníky EDS, spolupracovala s nimi v rámci různých aktivit, výuky českého jazyka a organizaci školního klubu, který vedla společně s dobrovolníky.

#### **3.1 Charakteristika zařízení zájmového vzdělávání**

Děčko – Dům dětí a mládeže v Rychnově nad Kněžnou, Poláčkovo náměstí 88, je školské zařízení, které nabízí služby v oblasti zájmového vzdělávání a výchovy, osvěty určené pro širokou veřejnost. Zřizovatelem DDM, od roku 2005 příspěvkové organizace s právní subjektivitou, je Město Rychnov nad Kněžnou. Děčko svojí činností přináší užitek občanům všech věkových kategorií a naplňuje potřeby i současné trendy města, kraje Hradec Králové i MŠMT a to prostřednictvím profesionálního pracovního týmu, který má pozitivní vztah k tradicím regionu a k životnímu prostředí. Děčko též spolupracuje s dalšími neziskovými organizacemi či s médii. Cílem jeho aktivit je široká nabídka volnočasových činností jak pro děti a mládež, tak i dospělé a dále jejich aktivní účast v oblasti alternativní výuky, rozvoji města či regionu. Děčko svojí pravidelnou zájmovou činností naplňuje v osmi následujících odděleních:

- technickém a počítačovém,
- přírodovědném,
- estetickém,
- hudebním,
- společenskovedním,
- sportovním a turistickým,
- tanečním a pohybovém,
- oddělení pro předškoláky.

Dle celoročního plánu činnosti Děčka na období let 2020–2021 (2020, online) jsou hlavními úkoly organizace: zajištění kvalitní pravidelné, příležitostné zájmové činnosti i spontánních aktivit, pokrytí prázdnin širokou nabídkou letních pobytových i příměstských táborů, pěstování spolupráce s MŠ, ZŠ, SŠ či dalšími organizacemi,

dalšími partnery či sdruženími, rodiči účastníků vzdělávání, veřejností, místními organizacemi, domy dětí a mládeže v témže regionu. Dále je to podpora individuální činnosti, talentů, práce s talenty, rozvoj činnosti Klubu pro mládež.

Předmětem působení DDM je též další vzdělávání pedagogických pracovníků DDM Rychnov nad Kněžnou, rozšiřování jejich kvalifikace a odbornosti, získávání nových vedoucích zájmových útvarů z řad pedagogů, kvalifikovaných pracovníků a mládeže. Dále pak získávání finančních prostředků organizováním akcí a pronájmem prostor DDM, oslovování sponzorů, realizace nabízených kurzů pro děti, mládež a dospělé (keramická dílna), rozšiřování stávající informovanosti dětí, mládeže i veřejnosti. Zapojení účastníků do kroužků – tanečních, sportovních, do soutěží. Cílem je dovybavení prostor DDM a zahrady pomůckami. V neposlední řadě je to pokračování zapojování dobrovolníků EDS do aktivit Děčka.

### **3.2 Vývoj EDS, její pozitiva a negativa v DDM**

Dle Kolaříkové (2013, s. 4) se první pokusy o zapojení do projektu EDS v Děčku objevily již v roce 2008. V tomto roce však ještě nebyl dořešen proces akreditace a psaní projektu, existovaly jazykové bariéry a odmítavý postoj ze strany zaměstnanců. V roce 2009 byla dokončena akreditace a Děčko se ve spolupráci s koordinujícím Střediskem volného času v Náchodě stalo hostitelskou organizací. V témže roce Děčko hostilo první dva dobrovolníky. V letech 2010–2011 se projektu EDS zúčastnilo celkem 9 dobrovolníků. První akreditace byla udělena pro dva dobrovolníky, v roce 2012–2013 organizace poprvé hostila čtyři dobrovolníky, což je trend, který přetrvává až do současnosti.

Dle Kolaříkové (2013, s. 7) došlo zejména v prvním roce projektu ke změně atmosféry v organizaci. Zaměstnanci se přestali bát komunikace s cizinci, nevěnovali se sice studiu cizích jazyků, ale zjistili, že i přesto lze s dobrovolníky komunikovat, čímž se zbořily vnitřní bariéry. Konverzace v anglickém jazyce se stala užitečnou a oblíbenou u účastníků vzdělávání, dobrovolníci volili zajímavá témata. Dobrovolníci aktivně navštěvovali kurz českého jazyka a ve druhé polovině roku již plně komunikovali v českém jazyce. Podíleli se na přípravě a chodu pravidelných zájmových útvarů, jednorázových akcí, vedli workshopy, zajišťovali chod ZOO koutku, kde se starali o zvířata, krmení a úklid.

Také se začala prohlubovat spolupráce se základními školami a místním gymnáziem, kde prezentovali v rámci hodin angličtiny či zeměpisu. Realizovali se i během letních pobytových či příměstských táborů. Dalším pozitivem byla i pravidelná komunikace s koordinátorem a společná setkání všech dobrovolníků. Úspěšnost projektu byla průběžně sledována a vyhodnocována a vznikla potřeba koncipovat podrobné týdenní plány s časovou dotací, které dobrovolníci obdrželi na pravidelném setkání. Plány, které odevzdávali na konci týdne, obsahovaly náplň činnosti a počet odpracovaných hodin. Změnilo se i zázemí pro dobrovolníky v prostorách Děčka.

Na počátku projektu byla zřízena společná kancelář pro dobrovolníky, časem došlo k rozmístění dobrovolníků do kanceláří jednotlivých zaměstnanců zařízení. Osvědčila se koncepce oddělených činností pro jednotlivé dobrovolníky, neboť každý z nich vynikal v jiné oblasti působení. Díky dobrovolníkům začala více do Děčka docházet mládež a z některých účastníků se stali pomocníci na akcích. Oživil se tak otevřený klub. V souvislosti se získáním akreditace pro čtyři dobrovolníky v organizaci se změnily i vztahy mezi pracovníky Děčka a dobrovolníky, nejsou již tak intenzivní a osobní, ale převažuje radost z komunikace, což je obrovský pokrok oproti počátkům projektu EDS v této organizaci.

Dobrovolníci měli možnost jazykového kurzu češtiny v prostorách organizace, ne všichni však tuto možnost využili či docházeli na výuku pravidelně. Někteří pak ve druhém pololetí vedli své programy a prezentovali je česky, pro některé nebyla čeština atraktivním jazykem. V počátku programu EDS dle Kolařikové (2013, s. 9) zaměstnanci nedokázali dostatečně využít potencialu dobrovolníků, neriskovali, aby jim svěřili zodpovědnou práci. Do zavedení podrobných týdenních plánů nebylo transparentní, co přesně dobrovolníci dělají a kolik hodin skutečně odpracují, což někdy vedlo k tomu, že se shromažďovali mimo kancelář a byli pasivní. Na počátku programu nebyli dobrovolníci schopni zpracovat své miniprojekty a zaměstnanci nenašli dostatek času jim v tomto ohledu pomoci. Dále nedokázali zcela odhadnout, ve kterých zájmových útvarech by dle svých schopností mohli dobrovolníci pomáhat. Ti se někdy cítili ostrčením, když zaměstnanci raději komunikovali mezi sebou česky.

Chybělo jim též dobré pracovní zázemí. Také se nepodařilo zrealizovat otevření klubu pro mládež. V souvislosti s nedostatečným plánováním aktivit se problémy vždy neřešily včas. Naopak při souběhu více programů a aktivit docházelo k rivalitě mezi

dobrovolníky a zhoršovalo to vztahy mezi nimi. Objevily se i problémy s tím, že nebyly důsledně dodržovány týdenní plány z jejich strany, neuměli si udržet pořádek, byli nedochvilní, někdy nezodpovědní, řešili problémy ve skupinových vztazích. Ve vzácných případech dobrovolníci svoji službu nedokončili a byl s nimi ukončen pracovní poměr. Tyto okolnosti měly též dopad na rozpad otevřeného klubu, panoval nezájem škol o nerodilé mluvčí.

I v současnosti někteří dobrovolníci očekávají, že jim zaměstnanci vše řeknou, což je únavné. Nemají dostatečnou motivaci učit se česky, raději komunikují mezi sebou, straní se, jsou pasivní, což je trend, který přetrvává oproti minulým letům. Neosvědčilo se ponechávat na akcích i v kroužcích dva dobrovolníky, nekomunikují pak s dětmi, ale mezi sebou. Pro starší dobrovolníky (25–30 let) je mnohdy těžké dělat práci, která je nenaplňuje, preferují spíše zodpovědné úkoly. Mladší dobrovolníci (18–20 let) jsou tvárnější, ale potřebují více vedení. Někteří introvertní jedinci jsou uzavření a je těžké rozklíčovat, co se jim honí hlavou. U některých je těžké zjistit, co by je bavilo. Objevují se i případy, že nevznikne žádný vztah k mentorovi.

Většina těchto zmiňovaných problémů se díky efektivní komunikaci v rámci organizace během projektu v čase podařilo zmírnit, v některých případech eliminovat. Autorka práce se domnívá, že je třeba zohlednit, že dobrovolníci jsou mladí lidé, jejichž osobnost se teprve vyvíjí a utváří.

## 4 Výzkumné šetření

Obsahem následující části diplomové práce je samotné výzkumné šetření a následná analýza dat. Autorka práce zpracovává každou sekci zvlášť nejprve na obecné rovině, dále hledá podobnosti a odlišnosti mezi jednotlivými účastníky výzkumu.

### 4.1 Charakteristika a etika zvolené strategie výzkumného šetření

Autorka práce pro svoje výzkumné šetření zvolila kvalitativní výzkum, který disponuje prostředky provedení podrobného a hloubkového popisu zkoumaných oblastí. Dle Creswella (in Hendl, 2005, s. 48) je kvalitativní výzkum založen na utváření komplexního holistického obrazu. Výzkumník analyzuje texty, podává svědectví o názorech účastníků výzkumu a to vše v přirozených podmínkách. Považuje jej za emergentní, pružný typ výzkumu. Dle Hendla se v průběhu výzkumného šetření objevují výzkumné otázky, výzkumník činí nová rozhodnutí o modifikaci výzkumného plánu, sběru dat vedoucích k jejich analýze. Činnost výzkumníka je připodobněna k práci detektiva, který provádí jak deduktivní, tak induktivní závěry. Obohacují je možnost práce v terénu, v přirozeném prostředí informantů, ve kterém lze sběr dat zároveň kombinovat s pozorováním, což může vést k objevení dalších souvislostí a navést výzkumníka na nové výzkumné otázky.

Autorka práce považuje za výhodu i skutečnost, že lze zvolit vhodné místo k rozhovoru dle vlastní úvahy, sbírat data v určitých časových intervalech, průběžně je analyzovat, dle stávajících výsledků je třídit a své domněnky dále přezkoumávat. Výsledným produktem kvalitativního šetření je pak zpráva obsahující popis zkoumané oblasti, hojně citace z rozhovorů účastníků výzkumu, poznámek, jež jsou zaznamenávány během výzkumného šetření. To vytváří kruhový charakter, v němž se jednotlivé kroky překrývají, ale textový ráz probíhá v jedné linii. Autorka práce dodržuje pořadí, v němž jsou zveřejňovány výsledky analýzy.

Velkou nevýhodou tohoto typu výzkumného šetření je sice fakt, že výsledky nejsou generalizovatelné mimo oblast výzkumného vzorku. Autorka práce se však domnívá, že s sebou přináší mnoho pozitiv, která nad touto skutečností převažují. Plně se ztotožňuje s následující definicí: „*Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na*

*hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“ (Švaříček, Šedřová a kol, 2014, s. 17).*

Informanti, ve všech případech dospělé, plnoleté osoby, byli autorkou práce osloveni s dostatečným časovým předstihem. Během výzkumného šetření byla všechna data poskytována a nahrávána na mobilní telefon dobrovolně a s jejich souhlasem. Informanti byli seznámeni o tom, jak bude s daty následně nakládáno, jak zajištěna bezpečnost jejich uchovávání. Rozhovory byly pořizovány postupně v rozmezí dvou měsíců s ohledem na časové možnosti informantů, byly nahrávány v jejich přirozeném prostředí DDM a bez dalších svědků. Autorka práce všem informantům poskytla dostatek prostoru odpovědět na otázky a snažila se, aby rozhovory probíhaly v klidu. Po přepisu nahrávky odstranila z úložiště.

## **4.2 Cíl výzkumného šetření, metoda a analýza sběru dat**

Cílem výzkumného šetření bylo zmapování zkušenosti zaměstnanců hostitelské organizace s dobrovolníky EDS v oblasti pracovní, dále přínos a rezervy programu EDS v podmínkách vybraného zájmového zařízení. Téma práce bylo zpracováno v rámci kvalitativního šetření prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru a volné konverzace. Autorka práce oslovila k tomuto účelu ředitele DDM, představila mu záměr provést výzkumné šetření v jejich hostitelské organizaci. Dále oslovila zaměstnance tohoto zařízení, se kterými v minulosti pracovala. Autorka práce se domnívá, že tato skutečnost se stala výhodou. Bývalí kolegové chápali smysl výzkumného šetření, ochotně spolupracovali a byli během rozhovorů uvolnění, neboť rozhovory probíhaly individuálně v pracovních, tedy v jejich přirozeném prostředí. Rozhovory byly zaznamenávány na mobilní telefon autorky práce v období od února do března 2021.

Usuzování autorky práce je během tematické analýzy induktivního charakteru. Hledá stejné a podobné znaky ve výpovědích účastníků výzkumného šetření. Vyvozuje je z jednotlivých případů do jednotlivých kategorií. Práce částečně využívá postupu konstantní komparace, ve kterém výzkumník nestanovuje na začátku výzkumu hypotézu, ale sbírá, třídí informace a hledá mezi nimi prvky společné a odlišné. Třídí jevů zařazuje do kategorií a vytváří teorii, která může vyústit v hypotézu. Ta však není

v oblasti výzkumného šetření stěžejní. Dle Gavory (2010, s. 143) konstantní komparace začíná volbou výzkumného problému a zkoumaných osob, pokračuje hledáním společných a rozdílných prvků, tedy syntetizace a formulování kategorií jevů. Následuje další sběr údajů zpřesňující kategorie, vylučování nevhodných kategorií, zjišťováním vztahů mezi nimi. Následným krokem může být formulace hypotézy, to vše za průběžného zpřesňování pohledu prostřednictvím nacházení pravidelností, společných rysů. V tomto typu komparace výzkumník neustále komparuje svá data a srovnává je mezi sebou, dokud nedospěje k vysvětlení jevu, k teorii.

Pořízené nahrávky byly autorkou práce přepsány do elektronické podoby, ty pro lepší přehlednost vytištěny, jednotlivé oblasti výzkumu barevně odlišeny a podrobeny tematické analýze. Vybrány pouze ty části, které věcně souvisely se zkoumaným tématem.

### **4.3 Výzkumný vzorek**

Počet a výběr účastníků výzkumného šetření byl záměrný, jednalo se o pracovníky hostitelské organizace mající potřebné vědomosti a zkušenosti s dobrovolníky a programem EDS. V rámci tohoto reprezentativního výběru se informanti dobře orientovali v dané problematice a podali o ní obsahově bohatý a pravdivý obraz. Předmětem zkoumání bylo sedm rozhovorů, neboť v organizaci pracuje stejný počet zaměstnanců, z toho tři ženy a čtyři muži. Původním záměrem bylo provést analýzu šesti rozhovorů českých zaměstnanců, po zvážení okolností následně autorka práce nahrála rozhovor s informantem Edgarsem, který pochází z Lotyšska a v minulosti působil v rámci EDS jako dobrovolník v této organizaci. V současné době pracuje na pozici koordinátora EDS. Skutečnost, že sám programem jako dobrovolník prošel a nyní je zaměstnancem organizace, může dle názoru autorky práce obohatit výzkumné šetření o nové pohledy a skutečnosti. Se souhlasem informantů byla použita jména informantů a ti jsou prezentováni dle osobního úsudku výzkumníka.

Zkoumaným vzorkem jsou zaměstnanci DDM. Autorka práce je následně představuje formou medailonků.

## **Míla – informant 1**

Tabulka 1 – Informant 1

Pohlaví	žena
Věk	47 let
Pracovní pozice	pedagog volného času vedoucí tanečního oddělení
Délka pracovního poměru v organizaci	10 let
Délka spolupráce s dobrovolníky EDS	7 let

Míla pracovala v DDM nejprve jako externí pracovnice, po dobu sedmi let vedla taneční zájmový útvar RK Crazy. Poslední tři roky pracuje v zařízení jako interní pracovník se zaměřením na propagaci organizace, je vedoucí tanečního oddělení a garantem tanečních soutěží, pořádá taneční soustředění, pobytové a příměstské tábory pro děti a mládež.

