

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Oddělení praxe

Bakalářská práce

MOTIVACE K SUPERVIZI DOBROVOLNÍKŮ

Vedoucí práce: Mgr. Magdalena Ehrlichová

Autor práce: Zuzana Kotilová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: 3

2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

30. 3. 2013

.....
Kotilová Zuzana

Poděkování

V první řadě bych chtěla poděkovat vedoucí své bakalářské práce Mgr. Magdaleně Ehrlichové za cenné odborné rady a pomoc a také za velkou trpělivost po celou dobu zpracování předkládané práce. A také panu RSDr. Jánovi Mišoviči, který mi pomohl zrealizovat vlastní výzkum.

Dále bych chtěla poděkovat všem dobrovolníkům z dobrovolnického centra ADRA v Českých Budějovicích, kteří mi vyplněním dotazníku pomohli uskutečnit výzkum.

Obsah

1	ÚVOD	6
2	DOBROVOLNICTVÍ	7
2.1	Oblasti působnosti dobrovolnictví	7
2.2	Formy dobrovolnictví	9
2.2.1	Dobrovolnictví veřejně prospěšné	9
2.2.2	Dobrovolnictví vzájemně prospěšné	9
2.2.3	Dobrovolná služba	9
2.2.4	Dobrovolná občanská výpomoc	10
2.3	Motivy dobrovolné činnosti	10
2.4	Dobrovolník	12
3	SUPERVIZE	14
3.1	Cíle a funkce supervize	14
3.1.1	Cíle supervize	14
3.1.2	Funkce supervize	15
3.2	Formy supervize	16
3.2.1	Individuální supervize	16
3.2.2	Skupinová supervize	16
3.2.3	Týmová supervize	17
3.2.4	Interní supervize	17
3.2.5	Externí supervize	18
3.3	Supervize dobrovolnické činnosti	18
3.4	Motivace k účasti na supervizi	19
3.4.1	Jak organizace motivuje dobrovolníky k účasti na supervizi	20
3.4.2	Vlastní motivace dobrovolníků k účasti na supervizi	21
4	PRAKTICKÁ ČÁST	22
4.1	Dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice	22

4.2	Počáteční dotazování	23
4.3	Cíl výzkumu.....	25
4.4	Hypotézy	25
4.5	Metodika	26
4.5.1	Využité metody	26
4.5.2	Zkoumaný soubor.....	26
4.5.3	Metodický postup.....	26
4.6	Harmonogram výzkumu	26
5	VÝSLEDEK ŠETŘENÍ	27
5.1	Vyhodnocení výzkumu	34
5.2	Souhrn výzkumu	35
6	DISKUZE.....	37
	ZÁVĚR	39
	LITERATURA	40
	KLÍČOVÁ SLOVA	43
	PŘÍLOHY	44
	ABSTRAKT	48

1 ÚVOD

Téma své bakalářské práce *Motivace k supervizi dobrovolníků* jsem si vybrala, protože se dobrovolnické činnosti věnuji téměř čtyři roky a téma supervize je v této oblasti velice diskutované. V rámci vlastního nezávislého dotazování jsem zjišťovala, na jaký aspekt supervize v dobrovolné činnosti bych se mohla zaměřit. A protože koordinátoři v organizacích nejvíce hovořili o problému neúčasti dobrovolníků na supervizích, pojala jsem to jako klíčové téma, na něž bych se v rámci své práce chtěla zaměřit.

Cílem předkládané práce je představit důvody, které ovlivňují motivaci dobrovolníka k účasti na supervizním setkání. Budu se zabývat otázkami, jak může organizace své dobrovolníky k účasti motivovat a jaké jsou důvody samotného dobrovolníka se supervize zúčastnit.

Na začátku své práce bych chtěla popsat a vysvětlit pojmy, které s tématem práce souvisejí. Nejprve se budu zabývat tématem *Dobrovolnictví*, ve kterém se zaměřím na oblasti působnosti dobrovolnictví, formy dobrovolnictví, motivy dobrovolné činnosti a blíže popíši dobrovolnické centrum ADRA v Českých Budějovicích. V rámci kapitoly *Supervize* představím její cíle, funkce a formy. Poté se zaměřím na supervizi v dobrovolnické činnosti a jako poslední uvedu motivaci k účasti na supervizi ze strany organizace i samotného dobrovolníka. V praktické části představím výsledky počátečního dotazování v konkrétní organizaci, díky němuž jsem se rozhodla pro téma své bakalářské práce. Druhá polovina praktické části bude zaměřena na výzkum ke zjištění motivace k účasti na supervizi provedený v dobrovolnickém centru ADRA.

Ve své závěrečné bakalářské práci budu primárně vycházet z publikací *Praktická supervize* Zuzany Havrdové a Martina Hajného a dále z knihy *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích* Jiřího Tošnera a Olgy Sozanské.

Doufám, že by má práce mohla být přínosná právě pro zviditelnění důvodů motivace, které lze ovlivnit jak z pohledu supervidovaného, tak i supervizora (organizace). Supervizor (organizace) na nich může pracovat tak, aby supervize byla pro dobrovolníky stejně důležitá jako dobrovolná činnost a mohla být oboustranně prospěšná.

2 DOBROVOLNICTVÍ

Termín dobrovolnictví si můžeme vyložit jako vědomou dobrovolnou činnost, bez nároku na mzdu či odměnu, ve prospěch těch, kteří to potřebují. Dobrovolník tedy dobrovolně, ve svém volném čase, vynakládá energii pro činnost, která je pro něho vymezena jak časově, tak i obsahově.¹

Ve Všeobecné deklaraci o dobrovolnictví z roku 2009 je představeno dobrovolnictví jako základní prvek občanské společnosti. Dobrovolnictví je zde jako činnost, která napomáhá realizovat ty nejvyšší snahy celého lidstva: touhy po celosvětovém míru, volnosti, možnostech, spravedlnosti a bezpečí. Pomoc potřebným vychází z principu solidarity a ta tvoří základ existence lidské společnosti.²

2.1 Oblasti působnosti dobrovolnictví

Dobrovolníky nejčastěji najdeme v neziskových organizacích, například občanských sdruženích, církevních zařízeních nebo obecně prospěšných společnostech. V těchto formách neziskových organizací není hlavním cílem dosažení zisku, ale naplnění cíle a poslání jejich činnosti. Tyto organizace posílají své dobrovolníky například do domovů pro seniory, center pro handicapované, nemocnic atd. Samozřejmě záběr těchto organizací je daleko širší.³

Dobrovolnictví je využíváno v řadě oblastí. Jako první chci zmínit dobrovolnictví ve zdravotnictví. Toto dobrovolnictví se v České republice objevuje postupně od roku 2000. Zde mohou dobrovolníci docházet přímo do lůžkových zdravotnických zařízení, ale také pomáhat lidem s určitým zdravotním postižením. Dobrovolníci zde vytvářejí jakýsi most, který spojuje zdravotnickou a sociální oblast.⁴

Další sférou, v níž je dobrovolnictví využíváno, je oblast sociálních služeb. V této oblasti se dobrovolníci snaží svým působením celkově zkvalitnit sociální služby.

¹ srov. *Dobrovolníci pro kulturu*. Praha: b.n., 2011, s. 10.

² srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, Praha: Portál, 2002, s. 23.

³ srov. Tamtéž, s. 41.

⁴ srov. KORŮNKOVÁ, I. *Dobrovolnictví ve zdravotnictví*. [on line], [cit. 2013/04/02].

Přinášejí do sociálních vztahů něco nového, co nabourává stereotyp, a také se snaží o kvalitnější individuální přístup.⁵

Další polem působnosti dobrovolnictví je kultura. V této oblasti se sdružují lidé, pro které je důležitý vztah k umění a kultuře. Tito lidé nejčastěji vytváří různé spolky, sdružení či soubory, které se například mohou orientovat na ochranu památek, vytvoření neprofesionálního uměleckého spolku nebo také na ochotnické divadlo.⁶

O práci odbornou, která závisí na vzdělání (například trenéři), ale i bez závislosti na kvalifikaci (například zajišťování dopravy), se jedná v dobrovolnictví ve sportu. Díky dobrovolnictví v této oblasti se sport stal daleko dostupnější.⁷

Oblast dobrovolnické práce s dětmi zasahuje i do ostatních oblastí. Zde se dobrovolníci nezaměřují jen na výchovnou aktivitu, ale velice často například na práci s neorganizovanou mládeží, kde se snaží podporovat individualitu každého jedince a vedou ho k socializaci.⁸

Další sférou je dobrovolnictví v ekologii. Uvedená oblast spojuje dobrovolníky, kteří pečují o přírodní bohatství a životní prostředí. Tato činnost se odehrává například při péči o přírodní lokality, při záchraně živočichů a rostlin nebo také v ekologické výchově.⁹

Další oblastí je dobrovolnictví mezinárodní a také rozvojové spolupráce. Tato oblast je úzce propojena s mezinárodní spoluprací a vzděláváním skrze kultury. Pobyty dobrovolníků v zahraničí můžeme rozdělit na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Nejvíce oblíbené jsou „workcampy“, které jsou krátkodobé a kombinují cestování, záslužnou práci a poznávání nových lidí.¹⁰

Další sférou je dobrovolnictví při mimořádných událostech. Tato oblast je nenahraditelná. Funguje nejvíce při povodních, kdy lidé potřebují podporu a vědomí toho, že nejsou na vše sami.¹¹

⁵ srov. ČERNÁ, L.; HOFERKOVÁ, D. *Dobrovolnictví v sociálních službách*. [on line], [cit. 2013/04/02].

⁶ srov. DOLEŽALOVÁ, K.; KUBOVÝ, L. *Dobrovolnictví v kultuře*. [on line], [cit. 2013/04/02].

⁷ srov. KOVÁŘ, D. *Dobrovolnictví ve sportu*. [on line], [cit. 2013/04/02].

⁸ srov. SEDLÁČEK, A. *Dobrovolnictví s dětmi a mládeží*. [on line], [cit. 2013/04/02].

⁹ srov. TOMAN, D. *Dobrovolnictví v ekologii*. [on line], [cit. 2013/04/02].

¹⁰ srov. KOŇASOVÁ, J. *Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce*. [on line], [cit. 2013/3/25].

¹¹ srov. KOLÁČEK, J. *Oblasti dobrovolnictví*. [on line], [cit. 2013/3/25].

2.2 Formy dobrovolnictví

Existují formy dobrovolnictví, které se mezi sebou mohou prolínat. Obecně lze říci, že každý z nás už minimálně jednou byl dobrovolníkem. Ať už při poskytnutí pomoci s nákupem nebo různou sousedskou výpomocí. Dobrovolnictví dělíme na veřejně prospěšné, vzájemně prospěšné, dobrovolnou službu a dobrovolnou občanskou výpomoc.

