

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Katedra studií občanské společnosti

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Dobrovolníci a jejich příprava
v humanitárních a rozvojových
organizacích**

autorka: **Bc. Monika Redmerová**

vedoucí práce: **Mgr. Tereza Pospíšilová, M.A., Ph.D.**

Praha 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval/a samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužil/a k získání jiného nebo stejného titulu.

Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text.

V Praze dne 1.1.2011

.....
Bc. Monika Redmerová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucí své diplomové práce, Mgr. Tereze Pospíšilové, M.A., Ph.D. za podnětné vedení. Také bych ráda poděkovala všem, kteří mě podporovali a motivovali mě při jejím zpracovávání a dokončení. Děkuji všem dobrovolníkům, bez jejichž ochoty a otevřenosti by vznik této práce nebyl možný.

ABSTRAKT

Dobrovolnictví je již v naší společnosti známým pojmem stejně tak jako jeho význam. Málo se však hovoří o přípravách dobrovolníků před jejich definitivním zapojením do konkrétní činnosti. Tato práce se zaměřuje na přípravu dobrovolníků v organizacích, které působí v oblasti humanitární pomoci a rozvojové spolupráce v zemích mimo Evropskou unii.

Cílem práce je zmapovat jednotlivé fáze práce organizace s dobrovolníky, zejména jejich přípravu před odjezdem a působením v zahraničí. Součástí je i vyjádření dobrovolníků k formám těchto příprav. K dosažení cíle byl uskutečněn kvalitativní výzkum, díky kterému bylo možné popsat způsoby práce ve zkoumaných organizacích. Nezanedbatelný byl v rámci výzkumu přímý kontakt s dobrovolníky a zaměstnanci.

Závěrem práce je pak souhrn zjištěných skutečností a z toho vyplývající doporučení.

Klíčová slova:

dobrovolnictví, management dobrovolnictví, humanitární pomoc, zahraniční rozvojová spolupráce, příprava dobrovolníka, školení

ABSTRACT

The term „Volunteering“ as well as its sense has become well-known in today's society. Less knowledge we have about the process of preparations of volunteers before their final involvement in specific projects. This work focus on preparations of volunteers in organizations who operate in the field of humanitarian aid and development cooperation outside the European Union.

The aim of this study is to survey particular phases of the contact between organizations and their volunteers especially the phase of training before sending the volunteers for their mission abroad. Volunteer's comments on the methods of preparations form a part of the work too. To reach the objective, the qualitative research was held, so that it was possible to describe the operating methods in focused organizations. During the research, the direct contact with volunteers and employees of organizations played an important role.

The work is concluded with the survey of ascertained facts and resulting recommendations.

Keywords:

Volunteering, volunteer management, humanitarian aid, international development cooperation, volunteer preparation, training

Obsah

I. Úvod.....	8
1.1. Vymezení tématu práce.....	9
1.2. Formulace cíle a výzkumných otázek.....	9
1.3. Popis práce.....	10
II. Teoretická část.....	12
1. Pojem dobrovolnictví a jeho role v občanské společnosti.....	12
1.1. definice – vymezení pojmu dobrovolnictví.....	13
1.1.2. Mapování dobrovolnických aktivit.....	15
2. Management dobrovolnictví.....	17
2.1. Formální a neformální model dobrovolnictví.....	18
2.2. Styly managementu.....	19
2.3. Funkce koordinátora dobrovolníků.....	24
2.4. Vlastní práce s dobrovolníky v organizaci.....	24
2.4.1. Výběrové řízení.....	25
2.4.2. Nástup dobrovolníka do organizace.....	25
2.4.3. Příprava - seminář, školení.....	26
2.4.4. Průběžná kontrola.....	27
2.5. Firemní management a možné souvislosti.....	27
2.6. Rozdílnost – motivace a udržitelnost.....	28
3. Zahraniční projekty.....	29
3.1 Charakteristika humanitárních a rozvojových projektů.....	29
3.1.1. Humanitární pomoc.....	30
3.1.2. Rozvojové projekty – zahraniční rozvojová spolupráce.....	30
3.2. Aktéři činní v humanitárních a rozvojových projektech v ČR.....	31
3.2.1. Stát a jeho výkonné složky.....	32
3.2.2. Organizace občanského sektoru.....	33
3.2.2. Soukromý sektor.....	35
3.3. Zaměstnanec nebo dobrovolník?.....	35
III. Empirická část.....	36
1. Metodologie výzkumu.....	36
1.1. zvolené metody.....	36
1.1.1. Pozorování.....	36
1.1.2. Rozhovory.....	38
1.1.3. Studium dokumentů.....	39
1.1.4. Dotazníkové šetření.....	40
1.2. Výběr vzorku organizací.....	41
1.2.1. Proces výběru.....	42
1.3. Výběr vzorku dobrovolníků.....	43
1.4. Postup výzkumu.....	43
1.5. Metoda analýzy dat.....	44
1.6. Postup analýzy dat.....	45
1.7. Etická problematika.....	46
2. Výstupy výzkumu.....	47
2.1. Výběr organizací.....	47
2.1.1. SADBA – projekt Cagliari.....	49
2.1.2. INEX – SDA.....	51
2.1.3. Bodaj, o.s.....	53
2.2. Analýza.....	55

2.2.1. Vstup dobrovolníka do organizace.....	55
2.2.2. Práce s dobrovolníkem v organizaci – školení.....	58
2.2.3. Dobrovolník v zahraničí.....	68
2.2.4. Jak organizace zdůvodňuje zvolenou formu přípravy.....	70
2.2.5. Podobnosti organizací programového managementu.....	71
3. Závěr výzkumu.....	71
IV. Závěr.....	73
Literatura a použité zdroje.....	74
Literatura.....	74
Webové stránky.....	77
Přednášky a školení.....	77
Seznamy.....	78
Seznam tabulek a obrázků.....	78
Seznam příloh.....	78
Seznam zkratk.....	78
Medailon autorky.....	79
Projekt diplomové práce.....	
Přílohy.....	

I. Úvod

Dobrovolnictví je skutečně fenoménem dnešní doby. Svědčí o tom nejen výzkumy, které se na tomto poli uskutečňují¹, ale také pozornost, která je tomuto tématu věnována i ze strany Evropské Unie, respektive Evropské komise², která vyhlásila rok 2011 Evropským rokem dobrovolnictví. Zároveň se k tématu roku dobrovolnictví postavily aktivně i jednotlivá ministerstva ČR, organizace občanského sektoru a další subjekty, které jsou v kontaktu s dobrovolníky, nebo s nimi aktivně pracují. To jasně svědčí o tom, že všechny zainteresované strany si jsou vědomy významu, který dobrovolnictví společnosti přináší.

Dá se říci, že osvěta o dobrovolnictví a šíření povědomosti o jeho významu již není žádnou novinkou ani v ČR. Tomu nasvědčuje i fakt, že o tématu dobrovolnictví, ať již v širokém kontextu nebo specifických tématech, bylo zpracováno mnoho literatury, článků a zároveň se mu věnuje mnoho studentských prací (více viz. seznam literatury). V současnosti již není hlavním tématem dobrovolnictví jako takové, ale otázky, které s touto problematikou hluboce souvisejí, zároveň však nejsou na první pohled patrné. Zakořeněnost a růst rostlinky „dobrovolnictví“ dovoluje, aby se pozornost začínala upírat na související otázky, kterými je třeba se začít zabývat proto, aby rostlina mohla pokračovat ve zdravém růstu a vývoji a zároveň mohla přinášet užitek. Tyto otázky se týkají např. profesionálního vedení dobrovolníků, vytvoření legislativně podpůrného prostředí pro všechny formy dobrovolnictví, čím dál tím více populárního tématu firemního dobrovolnictví, nebo i skutečnosti, že „dobrovolnictví nestojí peníze, ale není zadarmo“.

Téma přípravy dobrovolníků jsem si vybrala proto, že se v oblasti dobrovolnictví již dlouhou dobu pohybuji, a to jak profesně, tak dobrovolně a dobrovolnický. Uvědomuji si, jaký obrovský potenciál pro jednotlivce a zároveň pro společnost s sebou tento fenomén přináší. Myslím, že je tedy velmi žádoucí podporovat jeho rozvoj. Sama vnímám jakýsi

¹ Poslední komplexní výzkum v ČR je shrnut v knize Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století, autoři Doc. PhDr. Pavol Frič, PhD. a Mgr. Tereza Pospíšilová, PhD. Tato kniha je pokračováním výzkumu realizovaného v ČR a v Norsku od podzimu 2009, kdy výzkumným záměrem bylo porovnání „vzorců a hodnot dobrovolnictví v české a norské společnosti (v originále „The Patterns and Values of Volunteering in the Czech and Norwegian Society“).