## **Martina – informant 2**

Tabulka 2 – Informant 2

Pohlaví	žena
Věk	45 let
Pracovní pozice	zástupce ředitele vedoucí sportovního oddělení
Délka pracovního poměru v organizaci	13 let
Délka spolupráce s dobrovolníky EDS	9 let

Martina je zástupkyní ředitele a jako vedoucí sportovního oddělení dohlíží na chod sportovních a přírodovědných zájmových útvarů, pořádá aktivity pro rodiče s dětmi, vede sportovní zájmové útvary pro předškolní děti. Je garantem větších akcí pro veřejnost, jako jsou např. karneval, Mikulášská nadílka, Čarodějnice apod. Organizuje pobytové a příměstské tábory pro děti a mládež.



### **Pepa – informant 3**

Tabulka 3 – Informant 3

Pohlaví	muž
Věk	48 let
Pracovní pozice	ředitel DDM vedoucí přírodovědného oddělení koordinátor EDS
Délka pracovního poměru v organizaci	16 let
Délka spolupráce s dobrovolníky EDS	9 let

Pepa pracuje na pozici ředitele DDM a jako vedoucí přírodovědného oddělení dohlíží na chod ZOO koutku, vede zájmové útvary v oblasti chovatelství a tance, pořádá přírodovědné soutěže. Jako taneční mistr vyučuje taneční pro mládež a dospělé, je garantem tanečních soutěží. Stal se iniciátorem začlenění programu EDS do chodu DDM a v současnosti je koordinátorem EDS v organizaci.

### **Niky – informant 4**

Tabulka 4 – Informant 4

Pohlaví	žena
Věk	27 let
Pracovní pozice	pedagog volného času
Délka pracovního poměru v organizaci	5 let
Délka spolupráce s dobrovolníky EDS	5 let

Niky pracuje jako pedagog volného času a vede některé společenskovední a zejména taneční zájmové útvary pro děti, mládež i dospělé.

## **Alena – informant 5**

Tabulka 5 – Informant 5

Pohlaví	žena
Věk	61 let
Pracovní pozice	vedoucí estetického, společenskovedního a technického oddělení
Délka pracovního poměru v organizaci	25 let
Délka spolupráce s dobrovolníky EDS	9 let

Alena je nejdéle působícím pedagogem volného času v organizaci, je vedoucí estetického, společenskovedního a technického oddělení, zaměřuje se na vedení zájmových útvarů pro nejmenší účastníky vzdělávání, jazykové a dívčí kluby. Je garantem aktivit v místní keramické dílně.

## **Lád'a - informant 6**

Tabulka 6 – Informant 6

Pohlaví	muž
Věk	44 let
Pracovní pozice	vedoucí oddělení adrenalinových aktivit
Délka pracovního poměru v organizaci	27 let
Délka spolupráce s dobrovolníky EDS	9 let

Lád'a je externím vedoucím oddělení pro mládež „Adrenalin“, je garantem velkých akcí a aktivit pro mládež. Organizuje pobytové tábory a víkendové akce v přírodě.

## **Edgars - informant 7**

Tabulka 7 – Informant 7

Pohlaví	muž
Věk	29 let
Pracovní pozice	koordinátor mezinárodních projektů
Délka pracovního poměru v organizaci	6 let
Délka spolupráce s dobrovolníky EDS	5 let

Edgars pochází z Lotyšska a je bývalým dobrovolníkem EDS v organizaci. Po skončení programu EDS zde zůstal a dnes působí v DDM jako koordinátor mezinárodních projektů a projektů EDS, pořádá akce a vede jazykové zájmové útvary. Jeho zkušenosti dobrovolníka příznivě přispívají k tomu, aby se současní dobrovolníci lépe zadaptovali v místním prostředí. Přispívá k efektivní komunikaci uvnitř organizace.

## **4.4 Analýza dat**

Autorka práce ve vybrané hostitelské organizaci v minulosti pracovala jako pedagog volného času a koordinátor EDS, proto znala prostředí a problematiku týkající se této oblasti. V předvýzkumném šetření se proto zaměřila na získání souhlasů informantů k provedení kvalitativního šetření a organizační naplánování samotných rozhovorů. Jednotlivé otázky rozhovorů byly formovány, analyzovány a rozděleny do sekcí pod určitými pracovními názvy. Ty se vztahují k následujícím dvěma hlavním oblastem: k oblasti pracovní zkušenosti a oblasti přínosů a rezerv.

Oblast pracovní zkušenosti je dále členěna na následující tři podoblasti, kterými jsou: zapojení dobrovolníků do činností zájmového vzdělávání, pozitivní a negativní zkušenost organizace s dobrovolníky. V každé z nich zjišťovala autorka práce znalosti i postoje informantů. Výstupem každé oblasti je dílčí závěr, ve kterém autorka práce shrnuje jejich výpovědi. Na závěr byla vypracována analýza SWOT dané HO a zařazena diskuze, ve které se autorka práce vyjadřuje k výsledkům výzkumného šetření a srovnává je s výsledky v rámci dostupné odborné literatury. Následuje závěrečné shrnutí.

### **4.4.1 Oblast pracovní zkušenosti**

#### **Zapojení dobrovolníků do aktivit**

V této části práce autorka zkoumá, jak konkrétně jsou dobrovolníci zapojeni do činnosti HO, jakou s nimi zaměstnanci DDM mají pozitivní a negativní zkušenost v rámci programu EDS.

**Výzkumná otázka 1: Pracujete s dobrovolníky EDS – jak konkrétně jsou dobrovolníci zapojeni do činnosti vašich zájmových útvarů a aktivit, které provozujete?**

## **Shodnost výpovědí informantů**

Všichni informanti očekávají, že se dobrovolníci zapojí do činností HO. Dále se všichni shodují na tom, že dobrovolníci jsou zapojeni do aktivit ve dvou oblastech. Jedná se buď o pravidelné zájmové činnosti (zájmové útvary) a společné akce většího charakteru (Čerti, Čarodějnice, karneval, příměstské a pobytové letní tábory apod).

*Pepa: „Je to vlastně základní princip, že jim nabízíme, aby dobrovolníci byli zapojováni do akcí, do kroužků, do táborů, do víkendovek, do celkového života DDM. Každý ten dobrovolník má nějakou linii výběru, takže než přijede do České republiky, tak dopředu o tom ví, že bude začleněn do nějaké sekce, předem ví, co se očekává, předem mu posíláme fotky, komunikujeme s ním.“*

## **Specifika výpovědí informantů**

Shoda v pohledu na zapojení dobrovolníků do zájmových útvarů panuje mezi Mílou, Martinou, Pepou, Niky a Alenou. Oceňují pomocnou ruku při přípravách zájmových útvarů, výpomoc během jejich vedení, ale především velmi kladně hodnotí, když se dobrovolníci aktivně zapojují do programu a přinášejí tak do zájmového vzdělávání vlastní aktivitu, prvky své kultury.

Dobrou pracovní zkušenost má s dobrovolníky Alena, kladně hodnotí jejich snahu pomáhat při přípravě, v průběhu činností či s úklidem, oceňuje i jejich snahu komunikovat s dětmi. Zároveň na ně nahlíží jako na kolegy, nikoliv jako levnou pracovní sílu a podílí se s nimi na přípravách a chodu zájmových útvarů.

*Alena: „Mám tady jednoho dobrovolníka, který se mnou nejen chodí na kroužky, ale připravuje je se mnou, pomáhá mě dělat šablony nebo různé vzorové výrobky. Ale zas nechci, aby si mysleli, že tady jsou jako sluhové, ale většinou to dělám s nima. Jinak při kroužkách se snažej, aby s těma dětma už trošku komunikovali a aby jim pomáhali nebo naopak, třeba aby mně pomáhali s pomůckami a pak i s úklidem a tak.“*

Míla kladně hodnotí vlastní aktivitu a zapojení dobrovolníků v zájmových útvarech, zároveň však připouští, že ne všichni z nich této možnosti využívají. Míla je názoru, že i to je v pořádku a oceňuje jejich dohled nad mladšími účastníky vzdělávání a jejich snahu pomáhat.

Míla: „*Věnuji se hodně přípravám v podobě stříhání, lepení, vytváření deníčků, tvorbě kulis a potom je využívám na taneční kroužky, kde si připravuji rozcvičky nebo třeba taneční úseky, které se potom snažíme zakomponovat do vlastních sestav. Samozřejmě záleží na tom, jestli ty dobrovolníci chtějí vůbec touhle cestou jít, což je hrozně důležitý a dost často se třeba i stane, že se do toho zapojovat úplně nechťej, že přijdou na ten kroužek, pomohou s tím, že děti odvedou na záchod, protože jsou to malé děti, takže jim pomůžou zajít na toaletu, vrátit se zpátky nebo je dají vysmrkat nebo jim zavážou tkaničky.*“

Vedení tanečních zájmových útvarů se věnuje i Niky, která stejně jako Míla vnímá spolupráci s dobrovolníky pozitivně, jako obohacení při vymýšlení nových choreografií. Oceňuje organizační pomoc při vedení aktivit a soutěží, je zvyklá přijímat nové prvky, které dobrovolníci přinášejí, dává jim prostor podílet se aktivně na tvorbě tanečních lekcí, vytváří prostor pro jejich seberealizaci.

Niky: „*Třeba já je mám zapojený do kroužku a měla jsem víceméně vždycky štěstí, protože vždycky ten dobrovolník byl tanečník, takže mě třeba pomáhal připravovat taneční aktivity, vymyšlet choreografie, potom jezdit s nima na soutěže a tam se mi i vo ně starat, takže vždycky to byl někdo, kdo tomu i rozuměl.*“

Také pracovní zkušenost Martiny s dobrovolníky je obdobná.

Martina: „*Mé očekávání je, že se zapojují do aktivit, které dělají s dětma, a když jsou pak dobří a chtějí se vlastně angažovat, tak si připravili i aktivity a jakoby za pomoci mně je reprodukovali dětem. Oni si vymysleli nějakou hru, naučili se ji, i když kostrbatě česky a my jsme ji předali dětem a oni viděli výsledek své hry.*“

Shodně jako Míla vidí Martina pozitivum i v obyčejné pomoci, zvláště v zájmových útvarech, které má na starosti jako garant a které vedou externisté.

Martina: „*Tam je to hlavně o výpomoci s náradím, s nějakýma přesunama dětí i vlastně v organizaci tý hodiny.*“

Martina preferuje spolupráci s dobrovolníky v průběhu pravidelné zájmové činnosti, při velkých akcích. Naopak na tábory si vybírá vedoucí z řad svých českých kolegů, často jsou jimi bývalí účastníci vzdělávání (pozn. autorky).

Martina i Láďa oba vnímají jazykovou bariéru. To má vliv na jejich spolupráci s dobrovolníky.

Martina: „*Já nemám tak dobrou jazykovou vybavenost, abych je měla čtyřicet hodin denně a nabídla jim tam ten komfort a nestarala se víc ještě o ně než zase o děti.*“

Láďa: „*Protože nejsem jazykově vybaven, tak s nima pracuju zejména při velkých akcích.*“

Zcela odlišný pohled na spolupráci s dobrovolníky má Láďa v oblasti pravidelné zájmové činnosti, při organizování víkendových akcí, letních táborů. Předešlá zkušenost s dobrovolníky vedla k situaci, že s dobrovolníky EDS většinou v současnosti již nespolupracuje, naopak vychovává si pomocníky z řad českých účastníků vzdělávání. S těmi se dle jeho slov snadno domluví, snadno jim vysvětlí, co je třeba, nedochází k nepochopení v komunikaci. Tito účastníci pak již znají každoročně se opakující akce, vědí, jak probíhají, co je na ně třeba připravit, kde najít pomůcky, kam je uklidit. Tito účastníci neodjíždějí po ukončení programu EDS z organizace.

Láďa: „*Když byl systém takový, že jsme je dostali nebo měli jsme je na starosti, chodili se mnou na kroužky. Moje zkušenost je taková, že je to o lidech. Nevím, jestli to byla jenom chyba jejich, ale ten prostor podle mě dostávali poměrně hodně, ale nevyužívali ho tolik, jak by asi mohli.*“

Pepa spatřuje velkou výhodu ve využití dobrovolníků v období, kdy je Děčko zavřeno, pracovníci mají dovolenou nebo vedou tábory. Každý rok si cíleně vybírá dobrovolníky, kteří mají vztah k přírodě, ke zvířatům.

Pepa: „*Takže to je cíleně, abych i já mohl využít dobrovolníky v rámci přírodovědy, protože tady máme ZOO koutek a ten pořad potřebuje péči, to jsou třeba soboty, neděle nebo třeba tábory. Když jsme na táboře, tak dobrovolníci zajišťují ten chod a starají se o zvířata.*“

Zcela jinou pozici k dobrovolníkům zaujímá Edgars jako koordinátor projektu EDS a bývalý dobrovolník. Problematiku EDS zná a je jakýmsi prostředníkem mezi organizací a dobrovolníky, kterým sestavuje týdenní plán činnosti, řeší jejich pracovní i zdravotní problémy apod.

Edgars: „*Takže pracuji s nima čtvrtý rok. U mě do kroužku oni chodí, jenom když nemaj co dělat. Já s nima spíš pracuju tak, že já řeším jako když jsou problémy anebo něco nerozumí. A když pracovníky v Děčka potřebuj něco s dobrovolníky a nemůžou domluvit, tak jdou za mnou.*“

### **Pozitivní zkušenost**

**Výzkumná otázka 2:** Máš nějakou pozitivní zkušenost s dobrovolníky EDS? Pokud ano, jakou?

### **Shodnost výpovědí informantů**

Prakticky všichni účastníci výzkumu se shodují na tom, že zkušenost s dobrovolníky EDS je spíše pozitivní, ať již pro kolektiv zaměstnanců nebo účastníky vzdělávání. V případě **Ládi** je to pozitivní zkušenost pouze pro již jmenované účastníky vzdělávání.

### **Specifika výpovědí informantů**

Martina, Pepa, Niky, Alena a Láďa se shodují v tom, že velký přínos má pro účastníky vzdělávání komunikace v cizím jazyce. Dobrovolníci komunikují převážně anglicky, než se naučí základní slovní zásobu a fráze v češtině. Ačkoliv jejich jazyková vybavenost není perfektní, zvláště děti bývají bezprostřední, snaží se o komunikaci a ztrácí bariéry a ostych z cizího jazyka.

Martina: „*Každopádně je to obohacení skupiny, protože tam je někdo jinej a dětem se to prostě líbí a dětem je jedno, že tomu nerozuměj, že jim nerozuměj, ale voni drncěj a prostě jim to ukazujou a jsou bezprostřední, takže já to vidím jako pozitivum.*“

Pepa dobrovolníky chválí, je na ně hrdý a spatřuje význam v oboustranném učení cizích jazyků. Tedy, že děti učí přirozeně dobrovolníky česky a dobrovolníci v rámci zájmových útvarů učí děti anglicky. Dále oceňuje kladné hodnocení rodičů vůči vzdělávacímu zařízení.

Pepa: „*Dobrovolníci se učeť dvakrát týdně češtinu a musím teda vyzdvihnout poklonu, protože za půl roku se naučeť ty základní fráze, dokážou se představit, říct děčkám základní věty a rychle rozuměj, co děčka říkaj. Děti se stávaj učitelí češtiny anebo obráceně si nenásilně rozvíjej slovní zásobu. Takže si to rodiče chválej, že maj vlastně kroužek dva v jednom, že se vlastně třeba učeť angličtinu a tanec.*“

Niky: „*Takže v tamtom to je takový pozitivní, že i ty děti se seznámí s někým jiným, kdo není Čech, je tam ten jazyk, takže můžou mluvit anglicky.*“

Alena: „*Navíc, když se děti učej anglicky, tak třeba nějaký to slovíčko si jako s nima promluvej nebo tak nějak. Pro ty děti to je takový jiný zase, že tam jsou vlastně cizinci.*“

Láďa v současné době s dobrovolníky spíše nespolupracuje, přesto ale i on připouští, že pro účastníky vzdělávání je komunikace s nimi pozitivní zkušeností a možností dalšího rozvoje.

Láďa: „*Měl jsem i dobrovolníky na tábore, jezdili se mnou na víkendovky, to bylo docela dobrý, protože jsem viděl, že ty mladáky ode mě, nepotřeboval jsem je sem dostat na ty činnosti přes ty dobrovolníky, ale přesto bylo pozitivní, že se rozvíjeli. A to se mě líbí. Určitě se mi účastníci rozvíjeli jazykově díky tomu, že komunikovali, konverzovali s těmi dobrovolníky.*“

Čtyři informanti – Martina, Niky, Alena a Pepa – chápou přítomnost dobrovolníků nejen jako obohacení účastníků vzdělávání a zpestření aktivit, ale i jako zdroj inspirace pro stávající pracovní kolektiv DDM.