2.2.1 Dobrovolnictví veřejně prospěšné

Na základě veřejně prospěšného dobrovolnictví fungují neziskové organizace. Organizacím je zde vymezena role dobrovolníka, na kterého se v rámci pomoci může klient spolehnout. Tato forma dobrovolnictví v České republice vznikla po roce 1989. Vychází z ochoty dobrovolně se podílet na změně k lepšímu, buďto pro druhé, nebo v rámci celé společnosti.¹²

2.2.2 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

Od dobrovolnictví veřejně prospěšného se liší tím, že hlavním impulzem k dobrovolnictví je pomoc v rámci příslušnosti ke skupině či spolku. „Jedná se o dobrovolnou činnost, kterou členové sdružení, spolku či klubu vykonávají v zájmu realizace svých vlastních cílů. Jedná se o mnoho kulturních, sportovních, dětských a mládežnických organizací.“¹³

2.2.3 Dobrovolná služba

Dobrovolná služba umožňuje lidem od 18 do 30 let zapojit se, individuálně nebo ve skupinách, do dobrovolnických projektů v rámci Evropské unie nebo také v partnerských zemích. Projekty trvají od dvou měsíců až po několik let. Nejvíce se tyto projekty orientují na děti a mládež, kulturu, ekologii a mnoho dalších.¹⁴ V České

¹² srov. *Dobrovolníci pro kulturu*, s. 11.

¹³ srov. Tamtéž, s. 11.

¹⁴ srov. *Evropská dobrovolná služba*. [on line], [cit. 2013/3/25].

republiky se tato služba začala rozvíjet až po roce 1989. Nejvíce se zde uplatňují krátkodobé „workcamps“, které vyhledávají převážně mladí lidé.¹⁵

2.2.4 Dobrovolná občanská výpomoc

Dobrovolná občanská výpomoc je forma každodenní občanské výpomoci, kdy člověk jedná spontánně, ze své podstaty, v rámci svých občanských vztahů. Lidé se proto nechtějí nazývat dobrovolníky, protože to považují za součást svého života. Tato forma je již už od počátku lidské existence součástí lidské společnosti.

2.3 Motivy dobrovolné činnosti

Motivy lidí vykonávat dobrovolnou činnost mohou být různé a to je právě jedno z velkých rizik. Určité motivy rozhodně nemusí být ku prospěchu věci a naopak mohou velice škodit. Proto by každá organizace měla být zcela srozuměna s motivem dobrovolnické činnosti každého uchazeče o post dobrovolníka. To zajistí například test osobních předpokladů nebo psychologický test, který může ukázat mnoho nevědomých motivů, které mohou zásadním způsobem ovlivňovat vykonávanou dobrovolnou práci.

Pro popis motivů k dobrovolnictví bych chtěla využít výzkum z let 1999 – 2000, který byl realizovaný Nadací rozvoje občanské společnosti NROS, Agenturou neziskového sektoru AGNES a Agenturou STEM ve spolupráci s nadací VIA a občanským sdružením HESTIA.¹⁶

Na základě výzkumu vznikly statistické analýzy, z nichž byly vypracovány tři základní typy motivace k dobrovolné činnosti: konvenční, reciproční a nerozvinutá.

Konvenční (normativní) motivace byla převažující u 41% českých dobrovolníků. Jejím nositelem je dobrovolníkem proto, že jeho rodina a okruh známých nesou morální hodnoty směřující k nezištné pomoci druhému nebo opírá své hodnoty o náboženskou víru. Obecně tyto dobrovolníci vykonávají svou činnost, protože to považují za správné. Většinou se jedná o starší věkovou skupinu lidí a věřící.

¹⁵ srov. *Dobrovolníci pro kulturu*, s. 12.

¹⁶ srov. FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. In TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002. ISBN, s. 46.

Reciproční motivaci má dobrovolník, který si v dobrovolné práci našel faktory, které i jemu samotnému můžou být ku prospěchu. Chápe tuto činnost jako vhodné spojení důležité pomoci i osobního přínosu v podobě navázání nových vztahů, získání nových zkušeností a celkového uplatnění svých schopností a dovedností. Tato motivace byla převažující u 37% českých dobrovolníků, kteří byli mladší 30 let a bez vyznání.

Nerovinná motivace převažuje u 23% českých dobrovolníků, a to nejvíce u dobrovolníků střední až starší generace (cca 46 až 60 let) a vysokoškoláků. Dominuje zde soubor několika prvků, které člověka vedou k dobrovolnictví. Těmito prvky mohou být například určitý vztah a důvěra k organizaci, přesvědčení o smyslu dobrovolnictví a další. Zmíněné faktory jim plně stačí k výkonu dobrovolné činnosti.¹⁷

Uvedené tři motivace lze považovat za pozitivní. Avšak může být motivace i negativní. V následující části kapitoly představím přehled některých motivací negativních, až nebezpečných, které uvádí Vitoušová.

První negativní motivace je dobrovolníkův soucit vedoucí až k degradaci klienta. Dobrovolník s klientem zachází tak soucitně, až to může klienta ponižovat. Proto je poté pomoc vnímána spíše jako ponížení a degradace.¹⁸

Další motivací je pocit, že dobrovolnictví je povinnost. Dobrovolník by se měl v přítomnosti klienta chovat přirozeně, nenásilně a nedávat najevo, že ho dobrovolná činnost obtěžuje a nebaví, protože to dělá jen proto, že musí. Klient toto vše vycítí a stejně jako v předchozím případě v něm ztratí důvěru a bude si připadat, že vlastně obtěžuje a nebude spolupracovat.¹⁹

Touha obětovat se či osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, toto jsou další důvody negativní motivace. Skrze dobrovolnou činnost chce dobrovolník získat vlastní duševní rovnováhu. Nikdy by si neměl dobrovolník léčit své starosti a problémy, od kterých si nedokáže pomoci sám, při své dobrovolné práci, může je přenášet i na své klienty.²⁰

¹⁷ srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, s. 47.

¹⁸ srov. VITOUŠOVÁ, P., *Motivace pro práci v neziskovém sektoru*. In TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002, s. 46.

¹⁹ srov. VITOUŠOVÁ, P., *Motivace pro práci v neziskovém sektoru*. In TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, s. 46.

²⁰ srov. Tamtéž, s. 46

Další motivací může být pro člověka pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti. Nic se nemá přehánět a ani potřeba pocitu důležitosti a nenahraditelnosti. Samozřejmě každý potřebuje mít pocit, že nedělá věci úplně bez účinku, ale pokud se to přehání, je to obtěžující a na první pohled to pozná jak klient, tak okolí dobrovolníka.²¹

Nebezpečná motivace plyne z lidské panovačnosti, touhy ovládat jiné a uplatnit svůj vliv. Zvyšovat si své sebevědomí na ostatních je další špatná cesta. Rozhodně by se dobrovolník měl chovat ke klientům ohleduplně, dodržovat jejich lidská práva, neponižovat je a dávat najevo rovnost. Jakmile klient uvidí, že musí někoho bezmyšlenkovitě poslouchat, přestane spolupracovat.²²

2.4 Dobrovolník

Definicí pojmu dobrovolník můžeme najít mnoho. Jedna ze základních popisuje dobrovolníka takto: „*Dobrovolník je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.*“²³

Dobrovolníky se stávají lidé, kteří dobrovolně vynakládají energii a svůj volný čas pro pomoc druhým v různých oblastech našeho života. Pomáhají chránit přírodu, bojují za naplňování lidských práv, pomáhají při živelných katastrofách, docházejí do domovů pro seniory nebo třeba na dětská oddělení nemocnic.²⁴ Samozřejmě těchto oblastí je mnoho. Záleží na každém dobrovolníkovi, která oblast je mu nejbližší.

Na celosvětové konferenci o dobrovolnictví v roce 2001 zaznělo poselství, které ukazuje dobrovolníka jako nositele procesu změn ve společnosti, právě pro svou dobrovolnou a svobodně vykonávanou aktivitu. Svou energií a otevíráním nových možností dobrovolník vytváří pomyslný most spolupráce neziskového sektoru se státem a komerčním sektorem.

Dobrovolníkem se podle zákona může stát fyzická osoba, která je starší 15 let, pokud se rozhodne vykonávat dobrovolnou činnost na území České republiky. Pokud

²¹ srov. Tamtéž, s. 46.

²² srov. Tamtéž, s. 46.

²³ *Dobrovolníci pro kulturu*, s. 35.

²⁴ srov. Dobrovolnické centrum Adra [on line], [cit. 2013/3/15].

chce na základě svých znalostí, dovedností a osobních předpokladů vykonávat dobrovolnictví v zahraničí, musí být starší 18 let. K dalším požadavkům patří dobrý zdravotní stav, čistý trestní rejstřík a nakonec podepsaná smlouva.²⁵

²⁵ srov. Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, ve znění platném k 1. 1. 2003.

3 SUPERVIZE

Výraz supervize pochází z anglického „supervision“, které vychází z latinského „super“ (nad) a „videre“ (hledět, zírat.) Význam se původně vztahoval k dohlížení zkušenější osoby nad jinou osobou ve smyslu vedení člověka k určité činnosti nebo úkolu.²⁶ Chápání tohoto pojmu se v sociální sféře vyvíjelo v závislosti na konkrétní kultuře, zemi nebo vývoji profesní činnosti. Vymežit jednoduše a jednoznačně supervizi není snadné.

Dle Matouška se setkáváme s obecnější definicí. „*Supervize je celoživotní forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí.*“²⁷

Matouška přibližuje problémy, které s sebou nese supervize. Supervize je „*strukturované uvažování nad konkrétními problémovými situacemi, které vznikly v interakci jednotlivého pracovníka s klienty, případně s příbuznými klienta nebo i s dalšími pracovníky, přičemž těžiště procesu spočívá ve vzdělávání (rozvoji kompetence) pracovníka, zatímco prvek kontroly je méně výrazný.*“²⁸

3.1 Cíle a funkce supervize

3.1.1 Cíle supervize

Cíle supervize by měly vycházet z jejich stanovených funkcí. Obecně můžeme říci, že supervize jako profesionální aktivita by měla zlepšovat a udržovat kvality služeb. Tohoto můžeme dosáhnout různými cestami, když supervizi přizpůsobíme situaci, ve které se má odehrávat.²⁹

Před uskutečněním supervize by měl být cíl jasně definován, také by mělo být ujasněno, komu budou informace, které se budou řešit v průběhu, přístupné. Tato

²⁶ srov. HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. *Praktická supervize*. Praha: Galén, 2008, s. 17.

²⁷ MATOUŠEK, O. a kol., *Metody a řízení sociální práce*, Praha: Portál, 2008, s. 349.

²⁸ MATUŠKA, F. Pomoc a kontrola v supervizi. *Konfrontace* 16, 2005, č. 1, s. 36-38.