² Rada EU v listopadu 2009 na návrh Evropské komise rozhodla, že rok 2011 bude „Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství“. Tento rok je tedy ve všech zemích EU Evropským rokem dobrovolnictví a jednotlivé země vyvíjí činnost, která dobrovolnictví aktivně propaguje a zároveň podporuje.

překlen od propagace dobrovolnictví jako takého v době, kdy jsem byla sama více dobrovolníkem, k užším tématům s dobrovolnictvím souvisejících, zejména pak k managementu dobrovolnictví, a to i díky své současné profesní dráze.

1.1. Vymezení tématu práce

Práce se zabývá dobrovolnictvím v rámci velmi úzkého tématu příprav dobrovolníků v organizacích zabývajících se humanitární či rozvojovou činností v zahraničí mimo Evropskou unii. Specifické už je samo pole tohoto dobrovolnictví a zároveň organizací, které se takovou činností zabývají. V empirické části bude podrobně popsán výběr takových organizací a jejich charakteristika vzhledem k povaze činnosti. Ta je specifická i svým zaměřením na přímý kontakt a pomoc lidem v cílových oblastech jednotlivých organizací.

1.2. Formulace cíle a výzkumných otázek

Cílem diplomové práce je zmapovat konkrétní fázi práce organizace s dobrovolníky, a to jejich přípravu před odjezdem a působením v zahraničních projektech a programech. Půjde o to zjistit, jak jsou dobrovolníci připravováni, protože tento terén není doposud ve větší míře zmapován. Jde o to poukázat na způsoby práce s dobrovolníky v organizacích a specifickou přípravu, kterou jistě působení v těchto projektech vyžaduje. Dílčím cílem bude také zjistit to, jak přípravu hodnotí sami dobrovolníci, tedy zda cíle příprav za strany organizace došly naplnění.

Při hledání tématu práce a formulování jejího cíle mi byla oporou předběžná znalost terénu této oblasti dobrovolnictví. Zacílení práce vychází z několika úvah, které bych ráda shrnula:

- Téma je charakteristické tím, že jde o specifickou záležitost v každé organizaci. Každá organizace má vlastní metody a postupy práce se svými dobrovolníky, které připravuje na činnost tak, jak sama potřebuje. Vycházím z předpokladu, že jednotlivé organizace si pro svou vlastní potřebu vytváří metodiky práce a své vlastní postupy, které jsou konkrétně cílené dle potřeb organizace a díky tomu pak mohou být přípravy co nejefektivnější.

- Management dobrovolnictví je oblast, která se tématu úzce dotýká. Předpokladem je, že pokud je příprava a práce s dobrovolníky kvalitní, je kvalitní i výsledek. Tedy výstupem by měl být kvalitně připravený dobrovolník, kterého v zahraničí nemusí mnoho překvapit. S tím může souviset i forma managementského stylu uplatňovaného v organizaci.
- Jeden z vlivů participace dobrovolníka na dalších aktivitách a tzv. udržitelnost dobrovolníků v organizaci může být ovlivněna i spokojeností dobrovolníka s přípravou a jeho vedením během pobytu v zahraničí. To jak se organizace o dobrovolníka v zahraničí stará, může mít vliv na to, jak bude dobrovolník dále spolupracovat.

Na základě těchto úvah vznikla formulace výzkumných otázek:

1. Jakými metodami/způsoby se dobrovolníci v organizacích připravují na svou činnost v zahraničí?
2. Co je cílem příprav organizace, co by měl dobrovolník umět? (znalosti, dovednosti, osobnostní potenciál apod.)
3. Jak se dobrovolníci cítí připravení?
4. Jak organizace zdůvodňuje zvolenou formu přípravy – proč zvolila právě tyto postupy? (odkaz na nějaký vzor, na předchozí vlastní zkušenost, na povahu českých dobrovolníků atd.)
5. Jsou si organizace s programovým managementem v procesu příprav podobné?

1.3. Popis práce

První část práce se věnuje teoretickým východiskům, kterými se pokusím zmapovat oblast, kde se celé téma příprav dobrovolníků nachází.

Dá se říci, že se pohybuje ve třech oblastech – dobrovolnictví, s tím souvisejícím managementem a nakonec oblastí humanitární a rozvojové práce. Nejdříve popíšu oblast dobrovolnictví a dobrovolníků, ve které se budu snažit vymezit pojem „dobrovolník“ a zmíním teoretická východiska, která se ho snaží co nejkompexněji zmapovat a popsat. S dobrovolnictvím jde ruku v ruce management dobrovolníků, kde opět nastíním klasifikaci tohoto pojmu a pokusím se opět s pomocí teorie tento pojem zasadit do empirické části výzkumu. Nakonec se budu věnovat tématu humanitární a rozvojové činnosti, který se

pokusím opět zasadit do rámce teorie, tentokrát ve vztahu tří sektorů – státního, soukromého a občanského. Toto východisko zmiňuji proto, aby bylo patrné v jakém poli se vlastně dobrovolnické organizace zabývající se humanitární a rozvojovou činností nacházejí a jak velký prostor, i z hlediska komunikace mezi těmito subjekty, zaujímají.

Druhá empirická část se věnuje výzkumu. Na počátku se věnuji metodám, popíšu postup výzkumu, ze kterého jsem pak v praxi vycházela. Dále se věnuji analýze, ve které se pokouším odpovédět na výzkumné otázky vytyčené v začátcích výzkumu. Na závěr uvádím výsledky.

Při zpracovávání tématu jsem využívala uvedenou literaturu, zejména publikace a studie o dobrovolnictví. Vzhledem k nedostatku literatury vztahující se k úzké problematice managementu dobrovolnictví jsem čerpala poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů, metodik práce s týmem a jiných publikací popisujících management lidských zdrojů v prostředí firem.

II. Teoretická část

1. Pojem dobrovolnictví a jeho role v občanské společnosti

Jak se měnil význam slova dobrovolník, měnila se i jeho role a funkce v kontextu celé společnosti. Z historie víme, že vždy silnější pomáhali slabším, a to jakoukoliv formou – finančně nebo službou. Pomoc slabším, nemocným nebo lidem v jakékoliv tíživé situaci patřila v každé společnosti ke ctnostem a zároveň se často uskutečňovala i díky náboženské tradici. Ve společnosti tak vznikaly církevní a jiné spolky (př. pohřební bratrstvo, dobročinné spolky atd.), některé již velmi tradiční, které plnily funkci pomoci potřebným po celá staletí. Role takových aktivit má tedy velmi významné místo ve společnosti napříč její historií.

Budeme-li dále hovořit o historii dobrovolnictví tak, jak ho známe dnes, je třeba odlišovat vývoj dobrovolnictví v Českých zemích a ostatním světě, zejména pak v Americe.

Zatímco v Americe mohl vývoj dobrovolnictví na počátku 20. století plynule přecházet od spolků k organizovaným formám dobrovolnictví a vzniku dobrovolnických center tak, jak je známe dnes, v tehdejší Československu byl tento proces (bohatá spolková činnost projevující se zejména zakládáním spolků a rozšiřováním členských řad, vzniku charitativních spolků na podporu vědy, umění, kultury a vzdělání) přerušen nejprve oběma válkami a poté nástupem komunistického režimu, který trval až do roku 1989.

V Americe od 70. let vrcholí rozmach organizovaného dobrovolnictví – zakládají se organizace a podpora těchto aktivit vychází i od vládních špiček, např. v roce 1961 vznikají na popud J.F. Kennedyho Mírové sbory (Peace Corps), které kromě praktické pomoci ve světě propagovaly myšlenku sounáležitosti mezi národy.

V Československu existovalo také dobrovolnictví, ovšem v daleko jiné podobě. Dobrovolné aktivity byly zcela pod kontrolou státu a byly často povinné, takže volba občana na zapojení či nezapojení nepodléhala jeho svobodné vůli. Díky tomu se dobrovolnictví stalo něčím opovrhovaným a s následky této formy dobrovolné činnosti se v české společnosti potýkáme dodnes. Projevuje se to zejména v přetrvávající nedůvěře k organizacím a činnostem dobrovolníků obecně.

Po roce 1989 se povolna začínala v české společnosti obnovovat chuť občanů participovat na veřejném životě, což také souvisí se znovuzrozením dobrovolnictví. Můžeme říci, že v současnosti je situace jiná, než tomu bylo před 10 lety. V té době propagaci dobrovolnictví velmi pomohl rok 2001, který byl vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků, dále také legislativní zakotvení dobrovolnické služby a čím dál tím víc sílí a prosazující se dobrovolnické organizace, které jsou na poli práce s dobrovolníky skutečnými profesionály.³

1.1. definice – vymezení pojmu dobrovolnictví

Jakým způsobem dobrovolnictví formulovat? K vymezení tohoto pojmu zkusím využít poznatky a formulace autorit, které ze svého úhlu pohledu vymezují pojem dobrovolnictví a dávají mu konkrétní rámec tak, aby tento pojem byl lépe uchopitelný.