Martina: „*Já vidím, že ty dobrovolníci pozitivem jsou, je to pro kolektiv... zpestření kolektivu, jinej vstup.*“

Niky: „*Pro děti to vnímám, že mají zpestření ty hodiny.*“

Alena: „*Protože vzhledem k tomu, že už mám takovej svůj určitej věk, tak mám ráda, když tam je někdo mladej, takovej hezkej... (smích) a pro ty děti to je takové obohacení.*“

Pro Pepu jsou dobrovolníci zdrojem inspirace a kreativity, hledání nových možností a postupů ve vzdělávání, zdrojem praktických činností využitelných v plánovaných aktivitách DDM.

Pepa: „*Oni mají svoje nápady. Jsou to většinou mladí lidi a je pořád potřeba hledat nějakou inspiraci a nějakou kreativitu, tak oni díky svejm zkušenostem, dělaj to trochu jinak. Třeba ten cíl je stejnej, ale oni použijou úplně jinačí metody nebo jinačí hry, to je největší přínos pro nás, přínos na tábory nebo na akce.*“



Míla a Alena na dobrovolnících oceňují, že umí vnést do zájmového vzdělávání nejen vlastní nápady, ale odvést samostatnou práci a tu jsou schopni prezentovat před účastníky vzdělávání.

Míla: *„Dobrovolnice mě překvapila tím, že byla schopna si udělat svoji vlastní sestavu pro jednu skupinu na vánoční jarmark, kde děti mohly s tou choreografií vystoupit na podiu před obecnstvem a vcelku by se dalo říct, že to byla jejich práce.“*

Alena: *„Tak jim řeknu, ať si vymyslí nějaký nápad, co by s nima dělali. Tak voni něco si najdou, většinou na Pinterestu, pak mě to ukážou, jestli by to tak mohlo být. A když že jo, tak ten výrobek udělaj a pak se snažím, aby s těma dětma vedli ten kroužek sami, jo. Samozřejmě tam sedí, a zasahuju, to je jasný. Ale loni ty holky už si to připravily a už to docela zvládaly.“*

Zajímavý je pohled Niky a Edgarse, kteří jako pozitivum uvádějí navázání osobnějších vztahů s některými dobrovolníky, které vedou ke vzniku nových přátelství. Edgars s některými dobrovolníky, kteří programem EDS již prošli, udržuje pracovní kontakty i nadále.

Niky: *„Pozitivní zkušenost? Tak co se týká mě, tak z osobního hlediska, že i třeba s někým jsem se stala, nejen jako vedoucí a pracovník, ale že jsme třeba navázali i jakoby osobnější vztah, třeba jako kamarádi.“*

Edgars: *„No, v posledních třech letech, co tady pracuju, co je pozitivní, já jsem našel jako hodně dobrý kamarádi, jsem jako s nima zůstal kamarád a jsme pořád v kontaktu. A třeba Angels, která byla tady dva roky zpátky, ona ještě pořád nám maluje obrázky na tábory a tak dále. A pomáhá...“*

Shoda panuje mezi Pepou a Alenou i v následujícím pohledu na dobrovolníky. Jako výhodu uvádějí tzv. „další ruce navíc“, pomoc, asistenci, přičemž na dobrovolníky nahlížejí jako na partnery, nikoliv sluhy, což je podmínkou Charty EDS.

Alena: *„Mám tady jednoho dobrovolníka, který se mnou nejen chodí na kroužky, ale připravuje se mnou kroužky, pomáhá mě dělat šablony nebo různé vzorové výrobky, ale zas nechci, aby si mysleli, že jsou tady jako sluhové, ale většinou to dělám s nima.“*

Pepa: *„Další výhoda je, že se stávají asistenty těch našich lidí. Nechci říct, že je to levná pracovní síla, ani to takhle nesmí fungovat, ani my to v rámci projektu takhle“*

*nevnímáme, protože vesměs tu práci musíme udělat my. Ale máme k sobě článek, který nám pomáhá stříhat ty šablony, děláme to společně, takže vzniká spousta takových přátelských vztahů.“*

Poslední věta Pepy ústí do další myšlenky a pozitiva, které na spolupráci s dobrovolníky vidí. Díky dobrovolníkům si uvědomuje cenu a jedinečnost svojí vlastní kultury, mluví o ní s úctou, uvědomuje si, že je nepřenositelná, neopakovatelná a jedinečná a považuje za nutné ji předávat dále.

Pepa: *„Co je zase zajímavý, je předávání těch našich tradic, kdy si člověk uvědomí, jaký máme krásný český tradice a vlastně v zahraničí to vůbec neznají. A bylo by dobrý si to udržet, protože co tady funguje, to není běžný ve světě.“*

Otázky kultury a stereotypů se Pepa dotýká v následující myšlence. Ta je založena na našich určitých představách a stereotypech, které si přinášíme z rodiny, ze školy a často máme tendence zaškatulkovávat určité skupiny obyvatel, národy. Pepa zde rozvádí myšlenku, že každý člověk je jedinečný, jeho životní styl se nedá generalizovat a jeho zkušenosti jsou nepřenositelné. Poukazuje na kulturní zvláštnosti a odlišnosti oblastí, ze kterých dobrovolníci pocházejí.

Pepa: *„Základní pozitivum vidím, že nám přinášej jiná pohled na jejich kulturu. Oni absolutně neznají to naše české zázemí a my, ačkoliv si často naivně myslíme, že je známe, tak absolutně máme jinou představu, než co nás učej ve škole nebo na vysokých školách. Ten člověk nám přinese postřeh, jak probíhá jejich život, jaké mají tradice, zvyky, spousta svých rodinných věcí, každý bydlí v nějaké určité oblasti, může být nějaký stereotyp, když si myslíme, že Němci jsou přesní a Francouzi jsou přátelští a Španělé zaspí a řekové jak choděj pozdě s Italama... Takže tohle je pozitivum, že nám dávaj větší prostor k nahlédnutí do kulturních zvláštností i těch jednotlivých států.“*

Dalším pozitivem dle Pepy je přirozený projev dobrovolníků během zájmových útvarů a aktivit, kdy svým nenuceným, spontánním chováním pozitivně ovlivňují jejich průběh ve prospěch účastníků vzdělávání. Jsou nositeli dobré nálady, šířitelé pozitivního klimatu zařízení.

Pepa: *„Jsou to v úvozovkách ti dobří rušitelé při nějaký výuce, protože my se chceme od škol odlišit, že to má probíhat nenásilně a je naším cílem to dělat pro zájem. Takže když to sklouzne k nějakýmu odbornýmu výkladu, tak oni to většinou narušej něčím*

*nečekaným, třeba, že začnou vymýšlet nějakou hru nebo někoho pošťouchnou nebo hoděj obličej, že tomu nerozuměj, děcka si toho všimnou a ta nálada se vždycky zlepší.“*

Dle Pepy je dalším pozitivem i fakt, že děti jsou v DDM na přítomnost dobrovolníků zvyklé, považují to za běžnou záležitost, že se v září objeví nováčci, kteří mluví úplně jinou řečí.

Pepa: *„Děcka si tady na to za těch 11 let zvykly, že už to berou jako normální věc. Účastníci jsou zvyklí na ty dobrovolníky, že tu pracujou a už nemaj takový zábrany, jako když přijde nějaký nováček, mluví úplně jinak, protože za září, říjen nemaj žádnou slovní zásobu.“*

Zcela odlišný od ostatních aktérů výzkumu je Láďův pohled na dobrovolníky EDS. Pozitivum spatřuje v tom, že jsou k dispozici pracovníkům DDM a konají práci, která je třeba.

Láďa: *„Pozitivní mně přijde na tom to, že pracovníci domu dětí, interní, je mají k dispozici, ani ne na takový ty věci, kde by se rozvíjeli, ale spíš jako příruční, jako pobočníky, kterým se předává práce, kterou do té doby dělal ten interní zaměstnanec.“*

### **Negativní zkušenost**

**Výzkumná otázka 3: Máte ve své praxi nějakou negativní zkušenost s dobrovolníky EDS? Pokud ano, jakou?**

### **Shodnost výpovědí informantů**

Přestože se všichni informanti shodují na tom, že pozitivní zkušenost s dobrovolníky EDS převažuje, každý z nich má s nimi i nějakou negativní zkušenost.

### **Specifika výpovědí informantů**

Martina, Alena a Láďa jako negativum vnímají jazykovou bariéru, která může být překážkou ať již na straně zaměstnanců DDM nebo dobrovolníků. Martina též poukazuje na klesající tendenci dobrovolníků učit se český jazyk v posledních dvou letech.

Martina: *„No, tak to je v podstatě jakože můj problém, i když dřív chtěli, i když jsem měla tendenci do angličtiny jít, tak pak chtěli, abychom spíš na ně mluvili česky. Ale*

*tedka zatím ty poslední dva roky, co tu jsou, tak tam ten takovej zájem není od těch dobrovolníků a letošní rok je je vůbec specifickéj (období koronavirové pandemie, pozn. autorky), takže ten těžko se dá hodnotit.“*

*Alena: „Nebo něco jim dáš za úkol a oni to udělají třeba trošku jinak, než chceš ty, ale to je podle mě jazyková bariéra... Já si vždycky myslela, že to je spíše jazykovou bariérou, že jsem jim to špatně vysvětlila nebo ukázala.“*

Také Láďa zmiňuje jazykovou bariéru, která dle jeho názoru je spíše na straně zaměstnanců DDM. Rozvíjí myšlenku, že ta je příčinou nedostatečného využití potenciálu dobrovolníků, díky ní se nemohou plně rozvinout, navázat užší pracovní i osobní vztahy se zaměstnanci. Láďa zároveň poukazuje na fakt, že náplní jeho pracovní činnosti není práce s dobrovolníky. Zároveň připouští, že dobrá jazyková vybavenost zcela nevede k řešení dané problematiky.

*Láďa: „Jestliže nebudou všichni pracovníci domu dětí jazykově vybaveni, tak to bude podle mě selhávat, protože tak aby ti dobrovolníci byli spokojeni, aby našli nějaký vazby s těmi zaměstnanci, tak si musej povídat. Jakmile si nepovídaj, tak to nemůže pořádně fungovat. Není řešením podle mě, aby se všichni pracovníci Domu dětí vybavili jazykově, protože já jsem nešel pracovat do Domu dětí kvůli tomu, abych pracoval s dobrovolníkama v rámci Erasmu. Šel jsem sem, abych pracoval s českými lidmi a je to alibistický, ale pro to tady jsem. Tohleto беру, že to je takovej určitěj potenciál, kterej by nám mohl pomoci. Nevyužíváme ho a není to asi zas tolik chybou těch dobrovolníků.“*

Martina vnímá spolupráci s dobrovolníky jako náročnější na přípravu a plánování, celkovou koordinaci. Porovnává systémy v organizaci Děčka, jejich výhody a nevýhody. Přes náročnější koordinaci práce dobrovolníků a zaměstnanců, ale připouští, že fungování lze dosáhnout, pokud člověk spolupracovat chce.

*Výzkumník: „A vnímáš třeba, že máš i jakoby více práce s přípravou těch pracovních činností pro ty dobrovolníky?“*

*Martina: „No tak to určitě. Chce to vyladit a záleží na systému, který tady je. Když tady byl dobrovolník, kterej byl tady u mě v kanceláři, tak ledasco bylo snazší, co se týče přípravy, ale potom koordinace v celým Děčku ohledně nějakých aktivit, to zas bylo složitější. Ale já tvrdím, že když se chce, tak to jde.“*

Z jiného úhlu vidí negativa Míla. Dle jejího názoru má na následné dobré vztahy s dobrovolníky vliv zejména první dojem.

Míla: *„Negativní zkušenost asi úplně velkou nemám, ale je pravda, že když přijde dobrovolník, se kterým si od pohledu úplně nesedneš, tak se to potom táhne po celý ten rok, s tím, že já třeba jsem taková, že pak toho člověka příliš nevyhledávám a nevyužívám jeho pomoci.“*

Niky jako negativum uvádí nedochvilnost některých dobrovolníků.

Niky: *„Někdy třeba choděj pozdě na ty zájmové útvary. Jinak mě teďka nic negativního nenapadá. (smích).“*

Pepa je iniciátorem programu EDS v organizaci, pracuje s dobrovolníky EDS nejdéle a i to má vliv na jeho komplexnější pohled a povědomí o dané problematice. Jako negativum vnímá náročný proces sehnat kvalitního dobrovolníka, protože dle jeho tvrzení není Česká republika jejich častou destinací. O to náročnější je k nám dobrovolníky nalákat. Ze strany organizace je tedy zapotřebí zvýšené komunikace s dobrovolníky v přípravné fázi projektu a je třeba jim dobře vysvětlit dané podmínky. Ne vždy se však vložená energie i čas HO vrátí.

Pepa: *„Ten proces sehnat toho dobrovolníka je náročný. Ne vždycky se povede vybrat správného. Dobrovolníci si často nevybírají Českou republiku, ona je vlastně takovou Popelkou v EU, takže mi je táhnem na ten projekt a ten je potřeba dobře vysvětlit. A ne vždycky se to povede.“*

Dalším hlediskem je dle Pepy charakter dobrovolníka, který někdy vědomě nedodrží nastavená pravidla programu, má vysoké osobní ambice, nerealistický sebehled apod. To může ústít ke konfliktům. Zvláštnosti osobnosti či její vzhled mohou být problémem pro některé účastníky zájmového vzdělávání či komunity. Negativem ve výkonu EDS mohou být i nedořešené osobní problémy dobrovolníka.

Pepa: *„My narazíme na charakter toho člověka, že někdo si to představuje, že jsou to prázdniny, že ve smlouvě jsou nějaký podmínky, to ho vůbec nezajímá, protože míní, že to dělá dobrovolně, takže on se tady třeba dobrovolně ukáže, a to jsme měli takovouhle zkušenost.“*

Pepa: „*Dále se dobrovolník přeceňuje svými dovednostmi a myslí si, že by tady mohl všem rozdávat moudra, třeba jedna dobrovolnice měla sedm papírů na taneční lekce, tady u nás by se vyrovnala člověku, který absolvuje základní kurzy tance, ale ona měla takové ambice a sebe tak vnímala díky těm papírům, že tím jsme častokrát naráželi. U ní bylo specifikum, že ona měla spoustu takových zvláštností, které na menší město jsou hodně rozdílné. Chodila pořád v černém, měla dredy, piercing, což nevidíte, když máte Skype meeting. Ale když pak přijede na rok, ty zvláštnosti jsou takové, že ona tady řešila spoustu svých osobních věcí.*“

Dle Pepy může být negativem naopak snadná komunikace s dobrovolníkem, když mluví podobným jazykem, např. slovensky. Takový člověk rychle chápe, díky podobné kultuře se rychleji zorientuje, přizpůsobí a záleží na charakteru dobrovolníka, jak svůj potenciál využije. Může dojít k situaci, že začne zneužívat systém, dochází k rozbrojům v dobrovolnické skupině.

Pepa: „*Pak jsme tu měli případ ze Slovenska, tak ten člověk rychle chápe, ale dokáže toho zneužít. To jsme se taky rozešli dříve.*“

Dalším negativem může být počet dobrovolníků ve skupině, ne vždy se podaří zajistit optimální počet a rozložení dobrovolníků ve skupině dle tzv. pravidla „Gender balance“ (vyvážený počet mužů a žen, pozn. autorky práce).

Pepa: „*Další, co vidím, že pro naši organizaci je lepší mít dobrovolníky čtyři, ne šest, protože pak vznikají určité skupinky. Pak s dobrovolníky dva roky zpátky jsme ukončili projekt dříve, spíše, že špatně vnímali tu podstatu projektu.*“

Negativem dle Pepy a Edgarse může v určitém ohledu být i věk dobrovolníka. Mladší lidé jsou méně zkušení a je třeba investovat více energie do vysvětlování, jsou však flexibilnější, takže jsou schopni se rychle učit a ve výsledku se jejich práce organizaci vyplatí. Starší dobrovolníci jsou většinou hotové osobnosti s naučenými návyky, v jejich období života již řeší svoji budoucnost, dle slov Pepy, utíkají před nějakým problémem. Proto je z hlediska efektivity lepší zaměstnávat dobrovolníky mladší. Pozitiva i negativa při práci s lidmi považuje Edgars za běžnou zkušenost.