²⁹ srov. HAVRDOVÁ, Z., *Kompetence v praxi sociální práce*, Praha: OSMIUM, 1999, s. 29.

pravidla už musí být dána předem v supervizním kontraktu – smlouvě mezi zřizovatelem supervize a jejím příjemcem.³⁰

3.1.2 *Funkce supervize*

První je vzdělávací funkce neboli formativní, která podporuje rozvoj schopností a dovedností supervidovaných prostřednictvím reflexe a rozboru jejich práce s klienty. V průběhu takovéto reflexe může být supervizor nápomocnější. Například pomocí supervidovanému lépe porozumět klientovi, uvědomovat si více své odezvy a reakce na klienta, chápat průběh celé interakce s klientem, jak je schopen intervenovat, a také vnímat, jaké mají jeho intervence dopady, a zkoušet aplikovat další možné způsoby intervence do podobných případů klientů.³¹

Druhou funkcí je funkce podpůrná neboli restorativní. Tato funkce reaguje na skutečnost, která probíhá u každého pracovníka vlivem důvěrné práce s klienty. Ta může na pracovníky působit, někdy i podvědomě, velice bolestně a mohou začít propadat zoufalství. Supervize by jim v tomto směru měla nabídnout řešení, jak by tyto stavy a reakce mohli zvládat.³² Takovéto emoce mohou vypuknout například v důsledku velké empatie s klientem nebo z jeho chování. Pokud tyto negativní emoce pomáhající pracovník neřeší, může dojít k tzv. syndromu vyhoření.

Třetí a poslední funkce je funkce řídicí neboli normativní. Tato funkce plní roli kontroly kvality. Každý pracovník potřebuje při své práci někoho, kdo mu pomůže v situacích, ve kterých si není plně jistý, vyřešit nějakou citlivou otázku nebo například v situacích, kdy cítí, že v jeho práci převažují určité předsudky, které by rád odstranil.³³ Obecně řečeno, skoro každý supervizor, i když není nadřizený supervidovaných, nese určitou míru odpovědnosti za správně vykonanou práci supervidovaných i za to, že by měla odpovídat určitým etickým kodexům.

Hodně supervizních setkání obsahuje tyto funkce dohromady. Vesměs skoro žádná supervize nemá jen jednu funkci, ale alespoň dvě, které jsou různě propojené.

³⁰ srov. MATOUŠEK, O. a kol., *Metody a řízení sociální práce*, s. 354.

³¹ srov. HAWKINS, P., SHOHET, R., *Supervize v pomáhajících profesích*, Praha: Portál, 2004, s. 60.

³² srov. Tamtéž, s. 60.

³³ srov. Tamtéž, s. 60.

3.2 Formy supervize

V této kapitole bych chtěla zmínit formy supervize, které se uplatňují i v dobrovolnickém centru ADRA v Českých Budějovicích. Podle počtu účastníků můžeme dělit supervizi na individuální, skupinovou a týmovou. Podle pozice supervizora je to supervize interní a externí.

3.2.1 Individuální supervize

Individuální supervize vychází z kontaktu mezi supervizorem a jedním supervidovaným. Tento kontakt, který je strukturovaný, napomáhá podpořit supervidovaného profesní fungování, řešit problémy a také ho podpořit v dalším rozvoji. Supervize by měla být časově naplánovaná s dopředu dohodnutým cílem a strukturou postupu. Podmínkou supervizora by mělo v první řadě být vytvoření takových podmínek a atmosféry, aby se supervidovaný cítil bezpečně a dokázal se otevřít.

Struktura individuálního supervizního procesu by měla obsahovat následující prvky. Na začátku probíhá reflexe supervize dosavadní práce s klienty. Po souhrnu předešlé práce je nastíněn problém, se kterým supervidovaný přichází. Supervizor na to reaguje a hledá možnosti řešení. Do tohoto řešení by měl supervidovaný vnášet své nápady, jak řešení podpořit, zapojit svou tvořivost a zkušenosti. Supervizor ho podporuje a pomáhá získat důvěru, že vše zvládne.³⁴

Výhody individuální supervize jsou v přímém řešení, které se orientuje na konkrétní supervidovaného potřeby. Je zde proto velká možnost, že zakázka dopadne pozitivně, podle postupu řešení. Nevýhody můžeme spatřovat například v tom, že zde nelze použít tolik metod jako například při supervizi se skupinou. A také zde může nastat nadměrné ulpívání supervidovaného na supervizorovi.

3.2.2 Skupinová supervize

Skupinová supervize je určena pro více členů, odborné publikace uvádějí maximálně pro 10 až 12 osob. Strukturovaný proces supervize má dát možnost

³⁴ srov. MATOUŠEK, O. a kol., *Metody a řízení sociální práce*, s. 354.

supervidovaným hovořit vzájemně o svých pocitech, problémech a reflektovat svoji práci navzájem. Zpětná vazba ostatních členů je pro jednotlivce důležitá. Tato supervize je časově plánovaná, vždy s dopředu dohodnutým programem. Tato skupinová práce vychází ze sociální práce se skupinou, proto je zde kladen důraz na skupinovou dynamiku.³⁵

Výhody skupinové supervize spočívají v možnosti porovnání zkušeností, názorů a tak dále s ostatními členy skupiny. I tímto se supervidovaný může učit. Je zde řada různorodých metod a technik, které lze při supervizi používat. Také tím, že účastníků je více a supervizor se věnuje všem dohromady, nevzniká tu užší vázanost supervidovaného na supervizora. Nevýhody na druhou stranu vyplývají právě z většího počtu členů. Je zde relativně malý prostor pro individualitu člena. Někdy může skupina na člena vyvíjet takový tlak, který ho může podvědomě nutit se začlenit a své vlastní problémy a názory, které se vymykají skupině, potlačit.³⁶

3.2.3 Týmová supervize

Týmová supervize zahrnuje celý pracovní kolektiv, všechny členy na všech pozicích. Tato forma je výhradně zaměřena na efektivitu činnosti celého týmu jako celku.³⁷ Zaměřuje se na vztahy mezi pracovníky, uspořádání rolí, kompetenci kolegů, použité metodiky a mnoho dalšího, co dohromady vytváří celý tým.³⁸

Výhody můžeme vidět v upevňování vztahů členů týmu. Čím více tým spolupracuje, tím je efektivnější i celkový výkon. Pokud bude mít jednotlivec nějaký závažnější problém, tato supervize mu nejspíše stačit nebude.

3.2.4 Interní supervize

V této formě supervize figuruje jako supervizor člen organizace, ve které se supervize odehrává. Výhody plynou z toho, že supervizor velice dobře zná organizaci, je někdy i v úzkém kontaktu s pracovníky a lépe proniká do vznikajících problémů. Na druhou stranu to někdy nemusí být prospěšné, neboť tím, že interní supervizor zná

³⁵ srov. MATOUŠEK, O. a kol., *Metody a řízení sociální práce*, s. 355.

³⁶ srov. HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. *Praktická supervize*, s. 76.

³⁷ srov. MATOUŠEK, O. a kol., *Metody a řízení sociální práce*, s. 357.

³⁸ srov. HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. *Praktická supervize*, s. 93.

strukturu organizace a vše, co s ní souvisí, může promítat své osobní postoje do supervize.

3.2.5 Externí supervize

V této formě figuruje supervizor, který není v organizaci zainteresovaný. Může znát její strukturu, ale není jejím členem. Tento supervizor do supervize více vnáší objektivní postoje, všechny záležitosti řeší pohledem zvenčí. Na druhou stranu nepronikne do určitých problémů v takové míře jako supervizor z organizace.

3.3 Supervize dobrovolnické činnosti

Pokud supervizi vztáhneme na dobrovolníky, představujeme si ji jako „komunikaci dobrovolníka, respektive skupiny dobrovolníků, se supervizorem v neohrožujícím prostředí, které umožní dobrovolníkům konzultovat svoje postoje a pocity pramenící z jejich činnosti. Supervize zároveň chrání zájem klienta před případnými nevhodnými aktivitami dobrovolníka.“³⁹ Druhy i funkce supervize se budou měnit samozřejmě podle typu zařízení, kam dobrovolníci docházejí, a podle druhu dobrovolné činnosti, kterou vykonávají.

Supervize napomáhají dobrovolníkům, aby neztratili motivaci k dobrovolné činnosti. Poskytují určitý náhled na situace, zpětnou vazbu, vytvoření nových východisek pro problematiku střety a získání poznatků, které jim pomohou vykonávat jejich činnost efektivněji a bez zbytečných komplikací.⁴⁰

Supervize dobrovolníků zahrnuje výše jmenované funkce (viz. kapitola 3.1.2 Funkce supervize). Správná komunikace s organizací a koordinátorem může být prevencí před konečným odchodem dobrovolníka, a proto zde můžeme hovořit o podpůrné funkci supervize. Správné sebeuvědomění, odhodlání a otevřenost pro nové

³⁹ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, s. 81.

⁴⁰ srov. BŘÍZOVÁ, B.; MOTLOVÁ, L. Supervize dobrovolnických programů v oblasti sociální práce. In *Supervize v sociální práci a její institucionální souvislosti*. Ústí nad Labem: Universita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická, 2005, s. 39.

zkušenosti a učení by měla supervize v každém dobrovolníkovi podporovat.⁴¹ Proto sem můžeme zahrnout i funkci vzdělávací. A protože skrz supervizi probíhá i určitá kontrola kvality činnosti dobrovolníků, můžeme zde vidět i funkci řídicí.

U dobrovolnických supervizí také velice záleží na tom, kdo bude supervizor a v jakém smluvním vztahu bude s organizací. Jestli bude interní, přímo z organizace, nebo jestli bude nezúčastněný a bude vše posuzovat objektivně. Je dobré, když organizace přihlédne k požadavkům dobrovolníků.

Je dobře, když má dobrovolník možnost využít individuální supervizi v případě, kdy potřebuje hlubší reflexi své činnosti, pomoc při řešení náhle vzniklé situace či pomoc s hlubšími záležitostmi, na které při skupinových supervizích nebyl dostatek času.⁴²

Skupinová supervize bývá nejrozšířenější. Je to čas, kdy si mezi sebou dobrovolníci sdělují své příběhy, zážitky, úspěchy, nápady a také mají možnost řešit problémy a chtějí slyšet zpětnou vazbu. Každý dobrovolník by měl chápat, že supervize je pro něho stejně důležitá jako celá dobrovolnická činnost. Proto by měl již před účastí vědět, co do supervize přináší a co si chce odnést, a tím, že se zapojí, vytvoří příjemnou a užitečnou supervizi.⁴³

Týmová supervize probíhá za účasti dobrovolníků a pracovníků konkrétní organizace. Napomáhá k tomu, aby se všichni seznámili, protože dobrovolníci často do organizace rychle přicházejí a také odcházejí. Povědomí o jiných dobrovolnících může odbourávat počáteční nervozitu a navodit pocit sounáležitosti. V rámci této supervize je možné zapojit i pracovníky organizace, do které dobrovolníci docházejí.

3.4 Motivace k účasti na supervizi

Pro supervizi je motivace velice důležitá. Motivace znázorňuje soubor vnitřních a vnějších faktorů, které nás mají určitým způsobem posílit a vést kupředu. Proto hraje motivace důležitou roli pro průběh i pozitivní výsledek supervize. Můžeme na ni pohlížet ze strany organizace, která by měla své dobrovolníky správně motivovat, a také

⁴¹ srov. BŘÍZOVÁ, B.; MOTLOVÁ, L. Supervize dobrovolnických programů v oblasti sociální práce. In *Supervize v sociální práci a její institucionální souvislosti*, s. 39.