Legislativně je dobrovolnictví ukotveno v zákoně č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, kde se charakterizuje formální dobrovolnictví, tedy dobrovolnictví realizované v rámci organizace. Dle něj můžeme tuto činnost dělit na krátkodobou (do 3 měsíců) a dlouhodobou (nad 3 měsíce), přičemž krátkodobá neklade tak velké požadavky na obě zainteresované strany – dobrovolníka a organizaci. V tomto zákoně rovněž nacházíme definování vztahu dobrovolníka a organizace, jejich povinnosti a práva, aby bylo možné jejich vztah považovat za dobrovolnickou službu.

Za důležité považují i zmínku o věku dobrovolníků – dobrovolníci starší 15 let mohou vykonávat dobrovolnickou činnost v ČR, avšak jako dobrovolníci v zahraničí mohou působit až od věku 18 let.

Zákon rovněž upravuje podmínky, za kterých se může organizace stát oprávněnou s dobrovolníky pracovat a vysílat do zahraničí. K tomu je nutné, aby organizace zažádala o akreditaci na Ministerstvu vnitra ČR a splnila náležitosti, které se k této akreditaci vztahují. Nutno dodat, že s dobrovolníky pracují i organizace, které tuto akreditaci nemají.

Jako autoritu, která se v ČR již dlouhodobě věnuje rozvoji a podpoře dobrovolnictví a podílí se na většině aktivit na tomto poli, je třeba zmínit občanské sdružení HESTIA. Tu

³ TOŠNER, J. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. s. 23 – 31. Poznámka: více o historii a vzniku dobrovolnictví, zejména pak charakteru dobrovolnictví v evropských zemích, lze číst v této publikaci. (dále citováno jako Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích)

můžeme označit jako tradiční a zastřešující organizaci na poli dobrovolnictví.

HESTIA, o.s. působí jako národní dobrovolnické centrum, které se zabývá dobrovolnickou agendou ve všech rozličných oblastech včetně informací o dobrovolnictví široké veřejnosti, a metodické a vzdělávací centrum, které organizuje vzdělávací kurzy pro všechny, kteří v oblasti dobrovolnictví působí, zejména pak koordinátory dobrovolníků.

Na stránkách HESTIA je možné nalézt definici prostou, ale výstižnou: „Za dobrovolné jsou považovány činnosti, při kterých člověk vykonává nějaké aktivity ve prospěch jiných a nežádá za to žádnou finanční náhradu.“⁴ Podobné charakterizování dobrovolníka či dobrovolnictví nalezneme u většiny dobrovolnických organizací či organizací, které dobrovolníky využívají pro své aktivity.⁵

Pojem dobrovolnictví se již v minulosti ukazoval jako obtížně definovatelný. K jeho zpřesnění velmi pomohly výzkumy, které se uskutečňovaly v 80. a 90 letech 20. století. Díky těmto výzkumům se pojem dobrovolnictví a dobrovolník mohly ukázat jasnějším.

Pátrání po původu a významu slova „dobrovolník“ zavedlo Christiansen-Ruffmana a Karla do vojenského prostředí. V 18. století byl tento termín využíván pro civilisty, kteří byli mobilizováni pro armádu v době ohrožení. Dle jejich výzkumu tento termín předznamenal současné definice dobrovolnictví, protože už v té době byl armádní dobrovolník někdo, kdo dává k dispozici svůj čas dobrovolně bez nároku na odměnu.⁶ Tato formulace je dávana do souvislosti s tradicí, která vždy ukládala pomáhat a starat se o slabší a potřebné, na základě požadavků náboženských autorit.

Smith v této době definoval dobrovolnictví jako „individuálně se objevující chování, které není bio-sociálně předurčeno (jako přijímání potravy, spaní atd.), ekonomicky ani sociopoliticky vynucováno (jako zaměstnání, práce v domácnosti, placení daní nebo oblékání se před odchodem z domu atd.), ale je spíše primárně motivováno jiným očekáváním (psychických benefitů), než je finanční prospěch.“⁷ Tato definice stejně jako

⁴ <http://www.hestia.cz/hestia/pro-dobrovolniky/>

⁵ Jako příklad s HESTIA spolupracujícího dobrovolnického centra uvádím Dobrovolnické centrum, o.s. v Ústí nad Labem, dále pak z hlediska činnosti v zahraničí uvádím např. Samari, o.s., Adra, o.s. nebo Diecézní charitu Brno či Plzeň.

⁶ CNAAN, Ram A.; AMORFEL, Laura. Mapping volunteer activity. s. 335-336 (dále citováno jako Mapping volunteer activity)

⁷ Volný překlad autorka, v originále: “an individual engaging in behavior that is not bio-socially determined (e.g., eating, sleeping), nor economically necessitated (e.g., paid work, housework, home repair), nor sociopolitically compelled (e.g., paying one’s taxes, clothing oneself before appearing in public), but rather that is essentially (primarily) motivated by the expectation of psychic benefits of some kind as a result of activities that have a market value greater than any remuneration received for such activities.“ Mapping volunteer activity, s. 336

ta následující je velmi volná. Blíže nespecifikuje, co přesně pod pojem dobrovolnictví lze zahrnout a co už ne. Důležitá je svou podstatou, která vychází ze studie motivů lidského jednání, které je odlišné od výše zmíněných biologických, ekonomických nebo politických.

Ellis a Noyes v roce 1990 definovali dobrovolnictví jako „volbu aktu ve chvíli rozpoznání potřeb, s postojem sociální odpovědnosti a bez zahrnutí peněžního profitu, vycházející jako jeden ze základních požadavků.“⁸

1.1.2. Mapování dobrovolnických aktivit

O něco přesněji pak oblast dobrovolnictví popsali Ram A. Cnaan a Laura Amroffell. Ti zkoumali dobrovolníka v širším kontextu jeho osobnosti, vztahem k okolí a činnosti a zároveň považovali za důležité to, jak dobrovolníka ovlivňuje organizace pro kterou působí a co sám do této organizace přináší. Jde více než o přesnou definici o komplexnější pohled na tematiku dobrovolnictví, která ji rozkrývá ve všech možných souvislostech.

Metodou jejich výzkumu se staly tzv. mapping sentence, tedy mapování úsudků⁹, které umožňují zkoumat jev z více úhlů pohledu, tedy zaměřit se na něj multidimensionálně. Tento přístup vyžaduje pak rozlišení jednotlivých aspektů zkoumaného problému (tzv. facet). Tyto aspekty pak dávají strukturu tomuto mapování.

Na základě této metody byla zjištěna sada 10 aspektů, mezi které patří oblast otázek o tom:

- kdo je vlastně dobrovolník
- co znamená být dobrovolníkem
- úroveň formality dobrovolnické činnosti
- frekvence dobrovolnické činnosti
- po jak dlouhou dobu je dobrovolnická činnost vykonávána
- souvislosti s příjemci poskytované dobrovolnické činnosti
- charakteristika těchto příjemců
- kdo řídí dobrovolníky
- aktivity managementu
- co je odměnou pro dobrovolníky za jejich činnost

Mapa, poskládaná z těchto jednotlivých aspektů ukazuje, jak jsou na sobě všechny tyto

⁸ Volný překlad autorka, v originále: “To volunteer is to choose to act in recognition of a need, with an attitude of social responsibility and without concern for monetary profit, going beyond one’s basic obligations.“ Mapping volunteer activity, s. 336

⁹ Poznámka: Volný překlad autorky

kategorie navzájem závislé a jak jedna ovlivňuje druhou (viz. tab.1).

Tabulka 1.: Volunteering Mapping Sentence

	I		II		III
osoba X	pohlaví věk vzdělání	která dává	čas službu/činnost znalosti význam kontakty	komu	individuální, neformální, neziskové, státní, nebo ziskové organizaci
	IV		V		VI
nejméně	jednou, několikrát za rok, měsíčně, jednou za dva týdny, týdně, několikrát v týdnu, denně	v časovém rozsahu	méně než hodinu, 1 – 3 hodiny, 3 – 5 hodin, 5 a více hodin	komu	sobě, příbuzenstvu, sobě podobným lidem, zaměstnancům, neznámým osobám nebo procesům
	VII		VIII		IX
kte- ré jsou chara- kteri- zovány	věkem, potřebami, pohlavím nebo rasou	osoba X je řízena	formálním koordinátorem, zaměstnancem, starším dobrovolníkem, řídí se sama	kte- rý/ á prová- dí	nábor, výběr, orientaci a školení, supervize, vedení či ukončení
	X				
a osoba X získává benefity, které jsou	materiální, vnitřní, sociální, normativní, nebo anulované		to vše je dobrovolník		

Zdroj: Mapping volunteer activity. 1994. s. 341

Lze říci, že se zde propojují 3 dimenze, které se úzce dotýkají vymezení pojmu dobrovolníka v jeho širším kontextu. První z nich je samotný dobrovolník. Cnaan a Amroffell se zabývají tím, jaký dobrovolník je, co ho předurčuje. Je to zejména věk, pohlaví a vzdělání. Dle studie se ukazuje, že tyto charakteristiky pak určují, jakému typu činnosti nebo skupině příjemců se jednotlivci věnují. Stejně tak dobrovolníka pro činnost

předurčují jeho kvality v oblasti vzdělání, schopností a dovedností, dále časové a osobnostní možnosti (II. kategorie).