Pepa: „*A další mínus je věk. Mám postřeh, že lepší je dělat s mladšími lidmi, který se všechno tady učej, třeba pracovní návyky, než když přijede dvacetiosmiletý, dvacetidevítiletý člověk. Už v tomhle věku si řeší asi nějaký jináčí věci, před kterými*

*utíká ze svojí vlastní země. A my nejsme psychologové, abychom to dokázali řešit a dokázali pomoci. Jedna Řekyně v dobré víře udělala více škody a není to jazykem, ale vnímáním, protože pořád měla nějaký problém. Když vybíráme dobrovolníky, snažili jsme se vždy vybírat mladší i starší, ale teď vidím, že je lepší brát ty mladší a víc se obrnit a víc vysvětlovat všechno. Ale člověk to tak vnímá, že ještě nemají tu zkušenost, než očekávat od dvacetiosmiletého, že to umí a on to vlastně neumí.“*

*Edgars: „To je práce s lidmi, vždy tam bude něco dobrého, něco špatného. A negativní to jsou takový..., ano, máme, měli jsme tady dva lidi a oni byli takoví už jako můj věk, starší. A oni prostě nechápali, co to je dobrovolnictví a proč tady jsou a to prostě dělalo problém, protože oni jsou už nařizení na to svoje a chtějí poté to svoje a nejde je přesvědčit. A s tím to muselo jako skončit ten projekt dříve než v kontraktu.“*

Zcela odlišný pohled na program EDS a dobrovolníky má Láďa a to se odráží i v jeho hodnocení. Jako negativum shledává fakt, že dobrovolníci jsou lidé, kterým nevyšly jejich plány podle původních představ a EDS je pro ně náhradním a provizorním řešením než udělají další krok ve svém vzdělávání či naleznou vhodné pracovní uplatnění. Připouští, že prostřednictvím programu dobrého jména mohou dosahovat svých osobních cílů, především užívat si.

*Láďa: „Celkově v Erasmu to jsou podle mě lidi, který se nedostali na nějakou školu vysokou a potřebují se někde na rok upíchnout, aby je to nic nestálo. Přejde mi, že dobrovolníci sem jedou z toho důvodu, že za rádoby hezkou myšlenkou se schovává to, že se na rok někde upíchnou a chtějí si užívat hlavně.“*

To na sebe nabaluje další negativum a to sice, že ze strany HO panuje určitá obava, aby dobrovolníci neodjeli předčasně, protože v tom případě musí proběhnout finální vyúčtování a to není zcela jednoduchý proces.

*Láďa: „A když to je potom skloubený s tím, že ta organizace nevyužívá dostatečnými prostředky tu kapacitu těch dobrovolníků, dokonce se trošičku stane to, že může být i strach, aby neodjeli, protože s nimi jsou spojeny nějaké finance a závazky, a z toho důvodu budeme na ně radši hodní, než by nám odjeli, protože když nám odjedou, tak máme finanční problémy kvůli tomu. Spoustu času věnujeme tomu, jestli nemají dobrovolníci nějaký bebičko nebo jestli je něco netrápí a nevrací se nám to v tom, co nám by to mělo přinášet jako té organizaci.“*

Samotná politika EU ve smyslu podob dobrovolnictví se mění, prioritou se v současné době stávají krátkodobé pobyty a výměny dobrovolníků a proto se Láďa domnívá, že EU již do programu EDS neinvestuje tolik finančních prostředků jako v předchozích letech. Považuje to za úpadek této politiky.

Láďa: „*A myslím si, že to upadá. I celkově i ta Evropská unie už do toho nedává takový peníze, jaký by měla nebo jaký byly na začátku. A chápu Evropskou unii, proč to dělá, protože tu integraci a boření do budoucna těch národních států, to v tom vidím.*“

Láďa je toho názoru, že současný koordinátor, který osobně v minulosti dobrovolníkem byl, nedokáže zajistit využitelnost dobrovolníků a zamezit jejich selhávání. To se projevuje především v tom, že dobrovolníci usilují prioritně o svůj osobní rozvoj a méně o to pomáhat organizaci.

Láďa: „*Nicméně ty dobrovolníci sem jedou kvůli tomu, aby oni se rozvíjeli, oni sem nejedou dělat nádeníky. A najít tu linii toho fungování, si myslím, je o tom, že mnohdy selháváme my jako organizace. Lepší...kdybychom měli koordinátora lepšího na to, tak si myslím, že ta využitelnost je větší a nebudou potom ti dobrovolníci selhávat.*“

### **Dílčí shrnutí**

K otázce zapojení dobrovolníků do aktivit všichni informanti shodně uvedli, že od dobrovolníků očekávají, že se zapojí do činností zájmového zařízení. Jedná se hlavně o pravidelnou zájmovou činnost, tj. zájmové útvary apod., ale také společné akce většího rozsahu, např. tábory apod. Alena kladně hodnotí snahu dobrovolníků pomáhat při přípravě a průběhu činností či s úklidem, ale i jejich snahu komunikovat s dětmi. Zároveň na ně nahlíží jako na kolegy, nikoliv jako levnou pracovní sílu a podílí se s nimi na přípravách a chodu zájmových útvarů. Míla na nich oceňuje vlastní aktivitu a zapojení dobrovolníků v aktivitách, zároveň však připouští, že ne všichni z nich této možnosti využívají. Míla je toho názoru, že i to je v pořádku a oceňuje jejich dohled nad mladšími účastníky vzdělávání a jejich snahu pomáhat jim. Také Niky má dobrou zkušenost s dobrovolníky, jejich přítomnost vnímá jako obohacení při vymýšlení nových choreografií. Oceňuje organizační pomoc při vedení aktivit a soutěžích a je zvyklá přijímat nové prvky, které dobrovolníci do zájmových útvarů vnášejí. Dává jim možnost podílet se aktivně na tvorbě tanečních lekcí, poskytuje jim prostor pro jejich seberealizaci. Míla a Martina oceňují obyčejnou pomoc, zvláště během aktivit, které



mají na starosti jako garanti a které vedou externisté. Martina i Láďa oba vnímají jazykovou bariéru a připouštějí, že má vliv na jejich spolupráci s dobrovolníky. Pepa spatřuje velkou výhodu ve využití dobrovolníků v období, kdy je Děčko zavřeno, pracovníci mají dovolenou nebo vedou tábory, a proto si každý rok cíleně vybírá dobrovolníky, kteří mají vztah k přírodě, ke zvířatům.

Zcela odlišný přístup ke spolupráci s dobrovolníky má Láďa v oblasti pravidelné zájmové činnosti, při organizování víkendových akcí, letních táborů. Předešlá zkušenost s dobrovolníky totiž vyústila v situaci, že s dobrovolníky EDS většinou v současnosti již nespolupracuje, naopak vychovává si pomocníky z řad českých účastníků vzdělávání. Snadno se totiž s nimi domluví a vysvětlí, co je třeba připravit, nedochází k nepochopení v komunikaci. Tito účastníci pak již znají každoročně se opakující akce, vědí, jak probíhají, co je třeba připravit, kde lze najít pomůcky, kam je uklidit. Tito účastníci neodjíždějí po ukončení programu EDS z HO.

V otázce pozitivní zkušenosti se prakticky všichni informanti shodují v tom, že zkušenost s dobrovolníky EDS je spíše dobrá, ve prospěch kolektivu zaměstnanců i účastníků vzdělávání. V případě Ládi je to pozitivní zkušenost pouze pro účastníky vzdělávání. Dále se Martina, Pepa, Niky, Alena a Láďa shodují v tom, že velký přínos má pro účastníky vzdělávání komunikace v cizím jazyce. Dobrovolníci komunikují převážně anglicky, než se naučí základní slovní zásobu a fráze v češtině. Ačkoliv jejich jazyková vybavenost není perfektní, zvláště děti bývají bezprostřední, snaží se o komunikaci a ztrácí bariéry a ostych z cizího jazyka. Obzvláště Pepa dobrovolníky chválí, je na ně hrdý a spatřuje význam v oboustranném učení cizích jazyků. Tedy, že děti učí přirozeně dobrovolníky česky a dobrovolníci v rámci zájmových útvarů učí děti anglicky. Dále oceňuje kladné hodnocení rodičů vůči vzdělávacímu zařízení.

Láďa v současné době s dobrovolníky spíše nespolupracuje, přesto i on chápe, že pro účastníky vzdělávání je komunikace s nimi pozitivní zkušeností a možností jejich dalšího rozvoje. Martina, Niky, Alena a Pepa shodně chápou přítomnost dobrovolníků nejen jako obohacení účastníků vzdělávání, zpestření aktivit, ale i zdroj inspirace pro stávající pracovní kolektiv DDM. Míla a Alena na dobrovolnících oceňují, že umí vnést do zájmového vzdělávání nejen vlastní nápady, ale odvést samostatnou práci a tu jsou schopni prezentovat před účastníky vzdělávání. Zajímavý je pohled Niky a Edgarse, kteří uvádějí jako pozitivum navázání osobnějším vztahů s některými dobrovolníky

vedoucích ke vzniku nových přátelství. Edgars s některými dobrovolníky, kteří programem EDS již prošli, udržuje pracovní kontakty i nadále. Shoda panuje mezi Pepou a Alenou i v následujícím pohledu. Jako výhodu uvádějí tzv. „další ruce navíc“, pomoc, asistenci, přičemž na dobrovolníky nahlízejí jako na partnery, nikoliv sluhy. Tato skutečnost je i podmínkou Charty EDS. Zajímavý je též fakt, že dobré pracovní a osobní vztahy vznikají během společné práce, kterou vykonávají současně obě strany, dobrovolníci i zaměstnanci DDM.

Pepa si též díky dobrovolníkům cení jedinečnost svojí vlastní kultury, mluví o ní s úctou, uvědomuje si, že je nepřenositelná, neopakovatelná a jedinečná a považuje za nutné ji předávat dále. Pepa se v následující myšlence dotýká představ a stereotypů, které si přinášíme z rodiny, ze školy a často máme tendence zaškatulkovat určité skupiny obyvatel, národy. Pepa zde rozvádí myšlenku, že každý člověk je jedinečný, jeho životní styl se nedá generalizovat a jeho zkušenosti jsou nepřenositelné. Pepa poukazuje na kulturní zvláštnosti a odlišnosti oblastí, ze kterých dobrovolník pochází.

Dalším pozitivem dle Pepy je spontánnost dobrovolníků během zájmových útvarů a aktivit, kdy svým nenuceným chováním pozitivně ovlivňují jejich průběh ve prospěch účastníků vzdělávání. Jsou nositeli dobré nálady, šířiteli pozitivního klima zařízení. Pepa vidí jako pozitivum i fakt, že děti jsou v DDM na přítomnost dobrovolníků zvyklé, považují za běžnou záležitost, že se v září objeví nováčci, kteří mluví úplně jinou řečí.

Zcela odlišný od ostatních aktérů výzkumu je Láďův pohled na dobrovolníky EDS. Jako pozitivum spatřuje v tom, že jsou k dispozici zaměstnancům DDM a konají práci, která je třeba.

Všichni informanti se shodují v tom, že pozitivní zkušenost s dobrovolníky EDS sice převažuje, každý z nich má s nimi ale i nějakou negativní zkušenost. Martina, Alena a Láďa jako negativum vnímají jazykovou bariéru, která může být překážkou ať již na straně pracovníků DDM nebo dobrovolníků. Martina též poukazuje na klesající tendenci dobrovolníků učit se český jazyk v posledních dvou letech. První dojem se dle Míly odráží v následných vztazích mezi ní a dobrovolníkem, pokud si neseďnou na začátku, z její strany je komunikace již během roku omezena a dobrovolníka o pomoc ne žádá. Niky jako negativum uvádí nedochvilnost některých dobrovolníků.

Pepa jako negativum vnímá náročný proces sehnat kvalitního dobrovolníka, protože Česká republika není častou destinací jejich výběru. O to náročnější je k nám dobrovolníky nalákat. Je tedy ze strany organizace zapotřebí zvýšené komunikace s dobrovolníkem před začátkem projektu a ten je třeba dobře vysvětlit. Ne vždy se vložená energie a čas organizaci vrátí. Dalším hlediskem je dle Pepy charakter dobrovolníka, který někdy buď vědomě nedodržuje nastavená pravidla programu, má vysoké osobní ambice nebo nerealistický sebepohled, což může ústít ke konfliktům. Zvláštnosti osobnosti či její vzhled mohou být problémem pro některé účastníky zájmového vzdělávání či komunity, stejně tak i některé nedořešené osobní problémy dobrovolníka.

Dle Pepy může být negativem naopak snadná komunikace s dobrovolníkem, když mluví podobným jazykem, např. slovensky. Takový člověk rychle chápe, díky podobné kultuře se rychleji orientuje, přizpůsobí a záleží na charakteru dobrovolníka, jak svůj potenciál využije. Může dojít k situaci, že začne zneužívat systém a dochází tak k rozbrojům v dobrovolnické skupině. Problémem může být počet dobrovolníků ve skupině, ne vždy se podaří zajistit optimální počet a rozložení dobrovolníků dle tzv. pravidla „Gender balance.“

Problémem dle Pepy a Edgarse může v určitém ohledu být i věk dobrovolníka. Mladší lidé jsou méně zkušení a je třeba investovat více energie do vysvětlování, jsou však flexibilnější, takže jsou schopni se rychle učit a ve výsledku se tato investice organizaci vyplatí. Starší dobrovolníci jsou víceméně hotové osobnosti s naučenými návyky, v jejich období života již řeší svoji budoucnost či dle slov Pepy utíkají před nějakým problémem. Proto je dle Pepy z hlediska efektivity lepší zaměstnávat dobrovolníky mladší. Jako běžnou zkušenost vnímá Edgars pozitiva i negativa při práci s lidmi.

Zcela odlišný pohled na program EDS a dobrovolníky má Lád'a a to se odráží i v jeho hodnocení. Jako negativum shledává fakt, že dobrovolníci jsou lidé, kterým nevyšly jejich plány podle původních představ a EDS je pro ně náhradním a provizorním řešením než udělají další krok ve svém vzdělávání či naleznou vhodné pracovní uplatnění. Připouští, že prostřednictvím programu EDS mohou dosahovat svých osobních cílů, především si užívat. Někdy ze strany HO panuje určitá obava, aby dobrovolníci neopustili program předčasně, protože v tom případě musí proběhnout finální vyúčtování a to není zcela jednoduchý proces. Samotná politika EU ve smyslu

dobrovolnictví se mění, prioritou se stávají krátkodobé pobyty a výměny dobrovolníků a proto se Láďa domnívá, že EU již do programu EDS neinvestuje tolik finančních prostředků jako v předchozích letech. Považuje to za úpadek této politiky. Láďa je toho názoru, že současný koordinátor, který osobně v minulosti dobrovolníkem byl, nedokáže zajistit využitelnost dobrovolníků a zamezit jejich selhávání. To se projevuje především v tom, že dobrovolníci usilují prioritně o svůj osobní rozvoj a méně o to pomáhat organizaci.

#### **4.4.2 Oblast přínosů a rezerv**

V této části práce se autorka zaměřuje na přínos dobrovolníků pro organizaci i zaměstnance z pohledu osobních benefitů, dále zkoumá i přínosy z hlediska účastníků vzdělávání a místní komunity. Přínos EDS přináší i dobrovolníkům samotným, což však není předmětem výzkumu této práce (pozn. autorky).

#### **Přínos dobrovolníků EDS pro organizaci**

**Výzkumná otázka 1:** Je pro tebe přítomnost dobrovolníků EDS v organizaci přínosem?

#### **Shodnost výpovědí informantů**

Všichni zaměstnanci DDM se jednohlasně shodují na tvrzení, že dobrovolníci EDS jsou pro organizaci přínosem a je dobré v programu pokračovat i za cenu, že se všechny plány nepodaří vždy realizovat.

*Pepa: „Během pandemie koronaviru jsme měli čas uvědomit si, jestli ti dobrovolníci mají pro naši organizaci význam nebo ne. Byl čas na to popovídat si. A vesměs 100 % lidí řeklo, že to vidí pozitivně, že je tady máme. I kdyby potom nedopadl projekt, tak se budeme snažit jet dál, aby to tady fungovalo.“*

#### **Osobní přínos pro pracovníky DDM**

Míla, Pepa a Alena oceňují možnost setkávat se s cizinci, dozvídat se nové informace o způsobu života v jejich domovských zemích, kultuře, zvycích, tradicích, které nejsou v naší kultuře běžné.

*Míla: „A hlavně je to zkušenost jako pracovat s úplně jiným národnostma.“*

Pepa: „*Je to lidskej faktor, že se neustále dozvídám o nějakých lidech zajímavosti, že si popovídáte s člověkem z jinačí země, s jinačím vnímáním světa, života.*“

Alena: „*No, tak já si myslím, že to je pro mě určitě přínosem, zajedno jsou z jinejch států, z jinejch zemí a maj tam třeba jiný zvyky nebo...jinak, jinou trošku kulturu nebo jiný školy, takže se dovidám spoustu věcí, který bych se třeba z toho běžného života v tom státě nedozvěděla.*“

Dále na dobrovolnicích Pepa, Niky a Edgars oceňují, že svým působením otevírají nové možnosti změn v zaběhnutých systémech fungování organizace, přinášejí do ní nové nápady, myšlenky a energii.