⁴² srov. Tamtéž, s. 40.

⁴³ srov. Tamtéž, s. 41.

z osobní motivace samotného dobrovolníka se supervize zúčastnit. Tyto dvě roviny se prolínají.

3.4.1 Jak organizace motivuje dobrovolníky k účasti na supervizi

Supervize je hlavní činnost, kterou organizace pořádá pro své dobrovolníky v rámci péče o ně. Bývají prezentovány jako neformální setkávání, ale i přesto jsou pod vedením kvalifikované supervizorky.⁴⁴

Už při sjednání dobrovolnictví by měl být začínající dobrovolník informován, co to vlastně supervize je, k čemu slouží, co mu poskytne a jaký je její celkový smysl a cíl. S tím ho může seznámit buď koordinátor, nebo supervizor.

Dobrovolník by měl být správně informován o termínu konání konkrétní supervize. A to včas, aby měl dobrovolník čas uspořádat si povinnosti a naplánovat si účast. Pro kvalitnější připravenost je vhodné informovat také o průběhu a cíli supervize, dobrovolník si tak může lépe ujasnit, s čím do supervize chce přijít. A také o tom, v jakém prostředí a okruhu lidí se bude odehrávat.⁴⁵

Je vhodné vytvářet supervizi jen pro úzký okruh dobrovolníků, například pro ty ze stejné cílové organizace. I přes to, že se dobrovolníci velice často budou střídat, menší skupina je vhodnější pro plné osobní otevření a řešení jejich problémů.

Na pozadí veškeré motivace může být i ocenění potřebnosti. Dobrovolníci můžou cítit větší odhodlání, pokud ví, že jsou potřební a nenahraditelní.

Organizace je motivuje vytvořením vhodného prostředí a také zvažuje, zda zvolí interního či externího supervizora. Rozhodne, jaká budou kritéria pro jeho výběr. Roli zde hrají i finance.

Organizace také může napomoci vzájemnému seznámení dobrovolníků tím, že umožní i celková neformální setkávání dobrovolníků. Ta poté mohou motivovat jednotlivce se supervize zúčastnit bez počátečních obav, že jdou mezi cizí účastníky.

⁴⁴ srov. Sociální práce Sociálna práca: Dobrovolnictví a sociální práce. Brno: Lupres, 2011. Roč. 2011, č. 4, s. 32.

⁴⁵ srov. HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. Praktická supervize, s. 67.

Každý má jiné priority, které pro něho můžou být lákavé. Proto by se organizace měla snažit přizpůsobit se většině dobrovolníků v každém tomto směru.

3.4.2 Vlastní motivace dobrovolníků k účasti na supervizi

Zde bych chtěla nastínit důvody, které ovlivňují osobní motivaci dobrovolníka. To, kvůli čemu se on sám chce supervize zúčastnit.

Účast na supervizi je úzce spjatá s motivací k dobrovolnictví. Domnívám se, že tak, jak dobrovolník přistupuje ke své dobrovolné činnosti, přistupuje i k účasti na supervizi. Pokud je dobrovolníkem z morálního přesvědčení, bere svou činnost jako důležitou, potřebnou a záslužnou, nebude supervizi brát jako druhořadou. Uvědomí si, že pro správné vykonávání dobrovolné činnosti je supervize potřebná. Aby mohla být dobrovolná činnost kvalitní a profesionální, je právě nutné hodnotit dosavadní výsledky, upozorňovat na věci, které je potřeba vědět, a získávat nové znalosti a dovednosti.

Poté mohou v motivaci figurovat důvody, které ji ovlivní. Jeden z nich může být problém nebo situace, které se vyskytly v průběhu dobrovolné činnosti, a supervidovaný si s ním neumí poradit sám. Může pomoci tento problém říci, než se s ním trápí. Další dobrovolníci a samozřejmě i supervizor mohou projevit svůj názor na daný problém a rekonstruovat možnosti řešení. Potřeba zpětné vazby je velkou motivací.

Pokud dobrovolníka netrápí problém, může ho motivovat i skupina dobrovolníků, se kterými se zná, protože má možnost setkání s nimi. Popovídat si o zážitcích, sdělit si poznatky, slyšet názory ostatních, to by měla být motivace každého dobrovolníka, už jen jako intervence proti tzv. dobrovolnickému vyhoření.

Někdo na supervizi přichází s potřebou ocenění. Potřebuje slyšet, že je potřebný, nenahraditelný a organizace si cení všeho, co dělá. Potřebuje podporu a cítit ji i z ostatních dobrovolníků.

Také je možné, že dobrovolník plánuje změnu, ať už dobrovolnického zaměření nebo například frekvence dobrovolnictví.⁴⁶

⁴⁶ srov. BŘÍZOVÁ, B.; MOTLOVÁ, L. Supervize dobrovolnických programů v oblasti sociální práce. In *Supervize v sociální práci a její institucionální souvislosti*, s. 41.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bakalářské práce představím výsledky počátečního dotazování v konkrétní organizaci, díky němuž jsem se rozhodla pro téma své bakalářské práce. Druhá polovina praktické části bude zaměřena na výzkum ke zjištění motivace k účasti na supervizi provedený v dobrovolnickém centru ADRA v Českých Budějovicích.

4.1 Dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice

Dobrovolnické centrum ADRA vzniklo v Českých Budějovicích transformací povodňového infocentra v roce 2006. V podobě dobrovolnického centra, které zprostředkovává dlouhodobé dobrovolnictví u klientů na základě smluv s přijímacími organizacemi, funguje až od druhé poloviny roku 2008. Je jedním z jedenácti dobrovolnických center ADRA v České republice.

Činnost dobrovolníků vychází ze zákona 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, a dále se řídí metodikou o. s. ADRA a jednotlivými metodikami konkrétních zařízení. Konkrétní náplň je dána typem jednotlivých programů: pomoc seniorům a lidem s postižením, program Pět P pro sociálně vyloučené děti, Komunitní intervenční psychosociální tým a Panel Jihočeského kraje - pomoc lidem při mimořádných událostech a v krizových situacích.

Tyto programy se realizují formou pravidelných návštěv, psychosociální podpory, předčítání, rozhovorů, procházek, ručních prací, reminiscenční terapie (pro umožnění vzpomínání a naslouchání vzpomínkám). Pro děti se organizují různé výlety, hry, pomoc se školními záležitostmi (tito dobrovolníci musí projít psychotesty) a také v komunitním intervenčním psychosociálním týmu probíhá poradenská činnost.

S dobrovolníky uzavírá vedoucí koordinátorka Smlouvu o výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby, zajišťuje jim pojištění, informuje o účasti na supervizích, vyžaduje čistý trestní rejstřík, lékařskou prohlídku a také udržuje s dobrovolníkem kontakt, například pro symbolické odměňování, které může dobrovolníka motivovat. Na začátku roku, kdy jsem realizovala svůj výzkum, mělo centrum 87 aktivních dobrovolníků. Tento počet se každým měsícem mění. Dobrovolníci jsou děleni podle

zařízení, do kterých docházejí, do skupin po 5 až 15 osobách podle místa výkonu dobrovolné činnosti. Tyto skupiny vedou určení koordinátoři.

Supervize všech aktivních dobrovolníků a koordinátorů probíhají jednou až dvakrát za rok. Poté probíhají jednou za půl roku skupinové supervize pro dobrovolníky ze stejné organizace, do které docházejí. Někdy jsou pořádány přímo v daných zařízení. Je potřeba, aby v zařízeních měli prostor i zaměstnanci, protože je nutná provázanost s vedením. Takto probíhá 16 supervizí ročně. Pro individuální potřeby dobrovolníka je zde možnost i supervize individuální.

4.2 Počáteční dotazování

Při volbě konkrétního tématu své práce jsem vycházela z rozhovoru s vedoucí koordinátorkou dobrovolnického centra ADRA v Českých Budějovicích Jitkou Chánovou. Rozhovor proběhl 3. 6. 2012. Zde přikládám obsah našeho rozhovoru.

1. S čím a jakými problémy se potýkáte ve směru supervize dobrovolníků?

Řešíme problémy s docházkou. Lidé se obětují už dost, supervize je pro ně zase něco navíc. Lidé se rozhodli setkávat s klienty, dělají to proto, že chtějí, nepotřebují další motivační setkávání, kdyby to dělat nechtěli, tak odejdou, většinou jsou to lidé velmi akční a mají mnoho dalších aktivit, velmi často se jim supervize do jejich bohatého programu ani nevejde, i kdyby chtěli.

Je pro ně někdy obtížné setkávat se s lidmi, se kterými se příliš mnoho neznají, vědí, že se s ostatními dobrovolníky stejně příliš neskamarádí, a přesně nevědí, jak na sebe reagovat, když jsou v podstatě neznámí. Dobrovolníci se obměňují a pár supervizí do roka z nich přátele neudělá. Jak se pak mají před sebou nějakým způsobem otevřít?

Problém je, že skupina je většinou nesourodá - bývají tam velké generační rozdíly, rozdíly v délce dobrovolnické služby, ve zkušenostech - příliš velká heterogenita bývá na škodu věci.

Problém je, že supervize jsou ze strany zákona nutností a tím i na nás jako na neziskovou organizaci je tímto způsobem vyvíjen tlak. Velkým problémem je

financování, protože donoři tyto aktivity nepodporují rádi. Pokud ho zaplatíme, je otázka, zda bude dostatečně kvalitní.

2. Jak své dobrovolníky motivujete pro účast na supervizích?

Opakované zvaní, snaha o osobní kontakt mezi dobrovolníky a koordinátorkami, vyzdvihnutí předností supervizí, snaha o přínosnou náplň.

3. Pořádáte supervize pro všechny dobrovolníky dohromady nebo spíše zvlášť - podle organizací, kam docházejí?

Jednou až dvakrát za rok něco společného pro všechny (alespoň jim dát možnost se vidět při nějaké společné akci) a pak důraz na menší skupinky přímo v zařízeních - každá skupina každého půl roku. Je třeba, aby tam měli prostor zaměstnanci daného zařízení - nutná provázanost s vedením. Takto probíhá 16 supervizí ročně. V zařízeních, kde jsou větší skupiny dobrovolníků, dělíme dobrovolníky na mladší a starší, aby měli k sobě blíž a mohli si lépe popovídat.

4. Když má dobrovolník problémy a něco potřebuje, jak mu s tím dokážete pomoci?

Je to velmi individuální. Každá koordinátorka se snaží udržovat kontakt s každým dobrovolníkem zvlášť tak, aby případný problém vůbec vyplaval na povrch. V případě, že je schopná mu pomoci sama, pouze mě informuje, co a jak dělá prakticky navíc nad rámec svých povinností. Když je situace složitější, probíráme to na pravidelných společných poradách - buď jí něco poradíme, nebo si případ převzmu. Kde je naše působnost, určuje naše interní metodika, ale dost často se pohybujeme nad rámec této metodiky, využíváme kontakty s dalšími organizacemi, vzděláváme se a pak se rozhodujeme individuálně, kam až chceme jít nad tento daný rámec.