Další dimenze zahrnuje otázky ve vztahu k příjemci činnosti (VI. a VII. kategorie). Zde se opět nabízejí souvislosti s osobou dobrovolníka a zároveň typu organizace a vedení jejích dobrovolníků. Příjemci jsou děleni do čtyř velkých kategorií. První z nich bere na vědomí věk, dále to, proč potřebuje službu od dobrovolníka, tedy charakterizace a zařazení do určité skupiny (sociálně znevýhodněné skupiny). Třetí skupinou je opět rozlišení dle pohlaví a jako poslední je uvedeno etnikum či rasa.¹⁰

Třetí dimenze se věnuje organizaci jako celku. Můžeme zde zahrnout formu organizace a zároveň management se všemi dalšími aspekty, které lze v těchto kategoriích nalézt (III., VIII. a IX. kategorie). Organizace je pak pojátkem mezi dobrovolníkem a příjemcem dobrovolnické činnosti, zde se formuje a utváří proces příprav dobrovolníků od jejich prvotního vstupu do organizace, výběru a zaškolení po jejich monitoring v rámci jejich činnosti. Do procesu vstupují mechanismy kontroly a motivace dobrovolníka jako komplexu nástrojů při práci s ním ze strany organizace. Jako kontrolní mechanismus je zmiňována supervize, bývá to však i jiný průběžný kontakt dobrovolníka s organizací během činnosti v ní.

Zde se objevuje důležitost managementu dobrovolnictví nejen jako prvku, který je styčnou hranou pro dobrovolníka a příjemce, ale zároveň je možné si dle Mapping sentence představit schematicky proces fungování dobrovolníka v organizaci v rámci technik managementu - od výběru a zaškolení k jeho fungování a případnému ukončení spolupráce. V této souvislosti lze také hledat témata motivování dobrovolníků, jejich udržitelnosti v organizaci atd.

2. Management dobrovolnictví

Díky rozmachu dobrovolnictví, jeho formalizaci a vzniku profesionálních dobrovolnických center vznikl i samostatný obor, který se věnuje organizování dobrovolníků, tím je dobrovolnický management.

Využívání dobrovolníků v organizacích se ukázalo jako efektivnější vzhledem k činnosti a zároveň i více motivující pro dobrovolníky, pokud je o ně dobře postaráno, tedy jsou systematicky vedeni, školeni a je jim vymezena jejich role. Jak píše Frič, dobrovolníci

¹⁰ Mapping volunteer activity, s. 345

chtějí být oceňováni, motivováni a dobře organizováni proto, aby jejich činnost probíhala co nejlépe.¹¹ Ideální vyjádření však nabízí Tošner a Sozanská - „úspěšná činnost neziskové nevládní organizace je založena na entuziasmu profesionálů a profesionalitě práce s dobrovolníky. Dobře organizované veřejně prospěšné dobrovolnictví se může stát nedílnou součástí organizace, kdy profesionálové a dobrovolníci tvoří jeden sehraný tým.“¹²

2.1. Formální a neformální model dobrovolnictví

Z hlediska managementu můžeme organizace dělit na formální a neformální dle modelu práce s dobrovolníky. Dle Friče pak jednotlivé typy pracují s dobrovolníky zcela odlišným způsobem (viz. tab.2). Zatímco formální dobrovolnictví staví na profesionálním vedení dobrovolníků pod vedením koordinátora, neformální model nevyvíjí žádnou aktivní strategii v získávání dobrovolníků, ani s nimi aktivně a profesionálně neparacuje. Je samozřejmé, že v praxi je možné nalézt obě polarity, zároveň však i organizace, které mohou vykazovat kombinace obou modelů dobrovolnictví.

Tabulka 2.: Formální a neformální model dobrovolnictví

Formální model dobrovolnictví	Neformální model dobrovolnictví
Aktivní strategie pro získávání dobrovolníků	Pasivní strategie pro získávání dobrovolníků
Prověření dobrovolníka (výpis z rejstříku trestů, písemné reference, životopis)	Osobní kontakt a osobní doporučení
Formalizované vztahy	Důvěra, intuice, zkušenost
Explicitně deklarované hodnoty a cíle (kodexy)	Slušnost
Pravidelný, plánovaný kontakt	Spontánní, nahodilý kontakt
Příprava na dobrovolnou činnost, supervize, evaluace	Bez systematické přípravy, bez supervize, bez evaluace
Symbyly (průkazy dobrovolníka, formální ocenění atd.)	Bez vnějších symbolů
Písemná smlouva	Osobní domluva

Zdroj: Frič a kol., *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*, 2001, s. 115

¹¹ FRIČ, Pavol a kol, *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*, s. 65 (dále citováno jako *Dárcovství a dobrovolnictví*)

¹² *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, s. 31

Jde i o vývoj organizace v práci s dobrovolníky - např. organizace, která s dobrovolníky pracovala okrajově, se postupem času stává více dobrovolnický orientovanou, je nucena profesionalizovat svou činnost a postupně v jednotlivých oblastech přecházet z neformálního k formálnímu modelu dobrovolnictví (jako příklad z praxe mohu uvést projekt Jeden svět pořádaný Společností Člověk v tísni, o.p.s, který využívá dobrovolníky ve velké míře zejména během konání festivalu. Na období příprav a průběhu Jednoho světa je vytvořena pozice koordinátora těchto dobrovolníků, která však v průběhu celého dalšího roku není obsazena. Tento koordinátor pak ve spolupráci s dalšími zaměstnanci dobrovolníky přijímá, školí a koordinuje během jejich činnosti na festivalu. Pokud v této sekci dále během celého roku dobrovolníci působí, jistě je to ne v rámci tohoto formálního modelu fungování dobrovolníků jako během festivalu, ale pravděpodobně půjde o kombinaci obou s převahou neformálního modelu).

2.2. Styly managementu

Linda Bridges Karr a Lucas Meijis ve své studii Udržitelnost motivace k dobrovolnictví v organizacích¹³ popisují dva manažerské styly. Vymezuji manažerský styl založený na členství a jako druhou polaritu programový management¹⁴.

Členský management

Členský management ve svém procesu počítá s participací dobrovolníků. Na všech procesech se tedy podílí dobrovolníci organizace spolu s ostatními členy a zaměstnanci. Tento způsob managementu v dobrovolnicích podněcuje značnou loajalitu, píše Karr a Meijis.¹⁵

Tomuto stylu lze přirovnat i tzv. komunitní model, který počítá s participací jednotlivců z lokální komunity na programu nebo v organizaci. Dobrovolníci tak participují a sami tvoří náplň své činnosti, jsou tak z velké části držiteli problematiky.¹⁶ Takový styl managementu si představují např. v zařízeních pro seniory na malém městě, kde vznikne potřeba a chuť zapojení spoluobčanů jako dobrovolníků do volnočasových

¹³ Volný překlad autorka, v originále: "Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations"

¹⁴ Volný překlad autorka, v originále: "Membership management" a "Program management"

¹⁵ KARR, L., MEIJIS, L., Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations, s. 163 (dále citováno jako Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations)

¹⁶ „Komunitní model“ je popsán v metodických materiálech pro školení koordinátorů dobrovolníků NDC HESTIA, o.s.

aktivit pro tuto cílovou skupinu. Dobrovolníci mohou nejprve začínat neformálním způsobem (viz. modely dle Friče), dále se může dobrovolnictví formalizovat, avšak bude počítat se stálým aktivním zapojováním svých dobrovolníků do managerského procesu dobrovolnických aktivit.

Ve studii Karr a Meijis uvádějí i nedostatky takového stylu managementu. Je jím zejména záporná strana loajality dobrovolníků, kterou je fakt, že takoví dobrovolníci zůstávají v organizaci po dlouhou dobu, což může mít za následek stagnaci, pozastavení růstu organizace a eventuelní zánik.¹⁷ Toto tvrzení si vysvětlují tak, že pokud se z dobrovolníků, kteří participují na rozhodovacích a řídicích procesech, vytvoří silná soudržná skupina, je pro nové přicházející dobrovolníky velmi těžké prosadit další možné názory a postupy, které by mohly působit inovativně a mohly napomoci dalšímu rozvoji dobrovolnické činnosti.