Pepa: „*Když to vezmu z pohledu pracovního, tak je to svěží vítr, nové myšlenky, nový přátelský vztahy mezi kolegy.*“

Niky: „*Každý z dobrovolníků, koho jsem zatím měla, tak mě vždycky něco dal, co se týká jiných nápadů..., no jiný nápady, jiný hry, že jsme se navzájem vzdělávali, nahrávali jsme společně videa.*“

Edgars: „*Jo, zamíchá to vzduch, stojaté vody, jo, jo, nová energie.*“

Martina a Niky se shodují v tom, že dobrovolníci do jejich kroužků vnášejí prvky své kultury, které jsou pro děti přínosné a zajímavé.

Martina: „*a obohatily mě prvky těch jiných kultur. Jako když dobrovolníci byli zprostředkovatelé a já jsem jim pomohla, ale abych to zařazovala sama a oni u toho nebyli a já tam taky v životě nebyla, tak si myslím, že to nemá takovou váhu.*“

Niky: „*...a ty děti měly hrozně rády ty dobrovolníky a ti vyučovali třeba i jejich tance v angličtině, určitě to bylo takový zpestření pro ty děti.*“

Pepa, Lád'a a Edgars oceňují pomoc dobrovolníků během aktivit a kroužků, Pepa a Lád'a proto, že jim vzniká prostor pro komunikaci s rodiči či jinou potřebnou činnost.

Pepa: „*Spoustu věcí si jsem schopen udělat sám, ale oni mi nechávají možnost, abych mohl třeba komunikovat s rodičema. Když nemám toho dobrovolníka, tak to je kupa času než všechno nachystám. Když mám dobrovolníka, tak ten si toho všimne, začne chystat a já mám čas jít za těma rodičema a říct jim, kdy jedeme na soutěže, co mají mít s sebou, říct jim, jak to jejich dětem dneska šlo.*“

Láďa: „*Pozitivní je to, že když mám tu velkou akci, tak můžu delegovat ty dobrovolníky a ušetřej mi čas a můžu ho věnovat něčemu dalšímu.*“

Edgars: „*...když máme velkou akci, třeba jako Kryštof nebo karneval, každá ruka, která nám pomůže, je dobrá.*“

Míla a Pepa shodně jako výhodu vnímají aktivní používání cizího jazyka, který si v rámci komunikace s dobrovolníky rozvíjejí.

Míla: „*...a hlavně je to pro mne zkušenost si vlastně zkoušet ten cizí jazyk, tu angličtinu.*“

Pepa: „*Přínos pro mne jako pro soukromou osobu je angličtina, kterou si neustále rozvíjím.*“

Martina se zamýšlí nad specifiky práce s dobrovolníky a zdůrazňuje, že v rámci komunikace s nimi musí být pokyny jednoznačně volené, jednoduché a jasné, jako když pracuje s dětmi. Někdy to totiž může vést k nedorozuměním a odlišným očekávaným výstupům. Martina připouští, že i to je v pořádku a považuje to za přínosnou zkušenost v její budoucí práci.

Martina: „*Pracovat s dobrovolníky, to mě obohatilo.*“

Výzkumník: „*A mohla bys uvést třeba nějaký konkrétní příklad, v čem tě to obohatilo?*“

Martina: „*No, v tom, jak se učíš přemýšlet jako po jejich. Vlastně tou jejich mentalitou a uvědomit si, je to v podstatě dobrovolník versus dítě, že tvůj pokyn musí být jednoznačný, přímý, jasný! A někdy je to i k pobavení, to že vlastně člověk si namyslí, co chce a oni to pochopí po svém a vyjde z toho úplně něco jiného. Někdy to je úsměvný, někdy to je k pláči, ale prostě to tak je, takže naučit se s tím žít a pracovat.*“

Alena ve své práci s nejmenšími účastníky vzdělávání upřednostňuje práci v tandemu a má dobrý pocit z přítomnosti dobrovolníka během aktivity, ať již se zapojí do činnosti či ne. Poukazuje na skutečnost, že dobrovolník může vnést do aktivit další rozměr a tím je humor, což oceňuje nejen ona, ale i samotný dobrovolník a děti.

Alena: „*No a pak já mám ráda, když pracuju v tandemu, takže i když na tom kroužku jenom sedí, něco pomáhá nebo prostě je tam ještě jeden človíček a mě je to hrozně příjemný, že tam s námi je a i když se zapojí nebo nezapojí, tak prostě jen, že tam*

*je... Tak vlastně hodinu a půl máme pro ty malý, ale samozřejmě, že hodinu a půl nevydrží sedět, že jo, tak mezitím si zahrajem nějakou hru... A pak to s námi ten dobrovolník dělá a je to taková sranda, i pro ty děti to je sranda... takže pro mě to je přínos nejen fyzické nebo to, že nám pomáhá, ale takovej ten duchovní rozměr. “*

Dle autorky práce je zajímavý pohled Ládi, který v práci s dobrovolníky vidí výzvu hledat řešení k nově vzniklým překážkám. Překážky, které se objevují v práci s dobrovolníky, Láďa vnímá jako cestu najít nová řešení, která lze později aplikovat v dalších oblastech činnosti organizace.

*Láďa: „Museli jsme začít řešit procesy, který jsme do té doby neřešili a díky tomuhle tomu řešení těch procesů jsme se naučili, jak je můžeme převést do dalších činností, který tady máme, takže nás to určitě rozvinulo, protože každá překážka, kterou musí člověk plnit, ho posune, posune nějakým způsobem i v jiných oblastech, takže určitě jsme se díky tomu naučili spoustu věcí. “*

Ochraňovatelský přístup k dobrovolníkům zaujímá Míla, která ráda pracuje s mladými lidmi a má tendenci se s nimi sblížit, chránit je. Přistupuje k dobrovolníkům jako ke svým dětem.

*Míla: „Určitě je to pro mě bohatá zkušenost, že musím pracovat s mladými lidmi, který nemaj žádný zkušenosti, jsou to takový moje děti. Hlavní u mě je, že já jsem taková ta slepičí máma, která potřebuje každého opečovávat a voni to pak ze mě vycejtěj a když jim něco je, tak za mnou přijdou a vona to Míla zařídí a Míla je pochválí a pobřečí s nima, pochláholí je. “*

### **Přínos pro účastníky vzdělávání a místní komunitu**

Míla, Alena a Edgars se shodují v tom, že velkým přínosem pro účastníky vzdělávání je komunikace v anglickém jazyce a to buď na vědomé či nevědomé rovině. Neznalost češtiny u dobrovolníků na začátku programu má na děti kladný dopad v tom, že se snaží o to více komunikovat s nimi anglicky. To vyvolává pozitivní reakce u rodičů, v jejich pohledu na organizaci.

*Míla: „Kdykoliv se objeví na kroužcích, tak si myslím, že to má pozitivní... pozitivní stránky a děti jsou zvědavý a dost často zkusíme, jestli uměj nějaký anglický slovíčka, protože převážně je to angličtina, takže jestli uměj nějaký anglický slovíčka..., pak tam*

*zkoušej ten jazyk vzájemně, kdo co umí a kdo co neumí a dobrovolníci mají radost, že děti umí vlastně základní slovíčka a děti zase mají radost, že mohly takhle promluvit, pak to hnedka hlásej maminkám, že mluvily anglicky a že tam byl někdo, s kým to mohly takhle probírat.“*

*Alena: „No, děti je přijímají dobře. Protože už se na ně, i když něco děláme..., že se na ně občas obrací nebo jim něco řeknou česky nebo když se učej anglicky ve škole slovíčka, tak oni to... Takže já si myslím, že i pro ty děti to je takovej trochu přínos, aniž by si to třeba uvědomovaly.“*

*Edgars: „No je to přínos, protože poprvý ten dobrovolník nemluví česky, mluví anglicky a oni děcka tam nebojej se použít tu svoji angličtinu, jakou maj, aby s tím dobrovolníkem domluvili.“*

Z výpovědí Míly a Martiny je patrné, že vzájemná komunikace dobrovolníků a účastníků vzdělávání též stírá komunikační bariéry. Je to dle Martiny dáno i určitou bezprostředností dětí určitých věkových kategorií.

*Výzkumník: „Že to bourá komunikační bariéry, v tom bys viděla jakoby ten hlavní přínos?“*

*Míla: „Určitě, určitě, určitě.“*

*Martina: „Co se týče tady dětí, jako třeba menších, mladších i druhostupňových, tak tím, jak nemají zábrany, tak si myslím, že to pomáhá oběma stranám, protože ta bezprostřednost tam je a tak holt pracujou ruce-nohy k domlouvání, ale prostě to funguje.“*

Martina a Pepa shodně vidí přínos pro místní komunitu, když dobrovolníci docházejí na různé školy v rámci hodin cizího jazyka. Obsahem těchto lekcí bývá z pravidla konverzace či prezentace představující jejich rodinném zázemí, zájmy a země původu.

*Martina: „Určitě si myslím, co se týče obyvatel, tak je velký přínos, když chodí do škol, když chodí na střední školy, tak tam si myslím...v tý komunikaci.“*

*Pepa: „Hlavně dobrovolníci přenášejí informace o svých zvycích nebo chodí do hodin na gympl, na školy.“*



Míla a Niky se shodují v tom, že přítomnost dobrovolníků v organizaci může být pro účastníky vzdělávání motivující, mohou v nich vidět dokonce i své vzory. U Míly je pak z pohledu autorky práce zajímavá myšlenka tzv. celoživotního učení, myšlenka, že s příslušníky jiných národů a kultur se v naší společnosti budeme setkávat a učit se od nich celý život.

Míla: *„Myslím si, že hlavně děti pochopěj, že se s tím budou setkávat celej život a možná by to pro ně mohlo bejt i motivační svým způsobem.“*

Niky: *„Určitě to bylo takový zpestření pro ty děti, taková jako motivace větší, nějaký vzor.“*

Pepa a Edgars poukazují na fakt, který se stal v místní komunitě trendem, a to, že místní lidé jsou již na dobrovolníky zvyklí a berou je jako běžnou součást života obce.

Pepa: *„Zopakuju, že ti lidi tady už si na to zvykli.“*

Edgars: *„Děčko s dobrovolnikama pracuje už skoro už více než deset let...všichni jsou zvyklí, že tady někdo je a ...oni jsou na to prostě zvyklí.“*

Zajímavé jsou z pohledu Pepy postřehy dobrovolníků k nám jako místním občanům.

Pepa: *„Tak je to zajímavý, jak my máme zkreslený představy, jak se žije třeba ve Finsku. Nebo postřehy těch dobrovolníků k nám, jaký jsme vlastně lidi, třeba nás chválejí dobrovolníci z velkých měst, řeknou, že Rychnov tady má úplně všechno a to je hezký pro ty místní lidi slyšet.“*

Na to navazuje další Pepův postřeh, že se dobrovolníci do České republiky rádi po skončení EDS vracejí, v některých případech zde dokonce zůstávají a pracují. Přínosem pro místní komunitu je dle Pepy i fakt, že po skončení programu EDS šíří dále v zahraničí dobré povědomí o naší kultuře a mohou využít potenciál, který zde získali k osobnímu užitku i k užitku místní HO ve smyslu, že o ní kladně hovoří, udržují s ní kontakt, doporučují ji dalším potencionálním zájemcům o dobrovolnictví apod.

Pepa: *„Oni se k nám pak rádi vracejí, jezdí sem na návštěvy nebo se dokonce tady usidlej. Zůstali tady tři lidi, v Praze taky dokonce jedna Finka dělá tlumočnicí na ambasádě. Jim se otevírá pohled, že nejsme lidi, kteří slezli ze stromu a neumíme na počítači, dokonce jsme v něčem pokročilejší než oni. Oni tu dělaj tu osvětu a to je velkej*

*přínos. Díky tomu, že se dostanou do organizace, že mají možnost pracovat, komunikovat s těma lidma a najednou přijedou zpátky do své země a najednou ten potenciál, který tady získali, mohou předávat dál a to má velký přínos než týdenní kurz, kde se bavěj o inkluzi. Takže ta komunita to vnímá a často toho člověka přijmou.“*

## **Rezervy ve využití potenciálu dobrovolníků v organizaci**

**Výzkumná otázka 2:** Vidíš nějaké rezervy a další možnosti ve spolupráci s dobrovolníky?

### **Specifika výpovědí informantů**

Míla a Alena se shodují na myšlence zvát dobrovolníky více do škol, do jiných vzdělávacích zařízení, aby se častěji setkávali se širokou veřejností a mohli jim předávat poznatky o vlastní zemi, kultuře a komunikovat s účastníky v anglickém jazyce. Ten je dle Míly důležité rozvíjet nejen u žáků 2. stupně základních a středních škol. Míla považuje za přínosné, aby dobrovolníci se svými prezentacemi docházeli i na 1. stupně základních škol a domnívá se, že by to více motivovalo žáky k výuce anglického jazyka. Alena si myslí, že tato možnost mít dobrovolníky ve výuce, by byla užitečná i pro učitele cizího jazyka.

*Míla: „Co bych chtěla určitě, tím že jsem začala učit v Ličně, tak si myslím, že by bylo pěkný, když bychom jezdili i na ty první stupně, jenom třeba k těm pátákům, čtvrtákům, protože já to teď vidím v tom Ličně, ti žáci mají hodně velký problém s angličtinou a i v pátý třídě se s tím neuměj poprat. Tak si myslím, že by to mohlo být přínosem jim ukázat, že to má svoji důležitost, oni to nechtěj pochopit tu důležitost... Takže tam bych to viděla víc s nima jezdit do terénu. A jezdí se na střední školy tedy, jo, co jsou v okolí, na základní školy se chodí, ale myslím si, že i víc jakoby se dalo.“*

*Alena: „Kdysi se to začalo, že třeba jezdili do Hradce do knihovny, kde chodili středoškoláci a oni pro ně dělali o té své zemi v angličtině přednášky, prezentace. No a tak to si myslím, že by se to dalo i ještě víc využít nejenom pro účastníky, kteří sem chodí do kroužku, ale i pro děti ve školách a v jiných institucích, no, no, no. Takže si myslím, že v tomhle, že by to mohli ty...využít hlavně ty učitelé, který učejí tu angličtinu.“*

Martina vidí rezervy hlavně v komunikaci, organizaci práce dobrovolníků, řízené koordinaci. Jako jednu z cest uvádí i společné aktivity pracovníků DDM a dobrovolníků s cílem se lépe vzájemně poznat.

*Martina: „Když to budu brát na naši organizaci, protože vím, jak to funguje, tak si myslím, že je to komunikační oblast, vzájemný propojení i jako lepší organizace práce, vyhrazení si času na různé aktivity s nima nebo něco takovýho, nějaká jako více řízená koordinace těch dobrovolníků.“*

Na Martininu myšlenku navazuje Pepa, který rezervy vidí hlavně v oblasti osobního poznání dobrovolníka s cílem zjistit jeho silné stránky, zájmovou orientaci, aby byl lépe a rychleji využitelný pro zájmové vzdělávání v organizaci, aby mohl dělat práci, která ho baví a naplňuje.

*Pepa: „Některé věci skřípou, protože nám tady chybí lepší předávání informací, na poradě jsme došli k závěru, že nedokážeme jako organizace využít ten potenciál dobrovolníků, že není šance s nima více komunikovat po osobní stránce. My jim říkáme pracovní věci, co jsou třeba zajistit, ale neptáme se, co umí, to zjistíme třeba až za půl roku a mohli bychom to už dávno využít.“*

Pepa a Edgars se shodují v tom, že je škoda, že dobrý dobrovolník po roce organizaci opouští a jeho přínos pro ni tím končí. Přitom dobrovolník již fungování organizace zná a mohl by jí přinést další užitek pokračováním spolupráce, např. v rámci mezinárodních projektů. Odjezdem pro dobrovolníka samotného program zpravidla nekončí, dále má možnost zapojovat se do aktivit, prezentovat svoji zkušenost v jeho domovské zemi, dle Edgarse však spolupráce nepokračuje mezi dobrovolníkem a HO jako takovou. V tom vidí jak Pepa, tak Edgars určité rezervy a možnosti následného využití potenciálu dobrovolníka pro jejich organizaci.