5. Jaké nároky klade Vaše organizace na dobrovolníka?

Splnění zákonných podmínek (čistý trestní rejstřík, lékařská prohlídka, prohlášení dobrovolníka, mlčenlivost, pojištění, věk, vstupní pohovor, výcvik).

Splnění těchto interních pravidel dobrovolnického centra - účast na supervizích, popř. náhradních intervizních rozhovorech, nutná reakce na kontakt, alespoň ojedinelá

účast na jednorázových akcích, nutná informovanost při změnách osobních údajů, nošení vizitky.

Splnění pravidel určených smlouvou s každým zařízením - zápis docházky (kde a jak - určené místo pro zápis, někde dobrovolníci píšou i, co s klienty dělali), alespoň občasná účast na akcích, které pořádá dané zařízení, respektování způsobu zpětné vazby (kdo se na koho a s čím obrací), způsob omluvy, když nemohou na návštěvu přijít.

6. Jaké kladou nároky dobrovolníci na Vaši organizaci?

Pojištění, platba za cestovné, občas nějaké hodnocení, Osvědčení, pokud dodržují pravidla, všechno je pro nás pozitivní (i řešení některých problémů) a nároky na nás kladené jsou tak pro nás radost. Negativní ale je, když s námi nekomunikují, když nás neinformují o tom, že např. chtějí skončit nebo že se rozhodli chodit jednou měsíčně nebo se snaží o vlastní vůli zavádět některé nové metody či nápady, aniž by se poradili se zdrav. personálem, kontaktní osobou nebo námi. Problém je, když si na chodbě vyhlédnou nového klienta, kterého začnou navštěvovat, aniž o tom někomu řekli. Problém je, když slibují věci, které neplní. Když ignorují supervize, aniž by k tomu dali jakékoliv vysvětlení.

4.3 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu je zjištění důvodů k účasti nebo neúčasti dobrovolníků na supervizních setkáních v dobrovolnickém centru ADRA v Českých Budějovicích.

4.4 Hypotézy

H1: Dobrovolníci chápou supervizi jako méně důležitou v závislosti ke svým povinnostem nebo jiným aktivitám.

H2: Dobrovolníci jsou nejvíce motivováni tím, že se při supervizi setkají s ostatními dobrovolníky a navzájem si předají své zkušenosti.

4.5 Metodika

4.5.1 *Využité metody*

Při svém výzkumu v rámci bakalářské práce jsem použila tyto metody:

metoda dotazování, technika sběru dat pomocí dotazníku.

4.5.2 *Zkoumaný soubor*

Výzkumný soubor pro sběr dat pomocí dotazníku tvořilo 17 dobrovolníků (z 87 možných) z dobrovolnického centra ADRA v Českých Budějovicích. Dobrovolníci byli z různých odvětví dobrovolné činnosti.

4.5.3 *Metodický postup*

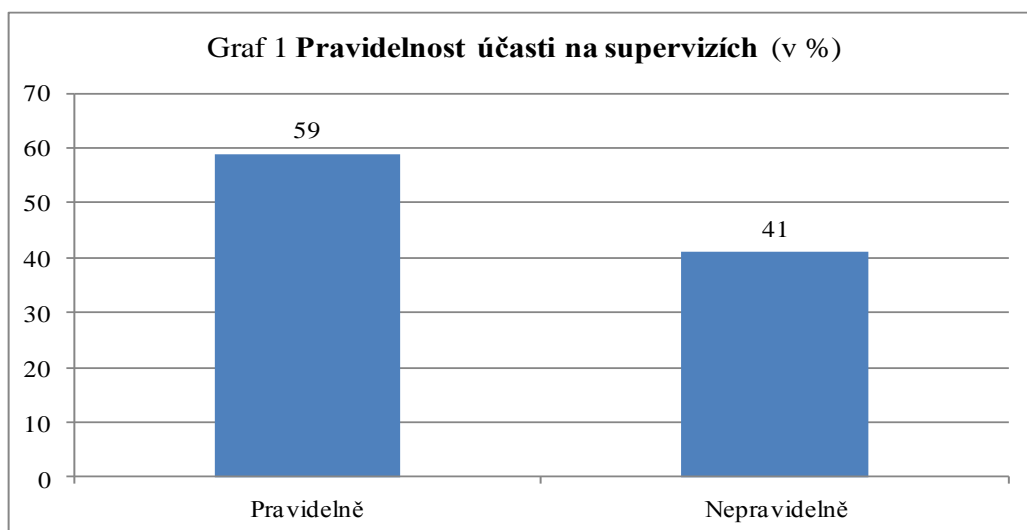
Tento dotazník byl určen pro všechny dobrovolníky z dobrovolnického centra ADRA v Českých Budějovicích. Dotazník obsahoval dohromady 13 otázek, z nichž byly čtyři otázky otevřené, dvě polootevřené a 7 otázek uzavřených.

Na začátku dotazníku jsem položila otázky identifikační a poté otázky zjišťující fakta. Dotazník jsem elektronickou cestou zaslala vedoucí dobrovolnického centra paní Jitce Chánové, která rozeslala dotazník všem aktuálním dobrovolníkům s prosbou navrácení vyplněných dotazníků na mou emailovou adresu. Věděla jsem, že touto cestou nebude návratnost dotazníků bohužel příliš vysoká.

4.6 Harmonogram výzkumu

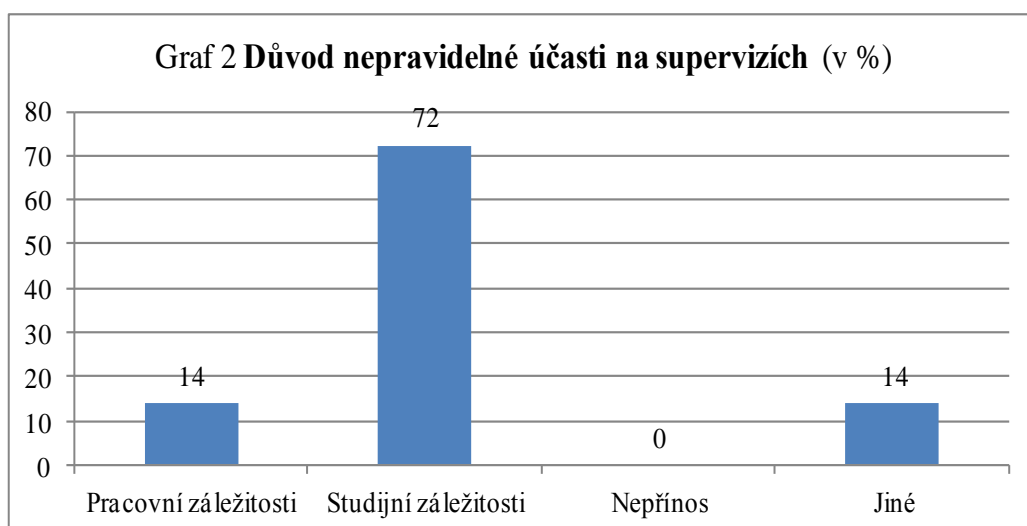
Šetření jsem začala v prosinci 2012, kdy byl výzkum připravován, v měsících únor a březen 2013 došlo na zpracování a vyhodnocování vyplněných dotazníků.

5 VÝSLEDEK ŠETŘENÍ



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 1 vyjadřuje otázku č. 5, která zjišťovala pravidelnost účasti na supervizních setkáních. Ze 17 dotazovaných dobrovolníků odpovědělo 59 % (10) pravidelně a 41% (7) odpovědělo nepravidelně.



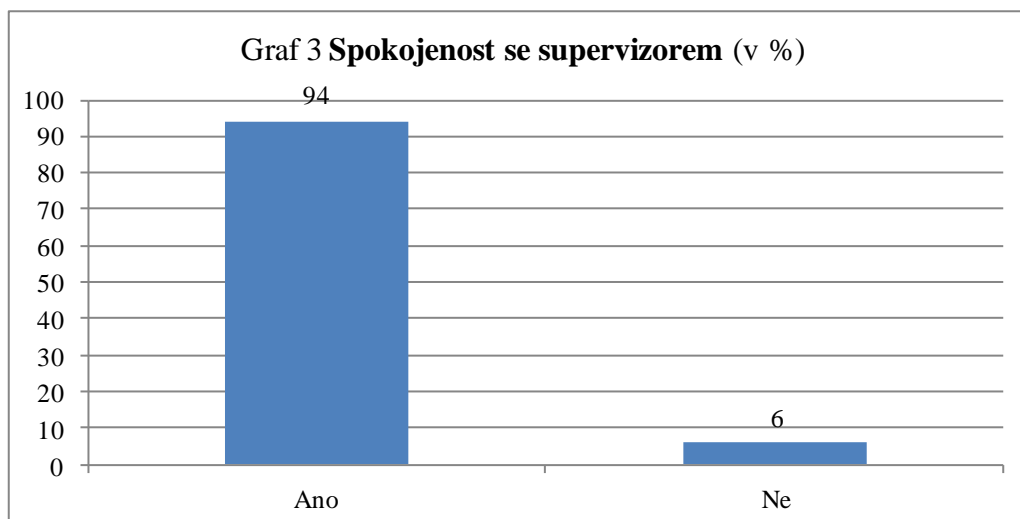
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 2 zobrazuje odpovědi na otázku č. 6, která se ptala na důvod nepravidelné účasti na supervizích. Studijní důvody uvedlo 72% (5) respondentů, pracovní důvody uvedlo 14% (1) respondentů, supervizi za nepřínos neoznačil nikdo a jiné označilo 14% (1) respondentů.

Jako odpověď „jiné“ uvedl jeden respondent jako důvod: ostatní činnosti.