Programový management

Tento se ve studii ukazuje jako více pružný a flexibilní. Počítá s dobrovolníky jako vykonavateli určitého úkolu, kteří neparticipují na dalších aktivitách organizace. Jejich hlavním a jediným cílem je činnost, pro kterou do organizace vstoupili. Jsou pro ni vyškoleni a vedeni odborným pracovníkem. Karr a Meijis uvádí, že vstupem do organizace začíná pro dobrovolníka plnění specifického časově ohraničeného úkolu po jehož splnění následuje odchod z organizace.¹⁸ Plnění úkolu nebo činnosti dobrovolníka je prioritní zájem organizace, a ta by mu měla být v jeho činnosti podporou.

Opět srovnání s termínem tzv. manažerského modelu¹⁹, který pracuje s dobrovolníky na formální úrovni, kdy dobrovolník přichází do organizace se zájmem plnit konkrétní dobrovolnickou aktivitu, na kterou bude v rámci odborníků v organizaci připraven (vyškolen) a zároveň i organizací podporován ve své činnosti. Dobrovolník se neúčastní žádných vnitřních aktivit organizace – rozhodovacích či managementských procesů, plní čistě svou dobrovolnickou aktivitu vzhledem k příjemci činnosti.

Tento styl si představuji jako prakticky uplatnitelný v profesionálních dobrovolnických centrech, které řídí několik programů, do kterých se mohou dobrovolníci zapojit. Management je tu od toho, aby dobrovolníkům připravil ideální podmínky pro vykonávání jejich činnosti a aby se díky mechanismům, které zajistí efektivní a hladký

¹⁷ Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations, s. 163

¹⁸ Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations, s. 164

¹⁹ I „manažerský model“ je popsán v metodických materiálech pro školení koordinátorů dobrovolníků NDC HESTIA, o.s.

průběh jejich aktivit, mohli plně soustředit na svou činnost.

Mezi zmiňované nedostatky patří závislost na dosažitelnosti vždy nových „čerstvých“ dobrovolníků, vysoká fluktuace, neosobní charakter, který se může prolínat celou organizací a také to, co autoři nazývají kooptací²⁰, což je způsob nabírání nových dobrovolníků ne formou volby, ale rozhodnutím. Tyto rizika si představují tak, že pokud v organizaci dojde k vysoké fluktuaci, může to mít za následek (a nebo je toho naopak příčinou) neosobní jednání, které nemotivuje dobrovolníky k tomu, aby s organizací spolupracovali déle, než je nutné ke splnění jejich činnosti či závazku. Už vysoká fluktuace je riziko samo o sobě, které může mít jako důsledek další neblahé vlivy na chod dobrovolnické organizace.

Karr a Meijis na základě takto rozdělených stylů managementu provedli studii dvou organizací, z nichž každá z nich je zástupce právě jednoho managementského stylu, a pak jednotlivé organizace porovnali. Ke srovnání si vybrali skautskou organizaci v Nizozemí jako zástupce členského managementu a Dívčí skautskou organizaci v Americe, která zastupuje organizace s programovým managementem (viz. tab.3).

Tabulka 3.: Managementské styly ve skautských organizacích v Nizozemí a v Americe

	Skautská organizace - Nizozemí	Dívčí skautská organizace - Amerika
Nábor	<ul style="list-style-type: none"> • neformální • sám od sebe²¹ • mladí dospělí, odrostlí členové 	<ul style="list-style-type: none"> • formální • rozpoznání existujících potřeb • rodiče potenciálních skautek
Školení/ příprava	<ul style="list-style-type: none"> • neformální • vyžadováno, ale ne bezpodmínečným způsobem • dodatečné kurzy jsou nabízeny jako podněty k dalšímu rozvoji 	<ul style="list-style-type: none"> • formální • bezpodmínečně vyžadováno • dodatečné kurzy jsou nabízeny jako podněty k dalšímu rozvoji
Průběh	<ul style="list-style-type: none"> • programový růst • dobrovolnictví je stavěno jako jedna ze složek celého programu • silné místní skupiny • členství 	<ul style="list-style-type: none"> • pracovní specializace (kariérní žebříček) • orientace na poslání • kontakty s ostatními dobrovolníky • formalizovanou odlišnost

²⁰ Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations, s. 164

²¹ Volný překlad autorka, v originále: “Grow your own“

Zdroj: Karr a Meijis, *Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations*, 2006, s. 166
 Při zkoumání jednotlivých manažerských aktivit – náboru, přípravě a průběhu, došli Karr a Meijis k odlišnostem, které bych v následujícím textu blíže specifikovala.

U náborových aktivit nizozemské skautské organizace zjistili, že nábor nových členů spočívá zejména ve spontánní aktivitě, která probíhá samovolným způsobem prostřednictvím svých členů, zaměstnanci tisknou pouze informační letáky, žádné další propagační aktivity neorganizují. Popisují zde i tendenci zapojování dorostu do vedoucích pozic skupinek malých dětí, tedy vychovávají si své vlastní dospělé dobrovolníky (toto se týká mládeže ve věku 17 – 18 let).²²

V oblasti školení zjistili, že tito skauti vykazují velký stupeň autonomie místních skupin, který se projevuje v míře socializace a začlenění členů do jednotlivých skupin. To přímo souvisí i s požadavky na přípravu a další vzdělávání, které se odvíjí od požadavků v jednotlivých skupinách. Ačkoliv formální zaškolení je oficiálně považováno za velmi důležité, relativně malý počet vedoucích po svých členech vyžaduje kompletní počet všech požadovaných kurzů tohoto zaškolení.

V průběhu dobrovolné činnosti si Karr a Meijis všimají způsobů udržování motivace dobrovolníků pro činnost ve skautu. Management se zaměřuje na atraktivitu vedoucích funkcí proto, aby mladí dospívající měli chuť stát se také vedoucími skautských skupin a zajišťuje dosažitelnost těchto skupin i pro členy, kteří se z dětských skupin přesouvají do mládežnických a odcházejí studovat a pracovat do jiných měst. Praktickými opatřeními, která pomohou k dosažení těchto cílů, jsou zaměřeny se na rozvoj programů pro věkové skupiny 12 – 16 let a vytvoření specifických aktivit pro tuto skupinu, které budou natolik atraktivní, že mládež bude mít chuť se do nich zapojovat. Důležitý je přitom poznatek, že Nizozemí je natolik malá země, že mladí studující dospělí se často na prázdniny a víkendy vrací do svých domovů, a tak mohou působit jako vedoucí skupin či se jinak angažovat ve svých domovských skautských skupinách.

U programově vedené skautské organizace v Americe bylo zjištěno, že v otázkách náboru postupují v mnoha způsobech stejně jako firmy, které organizují nábor nových zaměstnanců. Potencionální dobrovolníci předkládají přihlášku, životopis a musí projít výběrem mezi ostatními kandidáty. Vybraní uchazeči pak podepisují kontrakt podobný

²² Autoři mluví o tzv. „home grown“, s. 167

zaměstnanecké smlouvě. Nábor je směřován na určité období v roce tak, aby vybraní zájemci mohli být řádně připraveni na činnost, která vrcholí zejména během letních prázdnin dětí.

Zaškolení či příprava na činnost je bezpodmínečně vyžadována. Mimo této přípravy zajištěné organizací již uchazeči před přijímacím výběrem musí prokázat určité kvality pro budoucí činnost. Hodnotí se zejména zkušenosti, praxe, dovednosti, zájmy a motivace jednotlivců, které musí být doloženy. Další příprava zahrnuje zejména seznámení s ideologií organizace, historií, způsoby činností, které dobrovolní vůdci budou provádět. Kurzy v těchto problematikách běží celý rok a jednotlivci se tak stávají více kompetentními pro vedoucí činnosti. Požadavkem je, aby tito dobrovolníci splnili nejméně 35 hodin těchto odborných kurzů. Mimo těchto povinných školení jsou organizovány i nepovinné kurzy, které však nemají takovou návštěvnost.

Průběh dobrovolnické činnosti a udržitelnost dobrovolníků zajišťují dva elementy, na které se management orientuje, je jím:

- ideologický závazek
- vědomí prospěšnosti být dobrovolným vedoucím

Ideologický závazek znamená to, že dobrovolník rozezná a ztotožní se s cíly, posláním a filozofií skauta. Toto je jeden z hlavních motivů, proč dobrovolníci ve skautu stále setrvávají. Motivační je i prestižní postavení nejen uvnitř organizace, ale i navenek, které je s pozicí dobrovolného vedoucího spojeno.

Vědomí prospěšnosti a prestiž skautského vedoucího je budováno vzájemným setkáváním vedoucích nejen na školeních, ale tato setkávání jsou tématická během celého roku. Jde o volnočasové aktivity, konference a další možnosti vedoucích potkat se vzájemně mezi sebou, sdílet zkušenosti a být dále odborně vzděláváni ve specifických oblastech, které je v rámci skautingu zajímají. Vedoucí mají dále možnost participace na organizaci takových doplňkových aktivit pro vedoucí, což je také jeden z výrazných motivačních elementů pro udržitelnost jednotlivých dobrovolníků.