*Pepa: „Proto nás mrzí, když ten dobrovolník je výbornej a v srpnu mu zamáváme a to je vlastně všechno. Druhá věc je využít ten potenciál, když ty lidi odjížděj. Oni odjedou, znaj organizaci, jsme jako hodně úzce spjatý a my nedokážem využít ten potenciál, že máme známýho nebo takovýho kámoše v zahraničí, často se dostávají do dalších organizací a my bychom mohli spolupracovat. To je další moment, kdy si říkám, že ty rezervy my jako Děčko máme a že bychom na tom měli víc zapracovat. Ne jen, že si*

*napišeme hezkej dopis, ale že by se dalo využít, když jsou nějaký mezinárodní projekty, tak ty lidi dokážou oslovit další lidi.*“

Edgars: *„Je škoda, že ty dobrovolníci odjedou a tím to končí. A že by bylo fajn jakoby využít toho, že oni odjedou do svojí země a nějak s nima tu spolupráci třeba navazovat dál, aby jim to něco přinášelo. No, když dobrovolník končí, to není úplný konec, protože když oni vrátí se, oni maj jako EDSkový školení...předávaj zkušenosti, dělá prezentaci a mluví. A kdo chce, zapojí se a jako mluví o EDSce celkově, kde to bylo pro ně, jejich zkušenosti.*“

Výzkumník: *„A třeba chodí i do škol?“*

Edgars: *„No, no, no, ano. To není...s tím nekončí.“*

Niky spatřuje možnost většího využití dobrovolníků ve vedení zájmových útvarů tematicky zaměřených na poznávání kultury, tradic, tanců, zvyků či kuchyně jejich domovské země.

Niky: *„Tak třeba by se to mohlo využít..., že by měli vyloženě kroužek...bude tady z Francie, tak jako francouzskej kroužek.“*

Výzkumník: *„Jako francouzských tanců třeba?“*

Niky: *„Jo, jo, jo, vyloženě takhle. Ale...nebo jenom povídání o Francii, že by se tam vařilo francouzsky a učilo se francouzskej jazyk a jejich návyky, že by to byl vyloženě kroužek zaměřenej na jejich zemi.“*

Láďa rezervy spatřuje spíše ve své jazykové vybavenosti, kterou považuje za svoji slabší stránku. Láďa se domnívá, že pokud by lépe ovládal angličtinu a dobrovolníci by chtěli pracovat i v jejich volném čase, dokázal by je umět přesvědčit o atraktivitě plánovaných akcí a dobrovolníci by s ním na víkendové pobyty více jezdili.

Láďa: *„Nikde. (smích). Když budu mít jazyk, umět nebo budu mít svý lidi, který budou chtít s nima komunikovat, ale potom taky musej chtít ty dobrovolníci. Zažil jsem dobrovolníky, kteří chtěli jezdit se mnou na víkendovky a pak si to užívali...ale někdy potom přijdou, že chtěj a uvědoměj si totiž, že to je o víkendu a že oni v tom víkendu vlastně nebudou vykonávat činnost ve svém volnu. No a radši pojedou v tom svém volnu do nějaké Prahy pařit s dalšíma dobrovolníkama. Ale...kdybych uměl jazyk, tak bych je*

*uměl přesvědčit a oni by potom měli třeba větší zájem. Takže určitě to není o tom, že by oni byli špatní. Takže moje rezervy jsou v jazykové vybavenosti.“*

Ojedinelý mezi účastníky výzkumu je pohled Edgarse, který ze své vlastní zkušenosti bývalého dobrovolníka EDS spatřuje přínos pro organizaci, pokud by projekt mohl být delšího trvání. První rok by si dobrovolník prošel všechny akce a kroužky a druhý rok by již dokázal více zapojovat svůj potenciál, což by bylo výhodou nejen pro dobrovolníka a organizaci, ale i účastníky zájmového vzdělávání a místní komunitu.

Edgars: *„Ale byl by dobrý, jestli ta EDSka byla by delší, ne jeden rok. Protože podle našich zkušeností za jeden rok poznáš tu organizaci, poznáš ty lidi, konečně seš jako... comfortable?“*

Výzkumník: *„Myslíš spokojený?“*

Edgars: *„Ano. Protože za ten rok, ten člověk konečně jako cítí se jako částí ty naši organizaci a může fakt jako...no, přinášet to svoje, protože už ví, kde jsou limity, všechno...a prostě by mohl dávat. Takže třeba aby to byl dvouletý projekt, no, no.“*

Edgars se zabývá myšlenkou, že by v případě nespokojenosti dobrovolníka mohl dobrovolník organizaci změnit, aniž by byl ukončen celý projekt v rámci programu EDS.

Edgars: *„Co bych já myslím bylo dobrý ještě pro celou EDSku...je možnost, když nejseš spokojenej s ty organizací, kde seš, můžeš jako skončit v organizaci, nekončíš EDSku, jdeš někam dál.“*

Z pohledu autorky práce je jedinečná Edgarsova myšlenka umožňovat výměnné pobyty krátkodobého charakteru mezi dobrovolníky v různých organizacích za účelem získání nové inspirace, nápadů a zkušeností.

Edgars: *„Ale co by byl dobrý, jestli lidi v EDSce, no možná ne první půlrok ve svý organizaci, ale za ten půlrok, zkusit vyměnit na týden, na dva týdny organizaci, vyzkoušet, jak to je pracovat někde jinde. A s tím bych mohli získávat více jako zkušeností.“*

Výzkumník: *„A to by byl přínos víc pro toho dobrovolníka nebo pro ty pracovníky, co myslíš?“*

Edgars: „*Já myslím, to by byl pro oba dva, protože dobrovolník získával novy zkušenosti za ten týden, dva a když se vrátil, on by nabral ty svoje nápady a pracovní to...a přinesl jich zpátky k nám. A to bych mohl něco využít i my jako jejich ty zkušenosti, takže to by taky šlo.*“

### **Dílčí shrnutí**

Všichni zaměstnanci DDM se jednohlasně shodují v tvrzení, že dobrovolníci EDS jsou pro organizaci přínosem a je dobré v programu pokračovat i za cenu, že se všechny plány nepodaří vždy zcela realizovat.

Osobním přínosem pro pracovníky DDM je dle Míly, Pepy a Aleny možnost setkávat se s cizinci, dozvídat se nové informace o způsobu života v jejich domovských zemích, o kultuře, zvycích, tradicích, které nejsou v naší kultuře běžné. Pepa, Niky a Edgars si myslí, že svým působením dobrovolníci otevírají nové možnosti změn v zaběhnutých systémech fungování organizace, přinášejí do ní nové nápady, myšlenky a energii. Dle Martiny a Niky dobrovolníci do jejich zájmových útvarů vnášejí prvky své kultury a ty jsou pro děti přínosné a zajímavé. Pepa, Lád'a a Edgars oceňují pomoc dobrovolníků během aktivit a zájmových útvarů, Pepa a Lád'a především proto, že jim tím vzniká prostor pro komunikaci s rodiči či jinou další potřebnou činnost. Míla a Pepa shodně spatřují výhodu v aktivním používání cizího jazyka, který si v rámci komunikace s dobrovolníky rozvíjejí.

Martina se zamýšlí nad specifiky práce s dobrovolníky a zdůrazňuje, že v rámci komunikace s nimi musí být pokyny jednoznačně volené, jednoduché a jasné, jako když pracuje s dětmi. Někdy to totiž může vést k nedorozuměním a odlišným očekávaným výstupům. Martina připouští, že i to je v pořádku a považuje to za přínosnou zkušenost v její budoucí práci. Alena během aktivit s nejmladšími účastníky vzdělávání upřednostňuje práci v tandemu a má dobrý pocit z přítomnosti dobrovolníka během aktivity, ať již se zapojí do činnosti či nikoliv. Alena poukazuje na skutečnost, že dobrovolník může vnést do aktivit další rozměr a to je humor, což oceňuje nejen ona, ale i samotný dobrovolník a děti.

Dle autorky práce je zajímavý pohled Ládi, který v práci s dobrovolníky vidí výzvu hledat řešení nově vzniklých problémů. Překážky, které se objevují v práci s dobrovolníky, Lád'a vnímá jako cestu k nacházení nových řešení, kterou lze později

aplikovat v dalších oblastech činnosti organizace. Ochráňovatelský přístup k dobrovolníkům zaujímá Míla, která ráda pracuje s mladými lidmi a má tendenci se s nimi sblížit a chránit je. Přístupuje k dobrovolníkům jako ke svým dětem.

Přínosem pro účastníky vzdělávání a místní komunitu je dle Míly, Aleny a Edgarse komunikace v anglickém jazyce a to buď na vědomé či nevědomé rovině. Neznalost češtiny u dobrovolníků na začátku programu má na děti kladný dopad v tom, že se snaží o to více komunikovat s nimi anglicky. To vyvolává pozitivní reakce u rodičů v jejich kladném pohledu na organizaci. Z výpovědí Míly a Martiny je patrné, že vzájemná komunikace dobrovolníků a účastníků vzdělávání snižuje komunikační bariéry. Je to dle Martiny dáno i určitou bezprostředností dětí určitých věkových kategorií. Martina a Pepa se shodují, že přínosem pro komunitu je, když dobrovolníci docházejí na různé školy v rámci hodin cizího jazyka. Obsahem těchto lekcí bývá z pravidla konverzace či prezentace představující jejich rodinné zázemí, zájmy a země původu dobrovolníků.

Dle Míly a Niky může být přítomnost dobrovolníků v organizaci pro účastníky vzdělávání motivující, mohou v dobrovolnících vidět dokonce i své vzory. U Míly je pak z pohledu autorky práce zajímavá myšlenka tzv. celoživotního učení, myšlenka, že s příslušníky jiných národů a kultur se v naší společnosti budeme setkávat a učit se od nich celý život. Pepa a Edgars poukazují na fakt, který se stal v místní komunitě trendem, a to, že místní lidé jsou již na dobrovolníky zvyklí a berou je jako běžnou součást života obce. Na tuto skutečnost navazuje další Pepův postřeh, že se dobrovolníci do České republiky rádi po skončení EDS vrací, v některých případech zde dokonce zůstávají a pracují. Přínosem pro místní komunitu je dle Pepy i fakt, že po skončení programu EDS šíří dále v zahraničí dobré povědomí o naší kultuře a mohou využít potenciál, který zde získali k osobnímu užítku i k užítku místní HO ve smyslu, že o ní kladně hovoří, udržují s ní kontakt, doporučují ji dalším potencionálním zájemcům o dobrovolnictví apod.

Co se týká rezerv využití potenciálu dobrovolníků v organizaci Míla a Alena se shodně domnívají, že by bylo přínosné zvát dobrovolníky častěji do škol, do jiných vzdělávacích zařízení, aby se setkávali se širokou veřejností a mohli jí předávat poznatky o vlastní zemi, kultuře a komunikovat s účastníky v anglickém jazyce. Dle Míly je důležité praktikovat návštěvy dobrovolníků nejen u žáků 2. stupně základních škol či středních škol, ale i na 1. stupni základních škol. Míla se domnívá, že by tento

system více motivoval žáky k výuce anglického jazyka. Alena se domnívá, že možnost využít dobrovolníky ve výuce, by byla užitečná i pro samotného učitele cizího jazyka.

Martina spatřuje rezervy hlavně v komunikaci, organizaci práce dobrovolníků a řízené koordinaci. Jako jednu z cest uvádí i společné aktivity zaměstnanců DDM a dobrovolníků, aby se vzájemně lépe poznali. Na Martininu myšlenku navazuje Pepa, který rezervy chápe hlavně v oblasti osobního poznání dobrovolníka s cílem zjistit jeho silné stránky a zájmovou orientaci. Tím by byl dobrovolník lépe a rychleji využitelný pro zájmové vzdělávání v organizaci a dělal práci, která ho baví a naplňuje. Pepa a Edgars se též shodují v myšlence, že je škoda, že dobrý dobrovolník po roce organizaci opouští a jeho přínos pro ni tím končí. Přitom dobrovolník již fungování organizace zná a mohl by jí přinést další užitek pokračováním spolupráce, např. v rámci mezinárodních projektů. Odjezdem pro dobrovolníka samotného program zpravidla nekončí, dále má možnost zapojovat se do aktivit, prezentovat svoji zkušenost v jeho domovské zemi. Dle Edgarse však spolupráce nepokračuje mezi dobrovolníkem a hostitelskou organizací jako takovou. V tom spatřuje jak Pepa, tak Edgars určité rezervy a možnosti následného využití potenciálu dobrovolníka pro jejich organizaci.

Niky vidí možnost dalšího využití dobrovolníků ve vedení zájmových útvarů tematicky zaměřených na poznávání kultury, tradic, tanců, zvyků či kuchyně jejich domovské země. Láďa rezervy spatřuje spíše ve své jazykové vybavenosti, kterou považuje za svoji slabší stránku. Láďa se domnívá, že pokud by lépe ovládal angličtinu a dobrovolníci by chtěli pracovat i v jejich volném čase, dokázal by je umět přesvědčit o atraktivitě plánovaných víkendových akcí a dobrovolníci by s ním na takové pobyty více jezdili.

Ojedinělý mezi účastníky výzkumu je pohled Edgarse, který ze své vlastní zkušenosti bývalého dobrovolníka EDS spatřuje přínos pro organizaci, pokud by projekt mohl být dlouhodobějšího charakteru. První rok by si dobrovolník prošel všechny akce a zájmovou činnost a druhý rok by již dokázal více zapojovat svůj potenciál, což by byla výhoda nejen pro dobrovolníka, organizaci, ale i účastníky vzdělávání a místní komunitu. Edgars se ve své výpovědi zabývá též myšlenkou, že by v případě nespokojenosti mohl dobrovolník organizaci změnit, aniž by byl ukončen celý projekt v rámci programu EDS.



Z pohledu autorky práce je přínosná Edgarsova myšlenka umožňovat během působení v hostitelské organizaci výměnné pobyty krátkodobého charakteru mezi dobrovolníky v jiných organizacích a to za účelem získání nové inspirace, nápadů a zkušeností.

## 4.5 Analýza SWOT

Výsledky výzkumného šetření byly autorkou práce následně použity jako podklad pro analýzu SWOT. V té jsou vyhodnoceny silné a slabé stránky organizace, příležitosti a hrozby z pohledu zaměstnanců HO.

Tabulka 8 – Analýza SWOT

Silné stránky	Slabé stránky
Jsou pomocnou rukou při přípravách zájmové činnosti.	Sehnat kvalitního dobrovolníka je náročný proces.
Vypomáhají při vedení zájmových útvarů a účastníkům vzdělávání během aktivit.	Před začátkem projektu je nutná zvýšená komunikace mezi HO a dobrovolníky.
Komunikují v cizím jazyce s účastníky vzdělávání.	Existuje jazyková bariéra na straně pracovníků DDM i dobrovolníků.
Učí neformálně účastníky cizí jazyk.	V posledních dvou letech klesá zájem dobrovolníků učit se český jazyk.
Dohlíží na mladší účastníky vzdělávání a tím poskytují vedoucím prostor ke komunikaci s rodiči či k jiné činnosti.	Dobrovolník s podobným mateřským jazykem snadno komunikuje, ale může zneužívat systém.
Vymýšlejí nové choreografie.	První dojem dobrovolníka se může negativně odrazit v následných vztazích.
Přinášejí nové prvky do vzdělávání.	Dobrovolník je nedochvilný.
Jejich činnost je kladně hodnocena ze strany rodičů a to přispívá k dobrému jménu HO.	Charakter dobrovolníka – vědomě nedodržuje nastavená pravidla programu, má vysoké osobní ambice či nerealistický sebepohled.
Produkují vlastní nápady a prezentace.	Dobrovolník je konfliktní.
Lze je využít v období, kdy je HO zavřena.	Prioritou dobrovolníka je dosahovat svých osobních cílů, především si užívat.

Jsou zdrojem inspirace pro stávající pracovní kolektiv.	Dobrovolník řeší své osobní problémy na úkor práce.
Přinášejí pozitivní zkušenost a možnost dalšího rozvoje.	Starší dobrovolníci jsou osobnosti s naučenými návyky, jsou méně flexibilní.
Jsou k dispozici pracovníkům DDM a konají práci, která je třeba.	Starší dobrovolníci mohou utíkat před nedořešeným životním problémem.
Jsou „další ruce navíc“, asistují.	Počet dobrovolníků v HO není vyhovující.
Navazují osobnější vztahy se zaměstnanci.	V dobrovolnické skupině jsou rozbroje.
Vytvářejí nová přátelství.	Dobrovolníkovi nevyšly jeho původní plány a EDS je pro něho pouze náhradním a provizorním řešením.
Jsou spontánní během kroužků a aktivit.	Dobrovolník je zvláštní osobnost či má zvláštní vzhled.
Jejich přítomnost je motivující, mohou se stát vzory pro účastníky vzdělávání.	U dobrovolníka se projeví kulturní odlišnosti, které působí problémy.
Přenášejí svoji kulturu na místní lidi, kteří si tím uvědomují cenu a jedinečnost vlastní kultury.	HO má obavu, aby dobrovolník neopustil program předčasně a toleruje jeho odchylky chování.
Jsou nositeli dobré nálady, šířiteli pozitivního klima.	Koordinátor nedokáže zajistit využitelnost dobrovolníků a zamezit jejich selhávání.
Na přítomnost dobrovolníků jsou místní účastníci vzdělávání zvyklí.	Komunikace s dobrovolníkem je na úkor pracovní doby pracovníků HO.
<b>Příležitosti</b>	<b>Hrozby</b>
Zvát dobrovolníky více do škol i do jiných vzdělávacích zařízení.	Klesající tendence podpory EDS ze strany EU.
Zvát dobrovolníky i na 1. stupně základních škol.	Nižší finanční rozpočet pro EDS ze strany EU.
Možnost mít dobrovolníky ve výuce.	Legislativně náročný proces získání víza pro dobrovolníky EDS mimo země EU.