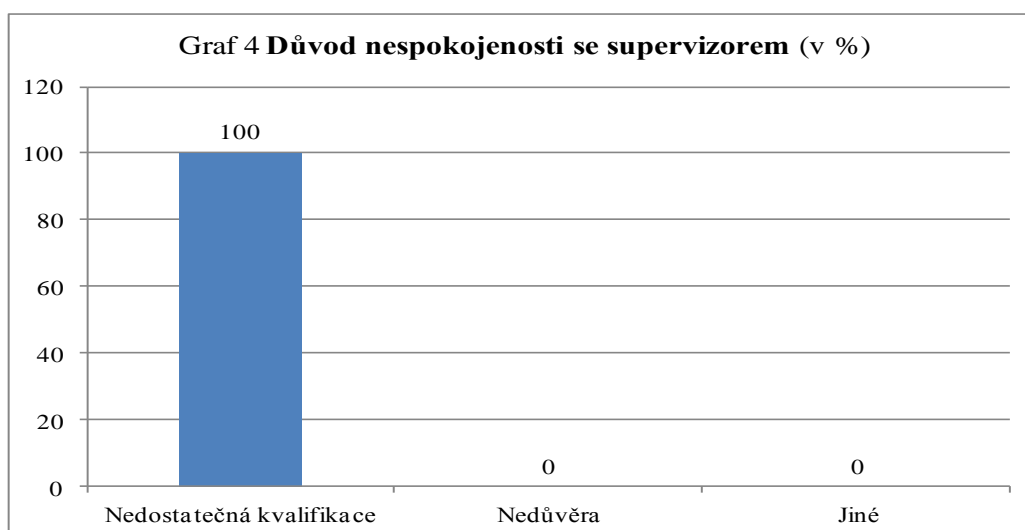
Na otevřenou otázku č. 7 (Co Vás vede k účasti na supervizi?) odpovědělo 17 respondentů takto:

- Setkání se s dalšími dobrovolníky, sdílení zážitků.
- Ráda se vidím s ostatními dobrovolníky a ráda se dozvím zkušenosti jiných.
- Zrovna dnes jsem se jedné zúčastnila v DPS Máj, moc se mi to líbilo, dobře jsme si popovídali o naší činnosti, řekli jsme si různé zážitky s klienty, atmosféra byla uvolněná a velice srdečná, cítím se tam dobře.
- Poznání lidí, kteří mají stejný postoj a zájem k dobrovolnictví.
- Ráda se dozvídám, co je nového či jaké zlepšení je u dětí, se kterými jsem v kontaktu. Dále pak chystaný program sociálních služeb.
- Výměna názorů a zkušeností, získání informací, zpětná vazba.
- Když něco dělám, tak pořádně. Očekávám pomoc, když si s něčím nevím rady. Dostávám se do kontaktu i s ostatními dobrovolníky.
- Setkat se s ostatními dobrovolníky – kamarády.
- Pozvání vedoucího, milá skupinka, setkání s ostatními dobrovolníky, zajímavé a taky poučné povídání, sounáležitost.
- Výměna názorů a zkušeností s ostatními dobrovolníky.
- Je příjemné a užitečné se setkat s ostatními dobrovolníky a sdílet zkušenosti.
- Problém, který potřebuji vyřešit.
- Setkání s novými lidmi.
- Řešit problémy, čerpat z dobrovolnické činnosti ostatních, kladení cílů.
- Společné setkání, poznání nových dobrovolníků, kteří navštěvují stejné zařízení jako já, nové informace.
- Lidé a jejich příběhy.
- Poslechnout si zkušenosti ostatních, seznámení se...



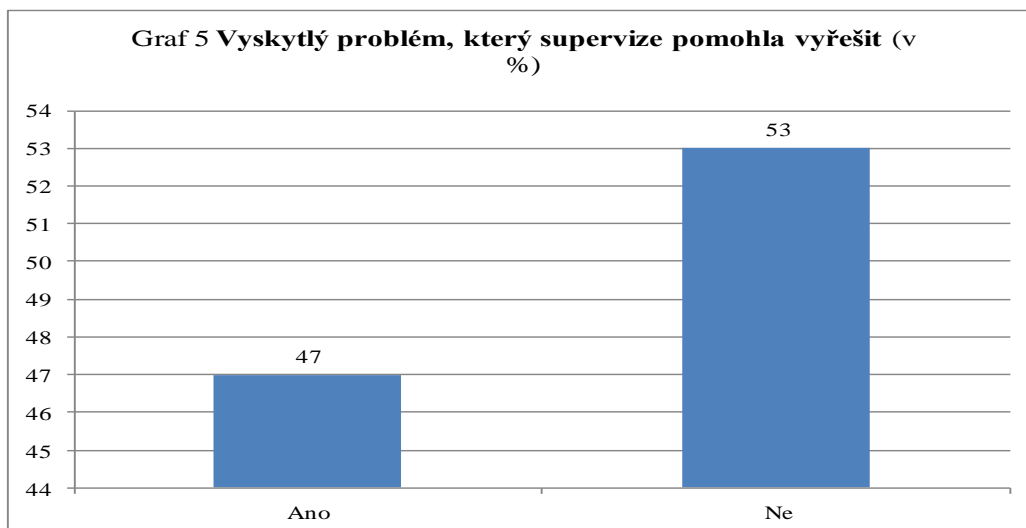
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 3 představuje odpovědi na otázku č. 8, která zjišťovala, zda respondentům vyhovuje supervizor z organizace. Ze 17 dotazovaných dobrovolníků bylo 94 % (16) spokojených, 6% (1) bylo nespokojeno.



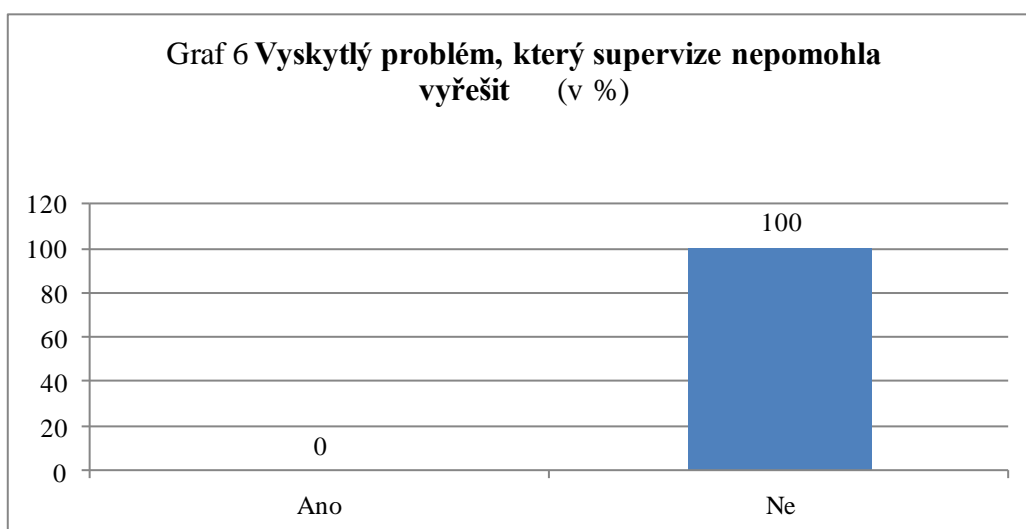
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 4 vyjadřuje odpovědi na otázku č. 9, která hledala důvod nespokojenosti se supervizorem z organizace. 100% respondentů (1) odpovědělo, že důvod je nedostatečná kvalifikace.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 5 představuje odpovědi na otázku č. 10, která zjišťovala, zda supervize někdy pomohla respondentovi vyřešit problém, který mu během dobrovolné činnosti nastal. Ze 17 dotazovaných dobrovolníků 53 % (9) problém žádný nemělo a 47% (8) problém mělo a supervize jim ho pomohla vyřešit.



Zdroj: vlastní výzkum

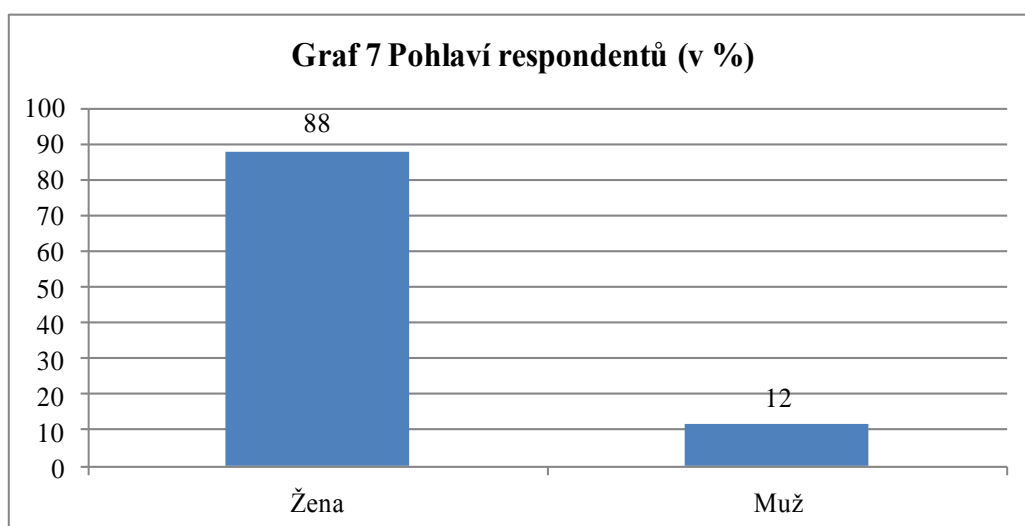
Graf 6 vyjadřuje otázku č. 11, která zjišťovala, zda se u respondenta vyskytl problém, který mu supervize nedokázala pomoci vyřešit. Všechny 100% (17) respondentů odpovědělo, že se u nich žádný takový problém nevyskytl.

Na otevřenou otázku č. 12 (Jaké podmínky pro supervizi by měla organizace vytvořit, aby jste se zúčastnili ?) odpovědělo 17 respondentů takto:

- Přátelské a milé prostředí konání, časová dostupnost.
- Podmínky mi vyhovují.
- S podmínkami jsem spokojena.
- Neúčastním se kvůli nedostatku času a ten mi nikdo nedá.
- Nemyslím si, že by byly nějaké zvláštní podmínky nutné. Stačilo by navrhnout více možných termínů.
- Vhodný termín.
- Nic.
- Chtěla bych se cítit jako doma – abych se třeba mohla najíst. Nejdříve se neformálně pobavit s ostatními, pustit nějaký klip – krátký film.
- Milé prostředí, zábavné povídání, povzbuzení k další dobrovolné práci, odreagování, případné zajímavosti.
- Příjemné prostředí.
- Bezpečný prostor, tzn. pocit přijetí, možnost vyjádření jakéhokoliv názoru a zkušenosti a jistotu, že nic z toho nebude zneužito.
- Příjemné prostředí ve společnosti ostatních dobrovolníků.
- Vše mi vyhovuje.
- Pravidelnost, nižší počet účastníků.
- Žádné.
- Nemám co vytknout, jen by mohla být častější frekvence, například jedenkrát za měsíc (nyní je to jednou za půl roku).