Studie ukazuje, jak odlišné mohou být organizace pracující s dobrovolníky, když se jejich management ubírá vždy naprosto jinou cestou. Tato studie bude sloužit v praktické části ke zhodnocení, zda vybrané organizace vykazují stejné nebo podobné znaky managementského stylu se zaměřením na programový management. Budu se snažit zjistit, zda východiska všech tří oblastí, která u programového managementu v praxi zjistili Karr a Meijis, jsou stejná, podobná či naopak nejsou totožná s vybranými organizacemi

působícími v ČR.

2.3. Funkce koordinátora dobrovolníků

Z pohledu managementu je velmi důležitá role koordinátora dobrovolníků, která se postupem času s utvářením profesionálního dobrovolnictví stala nezbytnou.

Profesní náplní koordinátora je práce s dobrovolníky, jejich nábor, školení a vedení. Zároveň další složkou je nezbytná administrativa, která je spojena s vedením dobrovolníků. Bývá to osobní dokumentace jednotlivých dobrovolníků, dokumentace všech procesů (výběrové řízení, školení, supervize atd.) a zároveň dokumentace nutná k vnější komunikaci s dalšími organizacemi a orgány státní správy (např. pojištění dobrovolníků pokud je organizace akreditovanou dobrovolnickou organizací).

Funkce koordinátora má také být prostředníkem v kontaktu dobrovolníka s organizací, ať už přijímající dobrovolnickou činnost nebo v rámci samotné dobrovolnické organizace ve vztahu k ostatním zaměstnancům. Koordinátor také „řeší vzniklá nedorozumění a problémy, hledá a organizuje příležitosti k poděkování dobrovolníkům,²³ pracuje tak s motivací dobrovolníků a zároveň je podporuje tak, aby mohli svou činnost vykonávat co nejlépe.

Koordinátor je v organizaci buď plně zaměstnán na této pozici, nebo je jeho činnost částečným úvazkem vedle další činnosti, zpravidla ve stejné organizaci. K této činnosti bývá vyškolen.

2.4. Vlastní práce s dobrovolníky v organizaci

Odborníci se shodují v tom, že pokud je dobrovolník dobře připravený a má dobré zázemí v organizaci, může tomu úměrně kvalitně provádět i svou činnost (Tošner, Sozanská, Frič, Kosina atd.). Týká se to i dobrovolníků, kteří jsou činní v sociálních a zdravotních zařízeních, kteří jsou nejbližší podobnou skupinou dobrovolníků vzhledem k přímé povaze práce s lidmi v zahraničí. Následující struktura práce organizace s dobrovolníkem odpovídá zejména programovému managementu formálního dobrovolnictví.

Vlastní práce koordinátora s dobrovolníkem začíná v momentě, kdy dobrovolník přijde do prvního kontaktu s organizací. To se děje často na základě písemného, telefonického, či

²³ Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizaci, s. 76

ústního kontaktu za strany dobrovolníka. Tento první kontakt probíhá u všech organizací různě, avšak všechny ostatní části procesu bývají zpravidla stejné, jsou to:

- 1) Výběrové řízení
- 2) Nástup dobrovolníka do organizace
- 3) Příprava - seminář, školení
- 4) Průběžná kontrola – supervize, kontakt koordinátora s dobrovolníkem

2.4.1. Výběrové řízení

Kosina píše, že výběrové řízení by mělo obsahovat 4 základní části²⁴:

- poskytnutí základních informací zájemcům – tuto část je doporučeno neopomíjet, protože může předejít zklamání uchazeče z jiného očekávání, která se nevyjasní hned v prvním kontaktu s organizací. Zároveň je i dobrým předpokladem pro další práci s dobrovolníkem, protože jak píše Kosina, pokud uchazeči po tomto informačním úvodu odejdou, je dobře, že tak učiní na samém začátku a ušetří tak sobě a koordinátorovi vzájemné zklamání a nedorozumění.²⁵
- životopis, dotazník – není třeba mnoho komentovat, jde zejména o to, aby koordinátor měl o uchazeči co nejvíce dat a informací, které potřebuje.
- pohovor – je velmi důležitý zejména proto, že koordinátor a případně další zaměstnanci mohou díky osobnímu kontaktu uchazeče poznat. Osobní kontakt je nenahraditelný a díky němu je možné uchazeči klást otázky, sledovat jeho odpovědi, chování, gesta. Díky tomu si koordinátor může vytvořit globální pohled na uchazeče a vyhodnotit tak, zda je pro konkrétní typ činnosti vhodným kandidátem.
- vyhodnocení a výběr dobrovolníků – je završením celého procesu.

Pokud byly pečlivě provedeny tyto jednotlivé kroky, existují pravděpodobně dobré předpoklady pro budoucí práci s dobrovolníkem.

2.4.2. Nástup dobrovolníka do organizace

Zde jde o první kontakt s uchazečem, který již je přijat do organizace jako dobrovolník. Začíná tak spolupráce, kterou je nutno formalizovat podepsáním smluv a zároveň vzniká prostor na případné detailní vyjasnění požadavků na dobrovolníka či jeho činnosti.

²⁴ KOSINA, K., Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky, s. 29 (dále citováno jako Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky)

²⁵ Dobrovolnictví a metodik práce s dobrovolníky, s. 30

2.4.3. Příprava - seminář, školení

Kosina rozděluje nejčastější typy školení na víkendové či vícedenní, intenzivní jednodenní či krátkodobé informační školení²⁶. Vícedenní školení bývá velmi často aplikováno v organizacích vyžadujících po svých dobrovolnících náročnější činnosti - sem je možné zařadit i mnou zkoumanou problematiku.

Kosina zde popisuje i osnovu takového školení. Je samozřejmé, že vzhledem k povaze zkoumaných organizací bude tato osnova vždy trochu jiná. Obecně lze pak jednotlivé body osnovy formulovat do tří oblastí kterými se zabývají. V tuto chvíli souhlasím, že je nutné, aby všechny tři oblasti byly v rámci příprav dobrovolníkům předloženy. Jde o oblast informací o organizaci a všeho, co s ní souvisí. Dále jde o samotného dobrovolníka, jeho motivaci, jak o něj bude organizace pečovat, co je jeho povinností a co může od organizace požadovat atd. Posledním aspektem je dobrovolnická činnost včetně všech jejích specifík, které jsou vždy činnost od činnosti odlišné. Tošner tuto fázi zobecňuje na dvě části, a to obecnou a odbornou část příprav. Pod odbornou pak zahrnuje přednášky od profesionálů, specifické techniky výcviku (jako např. přehrávání rolí) nebo pak i účast psychologa na přípravách, aby mohl ze svého profesního pohledu dobrovolníky zhodnotit, případně provést psychologické vyšetření.²⁷

Vzhledem k povaze činnosti dobrovolníků ve zkoumaných organizacích bych ráda zmínila specifika, která mají přípravy dobrovolníků v organizacích poskytující sociální služby. Informace o tomto tématu jsem čerpala z metodik jednotlivých organizací, které využívají v práci s dobrovolníky a také z dostupných studentských prací, které se touto tematikou zabývají.²⁸

Souhrnem lze říci, že v těchto metodikách je velký důraz kladen na dobrovolníka samotného. Během příprav se pracuje zejména s jeho motivací, jeho potřebami pro dobrovolnickou činnost – jsou to zejména znalosti o organizaci a prostředí, do kterého vstupuje, znalost cílové skupiny a mechanismů komunikace s organizací. Dalšími jsou zejména specifika práce, která se ukazují jasnějšími, pokud jsou názorným způsobem podány. To se děje zejména prostřednictvím různých technik jako je přehrávání modelových situací, skupinová práce účastníků či další interaktivní techniky. Zároveň spousta organizací využívá v rámci školení externích pracovníků a odborníků, či

²⁶ Dobrovolnictví a metodik práce s dobrovolníky, s. 34

²⁷ Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích, s. 80

²⁸ Tyto metodiky a další zdoje jsou uvedeny v seznamu literatury.

„služebně“ starších dobrovolníků, kteří dokáží tyto specifické informace účastníkům předat.

K doplnění tohoto tématu nelze opomenout i intervenci státu, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo v roce 2007 oficiální stanovisko k problematice zapojení dobrovolníků v sociálních službách.²⁹

2.4.4. Průběžná kontrola

Zde Kosina hovoří především o supervizi jako nástroji kontroly a pomoci dobrovolníkovi. Lze sem ale zařadit pravidelný kontakt dobrovolníka s koordinátorem, který je nenahraditelným a díky němu je působení dobrovolníka v organizaci „bezpečné“ jak pro něj samotného, tak i pro jeho okolí.