Organizovat společné aktivity zaměstnanců DDM a dobrovolníků s cílem se lépe vzájemně poznat.	Vyloučení dobrovolníků mimo země EU z programu EDS.
Osobně poznávat dobrovolníky s cílem zjistit jejich silné stránky, zájmovou orientaci.	Nereálnost změny roční koncepce EDS na projekt dlouhodobějšího charakteru.
Pokračovat ve spolupráci s dobrovolníky i po skončení programu EDS, např. v rámci mezinárodních projektů.	Mění se politika EU, která v současnosti preferuje více krátkodobé pobyty v rámci programu Erasmus+.
Zařadit do nabídky HO vedení zájmových útvarů tematicky zaměřených na poznávání kultury a tradic zemí původu dobrovolníků.	Klesající zájem dobrovolníků o EDS.
Zlepšit jazykovou vybavenost zaměstnanců i dobrovolníků.	Nízký zájem dobrovolníků pracovat v ČR. HO je limitována nabídkou zájemců.
Změnit roční koncepci projektu EDS na projekt dlouhodobějšího charakteru.	Dobrovolník neplánovaně odřekne projekt těsně před příjezdem, HO za něho musí hledat náhradu a stále platit ubytování, aby neztratila smlouvu s pronajímatelem.
Možnost změnit organizaci v případě nespokojenosti dobrovolníka, aniž by byl ukončen celý projekt v rámci EDS.	HO se nepodaří zajistit ubytování pro dobrovolníky kvůli rostoucím cenám ubytování, což je podmínkou programu.
Umožnit výměnné pobyty krátkodobého charakteru mezi dobrovolníky jiných organizací za účelem získání nových zkušeností.	V případě koronavirových opatření je zájmová činnost redukována a nelze zajistit adekvátní náplň práce všem dobrovolníkům.
	Hrozí, že se díky koronavirovým opatřením dobrovolník nevrátí po vánoční dovolené zpět do HO a ta tím ztratí finanční prostředky na dokončení projektu.

## 4.6 Diskuze

Na základě tematické analýzy autorka práce srovnává výsledky kvalitativního šetření s dostupnou odbornou literaturou.

Čechová (in ČESKÁ KANCELÁŘ PROGRAMU CULTURE, 2011, s. 18) spatřuje výhody práce dobrovolníka v tom, že „*pomáhají naplňovat poslání organizace, věnují jí čas a realizují činnosti, na které při běžném chodu organizace čas není.*“ Jelikož posláním organizace je v případě DDM zajišťování smysluplného trávení volného času účastníků, což je realizováno mimo jiné během zájmových útvarů a dalších aktivit, se autorka práce domnívá, že v tomto ohledu panuje shoda ve výsledcích výzkumu s citovanou literaturou. Dle Aleny jsou dobrovolníci pomocnou rukou při přípravách na kroužky. Alena, Niky, Míla, Martina, Pepa a Láďa se shodují v tom, že vypomáhají při vedení zájmových útvarů, pomáhají účastníkům vzdělávání během aktivit. Míla kladně hodnotí jejich dohled nad mladšími účastníky vzdělávání, což vedoucím zájmových útvarů poskytuje prostor ke komunikaci s rodiči. To oceňuje i Pepa, který je může informovat o plánovaných aktivitách či pokrocích dítěte. Podobně pomoc dobrovolníků vnímá Láďa při velkých akcích, kdy se může díky nim on sám věnovat jiné potřebné činnosti.

Přínosem dle Čechové dále je, že dobrovolníci „*přináší do organizace nový pohled, know-how, zkušenosti a nápady*“. Shodu s tímto tvrzením lze najít u Míly, Aleny a Pepy, neboť ti vypovídají, že dobrovolníci produkují vlastní nápady a prezentace. To, že vymýšlejí nové choreografie, oceňuje Niky a Míla. Niky, Míla, Pepa, Alena i Martina se shodují v myšlence, že dobrovolníci vnášejí nové prvky do vzdělávání a jsou zdrojem inspirace pro stávající pracovní kolektiv.

Dalším přínosem G. Čechové je fakt, že dobrovolníci „*vnášejí do organizace entusiasmus, nadšení*“. Autorka práce se domnívá, že tato myšlenka obsahově koresponduje s tvrzením Pepy a Aleny, že dobrovolníci jsou nositeli dobré nálady, šířiteli pozitivního klima.

Dle Čechové též dobrovolníci „*vytvářejí neformální vztahy mezi návštěvníky, účastníky.*“ Výsledky výzkumu v této oblasti jednoznačnou shodu neprokazují, přesto se zde dle autorky práce z významového hlediska promítá určitá paralela, to jest, že na přítomnost dobrovolníků jsou místní účastníci vzdělávání zvyklí, což zmiňuje Pepa.

Následně Martina, Pepa, Niky, Alena a Lád'a kladně hodnotí jejich komunikaci v cizím jazyce s účastníky vzdělávání. Niky a Edgars také poukazují na to, že vznikají nová přátelství, nikoliv však mezi návštěvníky a účastníky vzdělávání, ale spíše v rámci pracovního kolektivu organizace či dobrovolnické skupiny.

Dle Čechové dalšími „*typickými příklady přínosů pro organizace zapojených v projektu EDS je určitě zlepšení image organizace, lepší jazyková vybavenost, větší interkulturní citlivost a informovanost.*“ Autorka práce spatřuje shodu ve výpovědích Martiny, Pepy, Niky, Aleny i Ládi, že lepší jazyková vybavenost je důsledkem komunikace dobrovolníků v cizím jazyce s účastníky vzdělávání, ti je mimo jiné učí neformálně cizí jazyk. Jejich činnost je dle Pepy kladně hodnocena ze strany rodičů a to přispívá k dobrému jménu zájmového zařízení, což dle autorky práce má vliv i na zlepšení image dané organizace. Pepa se domnívá, že dobrovolníci přenášejí svoji kulturu na místní lidi, kteří si tím uvědomují cenu a jedinečnost vlastní kultury. To významově koresponduje s tvrzením Čechové, že zvyšují „*větší interkulturní citlivost a informovanost.*“ Autorka práce se domnívá, že právě informovanost jde ruku v ruce s novými úhly pohledu, o kterých se zmiňuje Pepa.

Také Česká národní agentura „Mládež“ (dále jen ČNA) ve své informační příručce Evropská dobrovolná služba jako výhodu EDS pro hostitelskou organizaci spatřuje „*nové nápady a zkušenosti, nové kontakty, možnosti spolupráce.*“ O prvních dvou skutečnostech se autorka práce zmiňuje již v předchozích odstavcích, shodu lze vysledovat u výpovědí Míly, Aleny, Pepy, Niky a Míly, kteří uvádějí, že dobrovolníci přinášejí pozitivní zkušenost a možnost dalšího rozvoje, nové prvky do vzdělávání. Produkují vlastní nápady a prezentace.

ČNA ve své příručce o EDS uvádí fakt, že „*dobrovolníci jsou příkladem pro ostatní mladé lidi.*“ Ten významově koresponduje s tvrzením Míly a Niky, které shodně uvádějí, že přítomnost dobrovolníků v organizaci může být pro účastníky vzdělávání motivující a mohou v nich vidět dokonce i své vzory.

Naopak informanti ve svých výpovědích oproti Čechové neuvádějí, že dobrovolníci jsou novým členem týmu, přinášejí nové kontakty, zabraňují nežádoucí rigiditě a stereotypu svojí zpětnou vazbou a konstruktivní kritikou, v případě nadšení informují o organizaci a udělají jí dobrou reklamu, která tím současně získá „evropský profil“.

Nezmiňují ani možnost zdokonalení organizace v oblasti řízení zaměstnanců a projektů, její schopnost fungovat v mezinárodním partnerství.

Ve výsledcích výzkumného šetření není oproti příručce ČNA o EDS zaznamenán fakt, že dobrovolníci EDS přinášejí pomoc při realizování nových projektů, obohacují vlastní práci o evropský rozměr, přinášejí nové pedagogické a řídicí zkušenosti pro členy organizace, členové HO mají uspokojení z osobního a pracovního rozvoje dobrovolníka, což jim přináší nejen nový pohled na nositele odlišných kultur, ale i publicitu.

Naopak oproti uvedené literatuře aktéři výzkumu uvádějí, že dobrovolníci jsou pro HO výhodou, neboť je lze využít v období, kdy je HO zavřena, navazují osobnější vztahy se zaměstnanci, přenášejí svoji kulturu na místní lidi, kteří si tím uvědomují cenu a jedinečnost vlastní kultury. Jsou též nositeli dobré nálady, šířiteli pozitivního klima a na přítomnost dobrovolníků jsou místní účastníci vzdělávání zvyklí.

## Závěr

Cílem práce bylo zmapovat využití dobrovolníků EDS v prostředí vybrané organizace zájmového vzdělávání. Cílem výzkumného šetření bylo pak zmapovat zkušenosti pracovníků hostitelské organizace s dobrovolníky, přínos i rezervy programu EDS v konkrétním zařízení. Úvodní část diplomové práce se zabývá charakteristikou dobrovolnictví, jeho historií, vývojem, zmiňuje formy, typy, oblasti i legislativní ukotvení. Dále představuje program EDS, jeho historii, strukturu, význam a výstupy. Na tuto část navazuje popis a charakteristika vybraného zařízení zájmového vzdělávání a vývoj EDS v tomto zařízení od počátků až po současnost.

Obsahem metodologické části diplomové práce je samotné výzkumné šetření, které má kvalitativní charakter a probíhalo pomocí rozhovorů a pozorování. Výzkum reflektuje dvě zásadní oblasti: oblast pracovní zkušenosti a oblast přínosů a rezerv. V rámci oblasti pracovní zkušenosti byl výzkum dále členěn do tří podoblastí, kterými jsou: zapojení dobrovolníků do aktivit, pozitivní a negativní zkušenosti organizace s dobrovolníky EDS. Oblast přínosů a rezerv byla mapována z pohledu pracovníků HO. Autorka práce provedla výzkumné šetření i v oblasti: pracovní, komunikace a života HO v období koronavirové pandemie. V oblasti organizace byly řešeny otázky věku, národnosti dobrovolníků či tzv. „Gender balance“. Autorka práce se z etického hlediska rozhodla výsledky šetření nezveřejnit, neboť se domnívá, že organizace vždy sice vybírá dobrovolníky v dobré víře, ale i tak by výsledky šetření mohly vyvolat určitou diskuzi a ta následně ovlivnit dobré jméno organizace.

Dalším kritériem výběru zkoumaných oblastí bylo dodržení stanoveného rozsahu diplomové práce, proto nebyla začleněna ani oblast komunikace. Ta se ale prolíná všemi zkoumanými oblastmi a výsledky šetření se tak mnohde opakují. Z důvodu dodržení rozsahu práce nebyla také zařazena oblast života organizace v období koronavirové pandemie. Oblast komunikace či života HO během koronavirových opatření by se případně mohly stát předmětem budoucího výzkumného šetření. Autorka po úvaze upřednostnila zpracování výsledků výzkumu v období, kdy organizace funguje v normálním režimu a výsledky šetření tak dle jejího názoru mají trvalejší charakter. Autorka práce se též domnívá, že téma koronavirové pandemie vyvolává v populaci již určitou nelibost.

V rámci kvalitativního výzkumu bylo osloveno všech sedm pracovníků volnočasového zařízení. Původním záměrem bylo oslovit šest stálých zaměstnanců DDM, po úvaze zařadila autorka práce mezi informanty koordinátora EDS Edgarse, neboť se domnívala, že jeho předchozí osobní i pracovní zkušenosti dobrovolníka by mohly obohatit výzkumné šetření o další rozměr. Všechny rozhovory byly postupně nahrány na mobilní telefon a přepsány, provedena tematická analýza, na jejímž základě provedla autorka práce vyhodnocení.

Proces koncipování práce byl tvůrčí a pro autorku přínosem. Seznámila se s literaturou, ze které čerpala důležité informace. Došla ke zjištění, že k tématu EDS mnoho knižních publikací nevyšlo, pokud ano, mnohé z nich jsou spíše praktické příručky. Byla tedy nucena hledat zdroje na internetu, což se někdy ukázalo jako časově náročné. Přesto, že autorka práce v minulosti sama dobrovolnicí byla a s dobrovolníky EDS v HO pracovala, došla k několika zajímavým zjištěním.

V oblasti pracovní zkušenosti se všichni zaměstnanci zařízení shodli na tom, že dobrovolníci jsou pro organizaci a místní komunitu přínosem a to i v případě Ládi, který v současné době s nimi spíše nespolupracuje. Z pohledu autorky práce je také zajímavá myšlenka, že dobrovolníci jsou nositeli dobré nálady, šířiteli pozitivního klima. Pouze jejich přítomnost již zlepšuje image organizace a rodiče mají tendenci hodnotit organizaci v lepším světle. Zcela zásadní je dle autorky práce myšlenka, že dobrovolníci přenášejí svoji kulturu na místní lidi, kteří si tím uvědomují cenu a jedinečnost vlastní kultury. Z výpovědi Pepy si totiž lze uvědomit, že naše národní a kulturní tradice jsou jedinečné a nepřenositelné, že v cizině mnohé z nich ani neexistují.

Autorka práce se během šetření domnívala, že věk dobrovolníka hraje v jeho výkonech určitou roli a to ve smyslu, že je lépe zaměstnat starší dobrovolníky, neboť ti již disponují určitými zkušenostmi a pro organizaci mohou mít větší přínos. Tato domněnka se však nepotvrdila. Z analýzy naopak vyplynulo, že pro organizaci je lepší pracovat s mladšími nezkušenými dobrovolníky, obrnit se trpělivostí a pečlivě vysvětlovat. Mladí lidé totiž rychleji chápou, nemají předsudky, zaběhnuté návyky a snadněji se přizpůsobují pracovním podmínkám. Dobrovolníci ve věku 28, 29 let mohou dle tvrzení Pepy utíkat před určitými nedeřešenými problémy a spíše řeší otázky uspořádání svého budoucího života. I tyto úvahy však hraničí s etikou v otázkách



uplatňování tzv. rovného přístupu k dobrovolníkům, proto organizace většinou vybírá do skupiny dva mladší a dva starší dobrovolníky.

Další zajímavé zjištění vyplynulo z výpovědi Pepy, Ládi a Edgarse. To se týká současné koncepce EDS v rámci politiky EU. Autorka práce se domnívala, že EU program EDS podporuje, financuje a dále jej rozvíjí, neboť mobilita mladých lidí mimo jiné významně přispívá ke konkurenceschopnosti Evropy. Zcela překvapující bylo zjištění, že v současné době EU model stávající podoby EDS opouští a snižuje finanční rozpočet programu. Přetrvávající tendencí je spíše financování více týdenních či měsíčních krátkodobých pobytů, jejichž cílem je, aby do zahraničí vycestovalo co nejvíce účastníků. Dle Pepy však není tato politika efektivní, protože během krátkodobého pobytu nemůže mladý člověk poznat kulturu a zvyky dané země.

Z pohledu autorky práce přichází Edgars s klíčovou myšlenkou a to je naopak prodloužení EDS z jednoho roku na delší pobyt. Zdůvodňuje to tím, že během prvního roku se dobrovolník v organizaci adaptuje, učí se, poznává tradice, svátky události. Teprve po roce se začíná v organizaci cítit příjemně a je schopen kvalitnějšího výkonu.

Autorka práce se domnívá, že výzkumné šetření potvrdilo, že EDS v zájmovém vzdělávání své místo zcela jistě má a že pozitiva a přínosy ve svém objemu zcela převyšují nad negativní zkušenosti s několika jednotlivci. Doufá též, že analýza SWOT může posloužit vybrané organizaci k její následné reflexi, zvláště pak v oblasti hledání nových příležitostí.