Otázka č. 13 byla dobrovolná, v ní měli respondenti možnost vyjádřit své nápady nebo připomínky k supervizi dobrovolníků v jejich organizaci. Tři respondenti odpověděli takto:

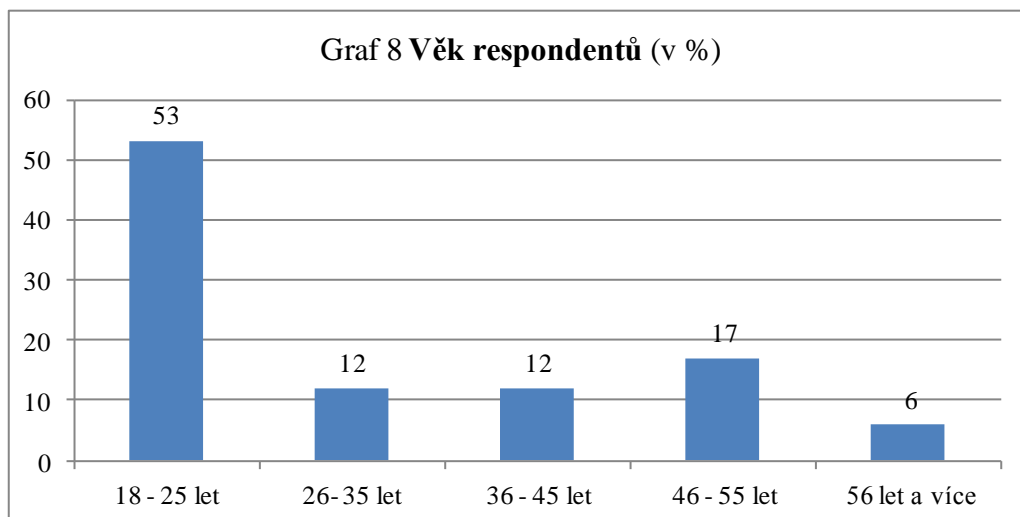
- Celkově bych zlepšila prostředí a to jídlo ☺
- Lépe je dělat supervize pro menší skupinu dobrovolníků, kteří mají stejnou cílovou skupinu klientů.
- Napadá mě spojit supervizi třeba jednou do roka s víkendovým pobytem, aby se mohli jednotliví dobrovolníci mezi sebou poznat a vytvářet tým. Nyní se známe velmi okrajově.



Zdroj: vlastní výzkum

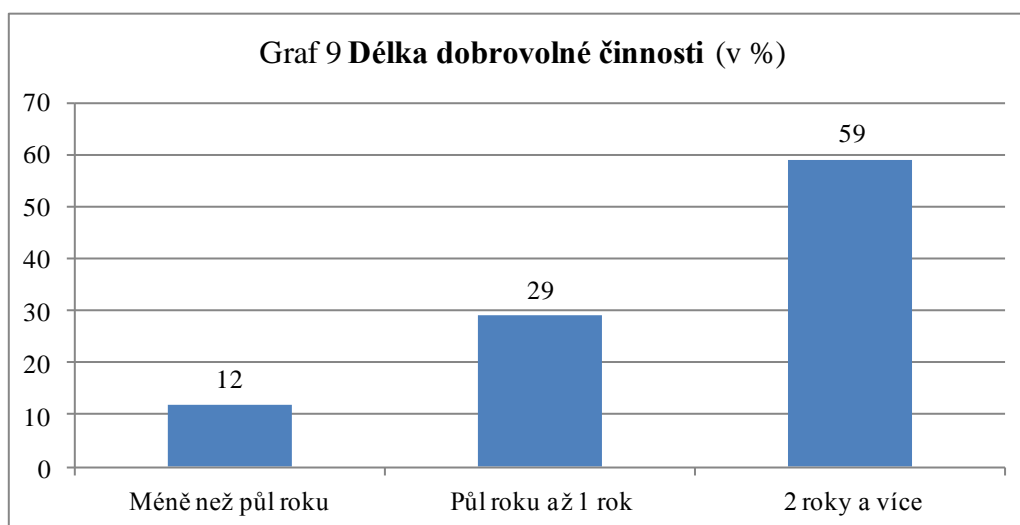
Graf 7 postihuje otázku č. 1, která se týkala pohlaví respondenta.

Ze 17 dotazovaných dobrovolníků bylo 88 % (15) žen a 12% (2) mužů.



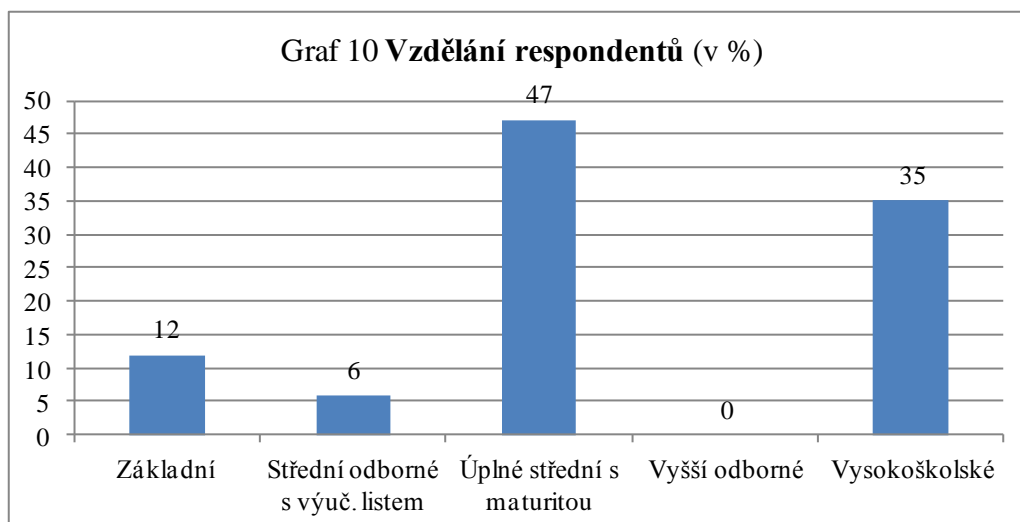
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 8 vyjadřuje odpovědi na otázku č. 2, která zjišťovala věk respondenta. Ze 17 dotazovaných dobrovolníků bylo 53 % (9) dobrovolníků ve věku 18 – 25 let, 12 % (2) ve věku 26 – 35 let, 12% (2) ve věku 36 – 45 let, 17% (3) ve věku 46 – 55 let a 6% (1) ve věku 56 let a více.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 9 představuje odpovědi na otázku č. 3, která se týkala délky dobrovolné činnosti respondenta. Ze 17 dotazovaných dobrovolníků vykonávalo 12 % (2) dobrovolnou činnost méně než půl roku, 29% (5) půl roku až 1 rok a 59% (10) 2 roky a více.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 10 vyjadřuje otázku č. 4, která zjišťovala vzdělání respondenta. Ze 17 dotazovaných dobrovolníků bylo 12 % (2) se základním vzděláním, 6% (1) se středním odborným vzděláním s výučním listem, 47% (8) s úplným středním vzděláním s maturitou, nikdo s vyšším odborným vzděláním a 35% (6) se vzděláním vysokoškolským.

5.1 Vyhodnocení výzkumu

Výzkumný soubor pro sběr dat pomocí dotazníku tvořilo 17 dobrovolníků (z 87 možných) z dobrovolnického centra ADRA v Českých Budějovicích. Dobrovolníci byli z různých odvětví dobrovolné činnosti.

H1: Dobrovolníci chápou supervizi jako méně důležitou v závislosti ke svým povinnostem nebo jiným aktivitám.

Z výzkumu vyplývá, že 41% z dotazovaných dobrovolníků se supervizi nezúčastňuje pravidelně. Z toho 72% respondentů se nezúčastňuje kvůli studijním povinnostem, 14% kvůli pracovním záležitostem a 14% dává přednost jiným aktivitám. Zde mohou jen vyvodit, že se nejvíce nezúčastňují studenti. **H1 nebyla potvrzena.**

H2: Dobrovolníci jsou nejvíce motivováni tím, že se při supervizi setkají s ostatními dobrovolníky a navzájem si předají své zkušenosti.

V otevřené otázce č.7 - co vede respondenty k účasti na supervizi se 14 dobrovolníků vyjádřilo tak, že hlavně chtějí potkávat ostatní dobrovolníky a navzájem sdílet a předávat své zkušenosti. **H2 byla potvrzena.**

5.2 Souhrn výzkumu

V rámci mého šetření se mi vrátilo 17 z 87 zaslaných dotazníků. Získané výsledky bych zde shrnula.

Ve výzkumu figurovaly více ženy (88%). Ve věku 18 – 25 let (53%). Většina respondentů se zabývala dobrovolnou činností dva roky a více (59%). 47% dobrovolníků má úplné střední vzdělání s maturitou a 35% dobrovolníků je vysokoškolsky vzdělaných.

Dále jsem zkoumala účast na supervizích. 59% respondentů odpovědělo, že se zúčastňují pravidelně. 41% procent dobrovolníků se pravidelně nezúčastňuje a to z důvodu pracovních povinností (14%), studijních záležitostí (72%) a jiných aktivit (14%).

Na otevřenou otázku, co respondenty vede k účasti na supervizi zmínilo nejvíce dobrovolníků motivaci, která se váže na poznávání ostatních dobrovolníků, sdílení zkušeností, vytváření zpětných vazeb a celkovou sounáležitost dobrovolníků při supervizi.

Jeden respondent uvedl nespokojenost se supervizorem. Důvodem této nespokojenosti je nedostatečná kvalifikace. Pokud se dobrovolníkovi vyskytl při jeho dobrovolné činnosti problém, supervize mu ho pomohla vyřešit (47%). Žádnému dobrovolníku se nevyskytl problém, který mu supervize vyřešit nepomohla.

Na otevřenou otázku, co by měla organizace změnit, aby byl respondent více motivován se supervize zúčastnit uvedli dobrovolníci různé odpovědi. Například vytvoření přátelského a milého prostředí konání, více možných termínů pro konání supervize, bezpečný prostor pro otevření svých pocitů atd. V dobrovolné otázce, kde se mohli respondenti vyjádřit, co by v supervizi zlepšili uvedli dobrovolníci zlepšit

prostředí a jídlo, pořádat supervizi pro menší okruh dobrovolníků a nebo také spojit supervizi s víkendovým pobytem.

6 DISKUZE

Zde bych ráda porovнала teoretické předpoklady s výsledky praktickými.

Jako první z motivů k účasti na supervizi jsem nastínila neformální příjemný prostor, kde se dobrovolníci cítí dobře. Tuto domněnku mohu vzhledem k výzkumu rozhodně potvrdit. Dobrovolníci potřebují pro své otevření a možnost dobré reflexe své činnosti příjemný prostor, ve kterém je jim dobře, a také pocit bezpečí, aby se nic, co řeknou, nedostalo mimo okruh lidí v supervizi.

Jako další důvod jsem uvedla dostatečné informování o termínu konání supervize a celkově o její chystané struktuře. Toto také mohu potvrdit. Nejvíce na to upozorňovali mladší respondenti, kteří mají spoustu dalších aktivit a jimž stanovení pevného termínu nevyhovuje. Raději by dostali na výběr více termínů, ze kterých by si mohli vybrat. Co se týče informovanosti o struktuře chystané supervize, to dotazník nezjišťoval.

Dalším nastíněným důvodem byla velikost supervizní skupiny. Z dotazníků vyplývá, že respondentům více vyhovují zmiňované malé skupinky, například jen dobrovolníků docházejících do stejného zařízení. Dobrovolníci mají poté menší obavy a ke skupině získají větší důvěru k tomu, aby se otevřeli a vyjádřili své pocity, názory a připomínky.

Také jsem popisovala, že na pozadí veškeré motivace může stát i potřeba ocenění, které probíhá pomocí dárečků k narozeninám, občerstvení při supervizích nebo i utvrzování v potřebnosti a nenahraditelnosti dobrovolníka. I tento důvod se v dotaznících objevil v požadavku na zlepšení občerstvení při supervizích.