2.5. Firemní management a možné souvislosti

Tato souvislost se i v kontextu výše uvedených informací přímo nabízí a není možné ji zde nezmínit. Lze si všimnout podobných principů v rámci řízení firem a práce s týmem ve firmách, či je možné nalézat určité podobnosti v rámci procesu, kdy zaměstnanec vstupuje do tohoto tržního subjektu.

Podobnosti nalézám zejména ve vstupu uchazeče do firmy, tedy v procesu výběrového řízení, který je podobný u formálně dobrovolnických organizací s programovým managementem. Velká pozornost se i zde zaměřuje na tuto fázi, kterou by management neměl v žádném případě podcenit. Další podobnou složkou je příprava nového pracovníka na jeho činnost, ať už je to formou školení či individuálního zaškolení. Důležitost tohoto procesu je dle Armstronga zejména v tom, že má veliký potenciál jako prevence předčasného odchodu nového pracovníka z pracoviště (a s tím spojené snížení

²⁹ V tomto vyjádření se mimo jiné říká: „Dobrovolník, který není pracovníkem ve smyslu pracovně právních předpisů, se při výkonu své činnosti řídí občanským zákoníkem a to jak v případě, kdy přichází do sociálních služeb v akreditovaném režimu dle zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, tak i v případě, kdy je dobrovolnictví organizováno mimo působnost zákona o dobrovolnické službě. Dobrovolníci nevykonávají činnosti v pracovně právním režimu, nejsou tedy profesionálními odbornými pracovníky v sociálních službách dle § 115 a § 116 zákona č. 108/2006 Sb. Dobrovolníci vykonávají svou činnost v režimu, § 2, odst. 2, zákona č. 198/2002 Sb. a proto nemohou ani být registrováni jako poskytovatelé sociálních služeb. V sociálních službách by dobrovolníci měli uzavřít smlouvu o výkonu dobrovolnické služby dle § 5, odst. 1, 2, 3, zákona o dobrovolnické službě a působit dle pravidel, které poskytovatel definuje podle Standardu kvality sociálních služeb č. 9, kritéria uvedeného pod písm. d, přílohy č. 2, prováděcí vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb. k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.“ TUTR, V.; NOVOTNÝ, M., Metodika dobrovolnictví v sociálních službách pracujících s klienty ohroženými exkluzí, s.19

nákladů na tento předčasně ukončený proces), zvyšuje oddanost pracovníka (který tak má větší šanci se identifikovat s organizací), je zde prostor pro vzájemné objasňování psychologické smlouvy (předpoklady zaměstnavatele na chování, hodnoty a normy zaměstnance, které nebývají smluvně ukotveny) a také urychluje proces a pokrok v získávání a osvojování si nových dovedností a znalostí nutných pro výkon činnosti.³⁰

Armstrong zmiňuje i důležitost průběžného vzdělávání zaměstnanců, které by mělo postupně navazovat na jejich úvodní zaškolení při nástupu do zaměstnání.

Podobnost managementu dobrovolnictví a firemního managementu je z hlediska těchto procesů zcela jasná. Rozdíly, které obě činnosti odlišují spočívají zejména v motivaci a cílech samotných managerů a také v motivaci a cílech dobrovolníků či naopak zaměstnanců.

2.6. Rozdílnost – motivace a udržitelnost

Po výše uvedených souvislostech bychom mohli mluvit také o rozdílech, které se dají považovat za zásadní. Zatímco zaměstnanec může k výkonu zaměstnání motivovat zejména mzda, dobrovolníci jsou motivováni zcela jinými způsoby a management by s tímto faktem měl ve svých strategiích i v rámci příprav dobrovolníků počítat.

Frič k motivaci dobrovolníků uvádí, že mezi nejčastěji zmiňované patří důvěryhodnost organizace (tak odpovědělo až 93% respondentů) a přesvědčení o této činnosti jako smysluplné. Dále jsou lidé motivováni možností navazovat nové vztahy se zajímavými lidmi (tak odpovědělo až 83% respondentů ve věku 18 – 30 let, s přibývajícím věkem toto číslo mírně klesá), možností uplatnit své schopnosti a také pocit, že dobrovolná činnost patří ke způsobu života lidí, jako jsou oni. Motivací může být i zisk zadostiučinění na základě svých dovedností, získání nových zkušeností a pocit, že jsou potřební.³¹ Toto všechno jsou motivy, které pokud chce být management organizace úspěšný, musí brát v potaz a snažit se těmto potřebám vyjít vstříc. O motivaci dobrovolníků by se dalo pojednávat daleko více, vzhledem k tématu práce ji zde zmiňuji jen okrajově.³²

Závěrem bych ještě ráda zmínila téma udržitelnosti dobrovolníků. Udržitelnost jde ruku v ruce s motivací. Dobře podpořená motivace může napomáhat udržitelnosti dobrovolníků. Proč je toto téma tak důležité? Organizaci, která vložila do získání dobrovolníka a jeho příprav (někdy ekonomicky, časově i jinak nákladných) mnohé úsilí, se jistě vyplatí o dobrovolníky systematicky pečovat. Křížová píše, že péče o udržitelnost

³⁰ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, s. 406 (dále citováno jako Řízení lidských zdrojů)

³¹ Dárcovství a dobrovolnictví, s. 66

³² Literatura k motivaci dobrovolníků viz. seznam literatury

dobrovolníků se organizaci velmi vyplatí, a to zejména z hlediska návratnosti vložených prostředků.³³

3. Zahraniční projekty

Pro pochopení fungování dobrovolníků v humanitárních a rozvojových organizacích považuji za důležité zmapování tohoto prostoru z hlediska fungování a komunikace mezi dalšími zainteresovanými subjekty. Domnívám se, že díky pochopení těchto struktur, je možné i lépe pochopit v nich začleněné dobrovolníky.

Kapitola začíná trochu více zešíroka charakteristikou. Jde o pochopení, že tato aktivita vychází z historie, byla formována do současné podoby a zároveň její fungování určuje mnoho aktérů v rámci celé ČR. Dalším důležitým aspektem je to, že do této problematiky jsou zainteresovány všechny tři sektory – státní, občanský a soukromý. Pro potřeby mé práce se pak dále v rámci výzkumu zaměřím na dobrovolníky v organizacích občanského sektoru.

3.1 Charakteristika humanitárních a rozvojových projektů

Rozvojová a humanitární pomoc méně rozvinutým zemím je z hlediska historického kontextu aktivita, která má hluboké kořeny již od vzniku Československa.

Tato aktivita byla však politicky ovlivněna, a tak do roku 1989 byly tyto aktivity směřovány do zemí, které byly politicky spřízněné. Principem partnerství byla nejčastěji vzájemná výhodnost. Pomoc se odehrávala formou hmotného zajištění (léky, potraviny, pracovní nářadí atd.), zajištění odborníků, které spočívalo ve vyslání odborníků v určité oblasti do zahraničí (velmi často se jednalo o technické obory). Další významnou formou bylo poskytování studijních stipendií studentům z rozvojových zemí na českých a slovenských vysokých školách.³⁴

S politickou změnou v roce 1989 došlo i ke změně těchto aktivit, které byly silně politicky ovlivňovány a díky této změně mohla probíhat i změna koncepce rozvojové pomoci.

Rozvojová a humanitární pomoc byla nejprve na okraji zájmu, její rozvoj však mohl nastat i díky vstupu ČR do mezinárodních organizací podporujících a sjednocujících

³³ Dárcovství a dobrovolnictví, s. 111

³⁴ <http://www.czda.cz/rozvojova-spoluprace/rozvojova-spoluprace-cr-zrs.htm>

se v jednom přístupu k této otázce. Mezinárodní členství a smlouvy ratifikované Českou republikou ji zavazují řídit se a podporovat rozvoj a spolupráci v rámci rozvojové politiky. ČR se také v tomto směru řídí Rozvojovými cíli tisíciletí, které určují strategii podpory jednotlivých rozvojových zemí.³⁵ To, jak jednotliví aktéři mohou na rozvojové politice participovat a jak konkrétně jsou tito aktéři charakterizováni, je předmětem další kapitoly. Neprve však charakteristika dvou zásadních pojmů – humanitární a rozvojová pomoc.

3.1.1. Humanitární pomoc

Humanitární pomoc je definována mnoha různými způsoby. Zákon 151/2010³⁶ definuje humanitární pomoc jako „pomoc poskytovanou do zahraničí, jež je souhrnem činností hrazených ze státního rozpočtu, jejichž cílem je zamezit ztrátám na životech a újmě na zdraví, zmírnit utrpení a obnovit základní životní podmínky lidí po vzniku mimořádných událostí, jakož i zmírňovat dlouhodobě trvající následky mimořádných událostí.“³⁷

Tato definice je formulována na základě dlouhodobé práce a pokusů o jednotnou formulaci v průběhu desetiletí. O tom svědčí i to, že zákon o humanitární pomoci a rozvojové spolupráci je relativně nový a platný až od roku 2010. Pod tímto pojetím lze chápat rychlou akutní pomoc v nouzi postižené zemi. Nejčastější forma je materiální pomoc, vyslání odborníků (zejména záchranářů a specialistů z oblasti zdravotnictví) a také finanční pomoc.