Zájmové vzdělávání je se sociální pedagogikou úzce provázáno, hraje důležitou roli v oblasti prevence před sociálně patologickými jevy, pomáhá vytvořit mezi účastníky zdravé funkční vztahy, motivuje je, formuje, zvyšuje jejich kompetence a šanci uspět v běžném životě. Součástí této koncepce se stávají i neprofesionálové: externisté a dobrovolníci. Oni sami se stávají nejen těmi, kdo předávají své schopnosti a dovednosti a stávají se vzory pro účastníky vzdělávání. I oni sami se učí od svých svěřenců a tím naplňují myšlenku celoživotního vzdělávání, které se opírá o koncepci tzv. učící se společnosti.

## Seznam použitých zdrojů

### Seznam literárních zdrojů

BRUMOVSKÁ, T.; SEIDLOVÁ MÁLKOVÁ, G. *Typologie dynamiky mentoringového vztahu v programu Big Brothers Big Sisters/Pět P. Závěrečná zpráva z výzkumu na téma: Výchova k dobrovolnictví – mentoring*. Praha: Národní institut dětí a mládeže, 2008.

BRUMOVSKÁ, T.; SEIDLOVÁ MÁLKOVÁ, G. *Mentoring. Výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Praha: Portál. 2010. 152 s. ISBN 978-80-7367-772-5  
ČÁKIOVÁ, J a kol, *Informační centra pro mládež v EU. Informační a poradenské služby*. Praha: Comunica. 2010. 77 s. ISBN 978-80-86784-88-5.

ČESKÁ KANCELÁŘ PROGRAMU CULTURE. *Dobrovolníci pro kulturu. Dobrovolnická činnost v kulturních organizacích*. Praha: Tiskárna Daniel. 2011. 132 s. ISBN 978-80-7008-268-3.

ČNA. *Evropská dobrovolná služba. Příležitost pro mladé lidi a organizace*. Praha: ČNA Mládež. 2010. 22 s.

DLOUHÁ, R; JEŽKOVÁ, Z; CAHA, M. *Dobrovolnictví a dárcovství: interaktivní lekce knihoven pro školy*. Praha: ICN, 2001. 38 s.

DRUCKER, P. F. *Řízení neziskových organizací-praxe a principy*. Praha: Management Press, 1994, 184 s. ISBN 80-85603-38-1.

FRIČ, P a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: NROS, AGNES, 2001. 116 s. ISBN 80-902633-7-2.

FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ, T. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*, Praha: HESTIA, AGNES, 2010. ISBN: 978-80-903696-8-9.

FRIČ, P; VÁVRA, M. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví*. Praha: HESTIA, AGNES. 2012. 137 s. ISBN 978-80-903696-9-6.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315- 185-0.

- HARTL, P.; HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, 776 s. ISBN 80-7178-303-X.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2008, 408 s. ISBN: 978-80-7367-485-4.
- HLADKÁ, M. *Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje. in Aktuální otázky sociální politiky 2008-teorie a praxe (sborník)*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 11 s. ISBN 978-80-7395-134-4.
- KOHOUTEK, R. *Základy užití psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství, s.r.o., 2002, 544 s. ISBN 80-214-2203-3.
- KOLAŘÍKOVÁ, A. *Evropská dobrovolná služba v DDM Rychnov nad Kněžnou*. Rychnov nad Kněžnou, 2013. 36 s. Závěrečná práce. NIDV.
- KOSINA, K a kol. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: AGNES. 2003. ISBN 80-902633-X-7.
- KRAUS, B. *Sociální aspekty výchovy*. Hradec Králové: Gaudeamus, 1999, 165 s. ISBN 80-7041-135-X.
- KRAUS, B. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno: Paido, 2001, 199 s. ISBN 80-7315-004-2.
- KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- MATOUŠEK, O. *Práce s rizikovou mládeží*. Praha: Slon, 1995.
- MLČÁK, Z.; ZÁŠKODNÁ, H. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Repronis, 2013, 333 s. ISBN 978-80-7464-462-7.
- NIDM, MŠMT. *Dobrovolníci mění svět. Sborník příkladů dobré praxe*. Praha: Refos, 2011. 119 s. ISBN 978-80-87449-15-8.
- NIDM, MŠMT. *Mít přehled. Průvodce informačními a poradenskými službami pro mládež v ČR*. Praha: Comunica, 2012. 241 s. ISBN 978-80-8749-02-8.

SAKSLOVÁ, V; ŠIMKOVÁ, E. *Základy řízení lidských zdrojů*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 170 s. ISBN 978-80-7041-995-3.

SOZANSKÁ, O; TOŠNER, J. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job station*. Praha: HESTIA, ISBN 978-80-87548-00-4.

ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, J. *Osobnost a její rozvoj*. Ostrava: Repronis, 2008, 92 s. ISBN 978-80-7368-620-8.

ŠOJDROVÁ, M. *Dobrovolnictví za našimi hranicemi, příklady dobré praxe 2007*. In: *Dobrovolnictví bez hranic*, Kroměříž Klub UNESCO, 2007, sborník z konference.

ŠORMOVÁ, L; KLÉGROVÁ, A. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 24 s. ISBN 80-86991-68-7.

ŠVARÍČEK, R; ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007, 384 s. ISBN 978-80-262-0644-6.

TOŠNER, J. *Metodika vzdělávacích plánů. Celoživotní vzdělávání v sociálních službách*. Praha: MPSV, 2007. 100 s.

TOŠNER, J. a kol. *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*. Praha: Hestia, 2003.

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

TRUTNOVSKÁ, R. Fungování dobrovolnictví v ČR — současné trendy a dobrovolnické programy. *Fórum sociální práce*. Praha: Vydavatelství FF UK, 2016, roč. 12, č. 5, s. 69–76. ISSN 2336-6664.

ZÁŠKODNÁ, H; MLČÁK, Z. *Osobnostní aspekty prosociálního chování a empatie*. Praha: TRITON, 2009, 391 s. ISBN 978-80-7387-306-6.

## Seznam internetových zdrojů

ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum. Rozvoj dobrovolnictví v ČR. Analýza o stavu dobrovolnictví v zahraničí a ČR. In: *MVCR* [online]. 31. 10. 2018 [cit. 2021-07-10].

Dostupné z: [http://www.mvcr.cz/01\\_Rozvoj\\_dobrovolnictvi\\_v\\_CR\\_Analyza-3.pdf](http://www.mvcr.cz/01_Rozvoj_dobrovolnictvi_v_CR_Analyza-3.pdf).

DÉČKO DDM. Celoroční plán činnosti DDM RK 2020-2021. In: *Děčkoviny* [online]. 1. 9. 2020 [cit. 2021-07-11].

Dostupné z: <http://deckoviny.cz/ke-stazeni-dokumenty-ddm>.

DZS. Naskočte do EDS! Praktická příručka ke zvýšení kvality EDS. In: *Erasmus Plus* [online]. 2016 [cit. 2021-07-10].

Dostupné z: [https://www.naerasmusplus.cz/file/3136/Hopscotch\\_web\\_21-3-17.pdf](https://www.naerasmusplus.cz/file/3136/Hopscotch_web_21-3-17.pdf).

EU. Rozhodnutí Rady č. 37/2010/ES ze dne 27. listopadu 2009 o Evropském roku dobrovolných činností na podporu aktivního občanství, Úřední věstník L 17. In: *Evropská leg.* [online]. 31. 10. 2018 [cit. 2021-07-11]. Dostupné z:

<https://www.bozpinfo.cz/seznam-vybranych-predpisu-z-uredniho-vestniku-eu-rady-l-c>.

EU. Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 375/2014 ze dne 3. dubna 2014 o zřízení Evropského dobrovolnického sboru humanitární pomoci, článek 3. In: *Evropská leg.* [online]. 24. 4. 2014 [cit. 2021-07-11].

Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0375&qid=1521892622122&from=EN>.

EUROPEAN COMMISSION. Erasmus+volunteering charter. In: *European Commission* [online]. 2012 [cit. 2021-07-20]. Available from:

[https://ec.europa.eu/programmes/erasmusplus/sites/default/files/erasmus\\_volunteering\\_charter.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmusplus/sites/default/files/erasmus_volunteering_charter.pdf).

EVROPSKÁ KOMISE. Mládež v akci – Průvodce programem. In: *Evropská komise* [online]. 19. 9. 2014 [cit. 2021-07-19].

Dostupné z: [http://ec.europa.eu/youth/tools/documents/guide13\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/youth/tools/documents/guide13_cs.pdf).

EVROPSKÁ KOMISE. Erasmus+. Příručka k programu. In: *Evropská komise* [online]. 10. 12. 2015 [cit. 2021-07-10]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/files/resources/erasmus-plus-programme-guide\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/files/resources/erasmus-plus-programme-guide_cs.pdf).

EVROPSKÝ PORTÁL PRO MLÁDEŽ. Často kladené otázky. In: *Evropská komise* [online]. 6. 3. 2014 [cit. 2021-07-06].

Dostupné z: [https://europa.eu/youth/solidarity/faq\\_cs](https://europa.eu/youth/solidarity/faq_cs).

EVS. Discover EVS: A new world is waiting for you! In: *European Voluntary Service* [online]. 2019 [cit. 2021-07-11].

Available from: <https://europeanvoluntaryservice.org/whatis-evs>.

FINKELSTEIN, M. A; BRANNICK, M. T. Applying theories of institutional Helping to Informal Volunteering: Motives, role identity, and prosocial personality. In: *Social Behaviour and Personality: An international journal* [online]. 2007, roč. 35, č. 1. [cit. 2021-07-19]. Available from: <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.101>.

GHK. Study on Volunteering in the European Union. In: *European Commission* [online]. 17. 2. 2010 [cit. 2021-07-08].

Available from: [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf).

HESTIA, *Dobrovolnictví a veřejná služba v obci – jak na to?* [online]. Praha: AGNES, 2014. 91 s. [cit. 2021-07-19]. ISBN: 978-80-87548-00-4.

Dostupné z: <https://hest.cz/cdn/public/metodika-dobrovolnictvi-v-obci.pdf>.

HESTIA, Dokumentace dobrovolnických center. In: *Hestia*, [online]. 2. 5. 2018 [cit. 2021-07-08].

Dostupné z: <https://www.hest.cz/cz/pro-organizace/metodiky-ke-stazeni>

HESTIA, Dobrovid – 19. In: *Hestia*, [online]. 2021 [cit. 2021-07-20].

Dostupné z: <https://www.hest.cz/>.

HESTIA, o.s. Dobrovolník.cz. In: *Hestia, o.s.* [online]. 2021 [cit. 2021-07-20].

Dostupné z: <https://www.hest.cz/cz/pro-organizace/dobrovolnik-cz>.

HLADKÁ, M. Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje. In: *Centrum pro výzkum neziskového sektoru* [online]. Brno: Centrum pro výzkum neziskového sektoru a Ekonomicky-správní fakulty Masarykovy univerzity. 2008 [cit. 2021-07-20].

Dostupné z: [www.ecvns.cz/soubory/Konference\\_Pardubice\\_Hladka.pdf](http://www.ecvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf).

ILO. Manual on the measurement of volunteer work. In: *International Labour Organization* [online]. Geneva: ILO. 2011. [cit. 2021-07-19]. ISBN: 978-92-2-125071-5. Available from: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_162119.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_162119.pdf)>.

MARKOVIČ, D., ATANSOV, D., MCDOUGALL, B. *Naskočte do EDS! Praktická příručka ke zvýšení kvality Evropské dobrovolné služby*. In: *Erasmus+* [online]. Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2016. 111 s. [cit. 2021-07-12]. ISBN: 978-80-88153-30-6. Dostupné z: [https://www.naerasmusplus.cz/file/3136/Hopscotch\\_web\\_21-3-17.pdf](https://www.naerasmusplus.cz/file/3136/Hopscotch_web_21-3-17.pdf).

SADBA. Cagliari Salesiánský voluntariát. In: *Sadba Org.* [online]. 2021 [cit. 2021-08-18].

Dostupné z: <http://archiv.sadba.org/res/archive/1425/155201.pdf?seek=1490612298>.

TOŠNER, J. Metodika vzdělávacích plánů. Celoživotní vzdělávání v sociálních službách. In: *Hestia, o. s.* [online]. Praha: MPSV. 2007. 103 s. [cit. 2021-08-21]. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cdn/public/001500.pdf>.

TOŠNER, J. Dokumentace dobrovolnických center a programů. In: *Hestia, o. s.* [online]. Praha: HESTIA, 2014. 22 s. [cit. 2021-08-09]. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cz/pro-organizace/metodiky-ke-stazeni>.

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů. In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS, s.r.o., 5. 6. 2014 [cit. 2021-07-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>.

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1 – Informant 1 .....	56
Tabulka 2 – Informant 2 .....	56
Tabulka 3 – Informant 3 .....	57
Tabulka 4 – Informant 4 .....	57
Tabulka 5 – Informant 5 .....	58
Tabulka 6 – Informant 6 .....	58
Tabulka 7 – Informant 7 .....	58
Tabulka 8 – Analýza SWOT.....	89



## **Přílohy**

### **Příloha A: Ukázka rozhovoru**

Výzkumník (dále jen V): Tak první otázka bude z oblasti pracovní zkušenosti. Mílo, jak dlouho pracuješ s dobrovolníky Evropské dobrovolné služby?

Míla (dále jen M): Takže s dobrovolníkama pracuju od doby, kdy jsem nastoupila do Děčka a je to sedm let už.

V: Sedm let, dobře. A konkrétně jak jsou teda dobrovolníci zapojeni do činnosti tvých zájmových útvarů? Jak konkrétně s nima spolupracuješ?

M: Tak určitě v první fázi – připravují nám podklady na akce, když potřebujeme, takže se věnují hodně přípravám v podobě střihání, lepení, vytváření deníčků, vytváření kulis – a potom je hodně využívám na taneční kroužky, kde se zapojují do aktivit tanečních s dětmi a připravují si rozcvičky nebo si připravují třeba taneční úseky, které potom se snažíme zakomponovat do našich sestav, když je to možný. Samozřejmě záleží na tom, jestli ty dobrovolníci chtějí vůbec touhle cestou jít, což je hrozně důležitý a dost často se třeba i stane, že se do toho zapojovat úplně nechtěj, že přijdou na ten kroužek, pomohou s tím, že děti odvedou na záchod, když potřebujou čůrat, protože to jsou malé děti, takže jim pomůžou zajít na toaletu, vrátit se zpátky nebo je dají vysmrkat nebo jim zavážou tkaničky, ale stalo se mně už, když jsem tady měla konkrétně třeba Lízu nebo Haničku, které si připravovaly svoje vlastní sestavy, a pak to ty děti učily a my jsme je zakomponovaly do celkových choreografií.

V: Takže ty jsi mně krásně nahrála na druhou otázku, protože jsem se chtěla zeptat, jestli tedy jakoby převažuje spíš pozitivní zkušenost s těmi dobrovolníky a pokud ano, tak nějaké konkrétní příklady?

M: Já jsem zatím měla to štěstí, že vždycky jsem měla děvčata, která se chtěla věnovat malým dětem a která chtěla vlastně tancovat, takže to bylo pro mě pozitivní. Co vidím třeba negativního na tom nebo co na tom vidím třeba špatně, je moje jazyková bariéra, že neumím úplně dobře anglicky, a proto dost často jsme strávili hodně času na překladu.

V: K tomu se ještě dostaneme později, ale ještě zpět teda k těm pozitivním věcem. Třeba dokázala bys mi uvést nějaký konkrétní příklad, kdy tě i třeba ta dobrovolnice mile překvapila?

M: Překvapila mě tím, že byla schopna si udělat svoji vlastní sestavu pro jednu skupinu na vánoční jarmark, kde děti mohly s tou sestavou a celkovou choreografií vystoupit na pódiu před obecnstvem a vcelku by se dalo říct, že to byla jejich práce.

V: Výborně. Tak a teď teda z té druhé strany, jestli máš tedy nějakou negativní zkušenost s dobrovolníky? Nevím, jestli to jsou vždycky jenom dívky nebo jestli jsi měla třeba i chlapce.

M: Ne, jsou to i chlapci. Negativní zkušenost asi úplně velkou nemám, ale je pravda, že když přijde dobrovolník, se kterým si už od pohledu úplně nesedneš, tak potom se to táhne po celý ten rok, s tím, že já třeba jsem taková, že pak toho člověka příliš nevyhledávám a nevyužívám jeho pomoci.

## **Příloha B: Souhlas se zveřejněním získaných údajů a dat**

### **Souhlas se zveřejněním získaných údajů a dat**

Udělují tímto souhlas se zveřejněním získaných údajů a dat Bc. Janě Kholové pro účely vypracování její diplomové práce.

Ředitel zařízení Dům dětí a mládeže, Rychnov nad Kněžnou, Poláčkovo náměstí 88.  
(IČO: 71235698)

Podpis: Mgr. Josef Solár



V Rychnově nad Kněžnou dne 10. 1. 2022