Jako další důvod jsem uvedla volbu supervizora. Zda volit interního či externího. V centru ADRA funguje na postu supervizora hlavní koordinátorka dobrovolníků. S volbou této osoby se v dotaznících objevil jeden nesouhlas, protože respondent nepovažoval supervizorku za dostatečně kvalifikovanou.

Jako poslední motiv jsem uvedla vytváření neformálních setkávání, například před Vánoci či při sportovních aktivitách. Protože podle mého názoru i toto může podpořit motivaci se zúčastnit supervize. Na „kamarádkých“ setkáních se dobrovolníci lépe poznají, a proto už poté nemusí cítit nervozitu při účasti na supervizi. Z výzkumu toto

také vyplývá. Respondent považoval tato setkání za velice užitečná a dokonce navrhoval spojit supervizi třeba jednou do roka s víkendovým pobytem, aby se mohli jednotliví dobrovolníci mezi sebou poznat a vytvářet tým.

Navíc se v rámci šetření objevily požadavky na častější supervizi v menším počtu účastníků nebo návrh, že by před započítím samotné supervize mohlo probíhat neformální povídání nebo promítání krátkého filmu, aby to pomohlo dobrovolníkům otevřeně mluvit.

V důvodech k účasti samotného dobrovolníka jsem jako první uvedla potřebu pomoci při řešení vyskytlého problému. Můj výzkum tuto domněnku potvrdil. Několik respondentů uvedlo, že někdy měli problém, který jim supervize pomohla vyřešit.

Nejvíce se ve výzkumu opakoval nastíněný důvod potřeby setkání se s ostatními dobrovolníky a vzájemného porovnávání zkušeností. Sdílet společný čas ve společnosti lidí se stejným přesvědčením, diskutovat zážitky, učit se díky tomu novým věcem, to je věc, která tvoří velkou část jejich motivace.

Oceňování bylo také zmíněno. Potřeba zpětné vazby na činnost, kterou dobrovolník vykonává, je podporou pro motivaci k celé dobrovolné činnosti.

Jako doplňující důvod vyplývá z dotazníků i potřeba vzdělávat se, získávat nové informace a dovednosti.

ZÁVĚR

Má závěrečná bakalářská práce se věnovala *motivaci k supervizi dobrovolníků*. Cílem předkládané práce bylo přiblížit důvody, které vedou dobrovolníka k účasti na supervizi. Tohoto cíle jsem dosáhla teoretickou částí, v níž jsem na základě dostupné literatury popsala téma dobrovolnictví, ve kterém jsem se zaměřila na oblasti působnosti dobrovolnictví, formy dobrovolnictví, motivy dobrovolné činnosti a blíže jsem popsala dobrovolnické centrum ADRA. Dále jsem se zabývala pojmem supervize. Popsala jsem její cíle, funkce a formy a teoreticky jsem postihla motivaci k účasti na supervizi dobrovolníků. Pro potvrzení či naopak vyvrácení domněnek uvedených v teoretické části byl ve zmiňované organizaci proveden výzkumu, který zjišťoval reálné důvody motivace k účasti na supervizi. Výzkum spolu s jeho výsledky je podrobně analyzován v praktické části práce.

Vlastní šetření prokázalo, že pro účastníky je důležité setkávání s ostatními dobrovolníky v menších skupinkách. Předávání zkušeností a zpětná vazba je největší motivací. Neúčast na supervizích je nejvíce způsobena nedostatkem času dobrovolníků v rámci jejich povinností a aktivit.

Domnívám se, že výše popsané důvody by mohly dobrovolnickému centru ADRA alespoň pomoci k vytvoření určitého náhledu, co dobrovolníky motivuje a co naopak demotivuje. Z mého nezávislého dotazování je účast na supervizích opravdu problém mnoha organizací. Pokud dobrovolníci vnímají supervizi jako méně důležitou oproti vykonávanému dobrovolnictví, může přestat být tato dobrovolná činnost užitečná a efektivní, když není vedena profesionály.

Domnívám se, že toto téma není zdaleka tak prozkoumané, jak by podle své závažnosti mohlo být, a proto si zaslouží i další pozornost ve větší míře, než jsem mu věnovala já v závěrečné bakalářské práci.

LITERATURA

1. BŘÍZOVÁ, B. - MOTLOVÁ, L. Supervize dobrovolnických programů v oblasti sociální práce. In *Supervize v sociální práci a její institucionální souvislosti*. Ústí nad Labem: Universita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická, 2005. ISBN 80-7044-698-6. s. 38 – 42.
2. *Dobrovolníci pro kulturu*. Praha: b.n., 2011. ISBN 978-80-7008-268-3.
3. FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. In TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.
4. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: OSMIUM, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
5. HAVRDOVÁ, Z.; HAJNÝ, M. *Praktická supervize*. Praha: Galén, 2008. ISBN 978-80-7262-532-1.
6. HAWKINS, P.; SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.
7. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.
8. MATUŠKA, F. Pomoc a kontrola v supervizi. *Konfrontace 16*, 2005, č. 1. ISSN 0862 8971.
9. Sociální práce Sociálna práca. *Dobrovolnictví a sociální práce*. Brno: Lupres, 2011. Roč. 2011, č. 4. ISSN 1213-6204.
10. TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.

11. VITOUŠOVÁ, P. *Motivace pro práci v neziskovém sektoru*. In TOŠNER, J.; SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.

12. Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, ve znění platném k 1. 1. 2003.

Internetové zdroje:

1. ČERNÁ, L.; HOFERKOVÁ, D. *Dobrovolnictví v sociálních službách*. [on line], [cit. 2013/04/02]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-v-socialnich-sluzbach/>.
2. *Dobrovolnické centrum Adra*. [on line], [cit. 2013/3/15]. Dostupné na WWW: <http://www.adra.cz/projekty/projekty-v-cr/dobrovolnictvi-kamerou/dobrovolnictvi>.
3. DOLEŽALOVÁ, K.; KUBOVÝ, L. *Dobrovolnictví v kultuře*. [on line], [cit. 2013/04/02]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-v-kulture/>.
4. *Evropská dobrovolná služba*. [on line], [cit. 2013/3/25]. Dostupné na WWW: <http://www.mladezvakci.cz/evropska-dobrovolna-sluzba/>.
5. KOLÁČEK, J. *Oblasti dobrovolnictví*. [on line], [cit. 2013/3/25]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/>.
6. KOŇASOVÁ, J. *Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce*. [on line], [cit. 2013/3/25]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/mezinarodni-dobrovolnictvi-a-rozvojova-spoluprace/>.

7. KOŘÍNKOVÁ, I. *Dobrovolnictví ve zdravotnictví*. [on line], [cit. 2013/04/02]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-ve-zdravotnictvi/>.
8. KOVÁŘ, D. *Dobrovolnictví ve sportu*. [on line], [cit. 2013/04/02]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-ve-sportu/>.
9. SEDLÁČEK, A. *Dobrovolnictví s dětmi a mládeží*. [on line], [cit. 2013/04/02]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-s-detmi-a-mladezi/>.
10. TOMAN, D. *Dobrovolnictví v ekologii*. [on line], [cit. 2013/04/02]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-v-ekologii/>.

KLÍČOVÁ SLOVA

motivace k supervizi

supervize

dobrovolnictví

PŘÍLOHY

Příloha 1: Dotazník pro dobrovolníky

Milí dobrovolníci,

chtěla bych vás velice požádat o spolupráci na mé bakalářské práci, která se zabývá motivací k supervizi dobrovolníků. Nemusíte se bát, dotazník je anonymní a výsledné dotazníky se dostanou pouze ke mně.

Vyplněný dotazník prosím zašlete na email: kotilova.zuzana@seznam.cz

Poznámka k vyplnění – na čtvereček stačí dvakrát kliknout a v odstavci výchozí hodnota dát zaškrtnuto.

1. Pohlaví

Muž

Žena

2. Věk

3. Jak dlouho děláte dobrovolnickou činností?

Méně než půl roku

Půl roku – 1 rok

2 roky a více

4. Jaké je Vaše vzdělání?

Základní

Střední odborné s výučním listem

Úplné střední odborné vzdělání s maturitou

Vyšší odborné

Vysokoškolské

5. Zúčastňujete se supervizí pravidelně?

Pravidelně (vynechejte otázku č. 6)

Nepravidelně

6. Proč se nezúčastňujete pravidelně? Popište.

Pracovní záležitosti

Studijní záležitosti

Myslím, že mi supervize nic nepřinese

Jiné.....

.....

.....

.....

7. Co vás vede k účasti na supervizi?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Vyhovuje vám supervizor z organizace?

Ano (Vynechejte otázku č. 9)

Ne

9. Proč vám nevyhovuje supervizor z organizace?

Nepřijde mi dostatečně kvalifikovaný

Nemám k němu důvěru

Jiné (Vypište).....

10. Měli jste někdy problém, který vám supervize pomohla vyřešit?

Ano

Ne

11. Měli jste někdy problém, se kterým vám supervize nedokázala pomoci?

Ano

Ne

12. Jaké podmínky pro supervizi by měla organizace vytvořit, abyste se zúčastnili?

.....
.....
.....

.....
.....
.....

13. Zde máte možnost vyjádřit své nápady nebo připomínky k supervizi dobrovolníků ve vaší organizaci

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Děkuji mnohokrát za vyplnění dotazníku.

Kotilová Zuzana

ABSTRAKT

KOTILOVÁ, Z. *Motivace k supervizi dobrovolníků*. České Budějovice 2013. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Oddělení praxe. Vedoucí práce Ehrlichová, M.

Klíčová slova: motivace k supervizi, supervize, dobrovolnictví

Supervize v oblasti dobrovolné činnosti je důležitá pro poskytování zpětných vazeb a kvůli možnosti dalšího růstu dobrovolníků. Proto velice záleží na tom, jak jsou dobrovolníci osobně motivováni a jak k této motivaci přistupuje pořádající organizace.

Práce představuje důvody, které ovlivňují motivaci dobrovolníka k účasti na supervizním setkání. Zabývá se otázkami, jak může organizace své dobrovolníky k účasti motivovat a jaké jsou důvody samotného dobrovolníka se supervize zúčastnit.

Součástí bakalářské práce je i praktická část zabývající se důvody účasti a neúčasti na supervizích setkání v dobrovolnickém centru ADRA v Českých Budějovicích.

ABSTRACT

Motivation to supervision of volunteers

Key words: motivation to supervision, supervision, volunteering

The supervision of voluntary activity is important for providing feedback and because of opportunities for further growth of volunteers. Therefore, it depends on how they are personally motivated and what is the attitude of the host organization to this motivation.

This work presents the reasons that affect motivation of volunteers to the participation in supervisory meeting. It deals with the questions of how can organization motivate volunteers to participate and what are the reasons of volunteers' participation.

Part of this work is also a practical part dealing with the reasons for participation and non-participation in the supervisory meeting of Supervision Center ADRA in České Budějovice.