3.1.2. Rozvojové projekty – zahraniční rozvojová spolupráce

Pro naplnění obsahu tohoto pojmu opět definice ze zákona 151/2010, který definuje „zahraniční rozvojovou spolupráci (dále jen ZRS) jako souhrn činností hrazených ze státního rozpočtu, jejichž cílem je přispět k odstraňování chudoby v kontextu udržitelného

³⁵ Tyto cíle byly formulovány na zvláštním zasedání Valného shromáždění OSN v roce 2000. Ve smlouvě bylo definováno osm zásadních cílů, které se všechny strany, které smlouvu ratifikovaly, zavázaly svou rozvojovou politikou ovlivnit. Mezi tyto cíle patří odstranění extrémní chudoby a hladu, dosažení základního vzdělání pro všechny, prosazování rovnosti mužů a žen a zároveň posílení role ženy ve společnosti, snížení dětské úmrtnosti, zlepšení zdraví matek, boj s HIV/AIDS, malárií a dalšími nemocemi, zajištění udržitelného stavu životního prostředí a nakonec budování světového partnerství pro rozvoj. Tyto jednotlivé cíle v sobě obsahují další jednotlivé kategorie, detailněji lze o tomto tématu číst na <http://www.czda.cz/rozvojova-spoluprace/rozvojove-cile-tisicileti-.htm>

³⁶ Zákon o zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci poskytované do zahraničí a o změně souvisejících zákonů

³⁷ Zákon č. 151/2010 Sb., § 2,b

rozvoje, včetně plnění rozvojových cílů tisíciletí, k ekonomickému a sociálnímu rozvoji, k ochraně životního prostředí, jakož i k podpoře demokracie, dodržování lidských práv a řádné správy věcí veřejných v rozvojových zemích.“³⁸

Realizace zahraniční rozvojové spolupráce se i v rámci definice a role vytyčené v zákoně uskutečňuje zejména realizací rozvojových programů a projektů, vysíláním expertů, poskytováním vládních stipendií na vysokých školách, finančními dary jednotlivým zemím či spolupracujícím institucím, také poskytováním výhodných půjček a úvěrů.³⁹ Oproti humanitární pomoci jde o záležitost dlouhodobou, která reaguje na dlouhou absenci potřeb jednotlivých zemí. Často nastupuje po akutní pomoci ve formě humanitární materiální podpory jako dlouhodobá podpora vedoucí ke stabilitě a udržitelnosti.

Z výše uvedeného vyplývá, že humanitární pomoc a zahraniční rozvojová spolupráce se realizuje prostřednictvím projektů. I humanitární pomoc ve formě např. materiální pomoci nebo vyslání odborníků vyžaduje od subjektu určité zaštitení a organizaci celého procesu, proto se domnívám, že tuto aktivitu lze popsat a nazvat projektem. Naopak forma finanční pomoci, jejíž proces je pouze poukázání financí postižené zemi, takovou aktivitu ve smyslu projektu nazývat nebudu, zejména pak, není-li zde využit jakýkoliv mechanismus zajišťující udržitelnost a efektivitu. Toto rozlišení je pro další směřování práce důležité, zejména pak v praktické části při klasifikaci a výběru zkoumaných organizací a propojením s dobrovolnickou činností. Dále tedy budu hovořit vždy o humanitární pomoci či projektu a o rozvojovém projektu, jako objektu mého zájmu.

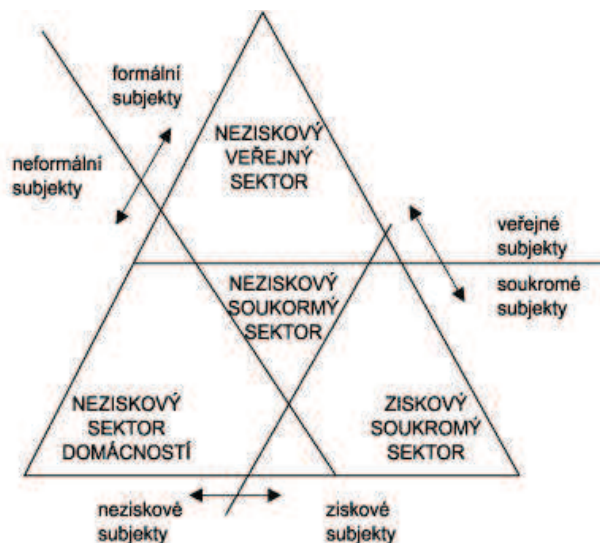
3.2. Aktéři činní v humanitárních a rozvojových projektech v ČR

Na zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci se podílí všechny tři sektory. Je jimi stát, jako veřejná instituce, občanský sektor reprezentovaný zejména nestátními neziskovými organizacemi a soukromý sektor, který konkrétně představuje soukromé fyzické a právnické osoby (často firmy či podnikatele).

³⁸ Zákon č. 151/2010 Sb., § 2a

³⁹ Zákon č. 151/2010 Sb., § 3

Obrázek 1: Pestoffův trojúhelník



(Pestoff, 1998)

Zdroj: Stránky Masarykovy Univerzity⁴⁰

Vztah těchto tří subjektů velmi názorně ukazuje tzv. Pestoffův trojúhelník, kde je možné vidět propojenost všech tří aktérů a zároveň vidět, kde je prostor pro velmi úzkou skupinu dobrovolnických organizací, které působí v oblasti humanitární a zahraniční rozvojové spolupráce.

3.2.1. Stát a jeho výkonné složky

Je hlavním aktérem z hlediska legislativního zakotvení, institucionalizace a financování. Stát ze svého rozpočtu přerozděluje finanční prostředky na rozvojovou spolupráci a humanitární pomoc. Kompetentní k tomuto procesu je Ministerstvo zahraničních věcí (dále jen MZV) a Ministerstvo vnitra (dále jen MV), které je činným aktérem zejména pokud se jedná o humanitární pomoc do zahraničí.

Stát proto, aby mohl lépe a detailněji řídit proces RZS a humanitární pomoci zřizuje Českou rozvojovou agenturu a Radu pro zahraniční rozvojovou spolupráci (dále jen rada pro ZRS).

Česká rozvojová agentura - ČRA

⁴⁰ Dostupné z: http://is.muni.cz/th/69054/esf_m/pestoff_1.gif

ČRA je organizační složkou státu zřízená MZV v roce 2008, která zajišťuje organizaci zahraniční rozvojové spolupráce. Ve výčtu mnoha podrobně specifikovaných činností zahrnuje i vypisování dotačních titulů na rozvojové projekty NNO v partnerských zemích a jejich monitoring, posilování kapacit aktérů zahraniční rozvojové spolupráce (ZRS), včetně předvýjezdové přípravy pracovníků MZV a organizace školení v dovednostech potřebných pro realizaci ZRS, podpora českých subjektů usilujících o zapojení do realizace projektů v rámci rozvojové spolupráce ostatních dárců (zejména Evropské komise).⁴¹

ČRA působí ve vybraných partnerských zemích a tyto země rozděluje do tří kategorií, dle priorit spolupráce.

Programové země jsou ty, kterým je přisuzována největší priorita, dále pak jsou projektové země a kategorie nazývaná jako ostatní země. V každé skupině je pět zemí, jejichž zařazení určuje Koncepce ZRS na rok 2010 – 2017 a také Plán na rok 2011⁴². Oba dva dokumenty jsou důležité vzhledem k plánování podpory jednotlivých projektů a aktivit v těchto zemích a dále také z hlediska finanční podpory a jejího dlouhodobého plánování.

Rada pro ZRS

Meziresortní koordinační orgán, který vznikl v roce 2008. Posláním je zajištění spolupráce a jednotného postupu všech zainteresovaných aktérů, vytváření podkladů ZRS pro MZV a zároveň se vyjadřuje ke všem zásadním dokumentům, které v oblasti ZRS vznikají.

Rada má 15 členů v níž jsou vždy zástupci příslušných ministerstev, Úřadu vlády a přidruženými členy jsou zástupci ČRA, Českého fóra pro rozvojovou spolupráci a Platformy podnikatelů pro ZRS.⁴³

3.2.2. Organizace občanského sektoru

Organizace občanského sektoru na ZRS participují zejména konkrétní realizací projektů, které se uskutečňují v rámci ČRA a jednotlivých ministerstev.

Zároveň však tyto organizace realizují své vlastní projekty v zemích dle svých priorit. Jde tedy o proces, který již není v součinnosti se státem, ale participují na něm

⁴¹ <http://www.czda.cz/cra/co-delame.htm>

⁴² Tyto dokumenty jsou dostupné z: <http://www.czda.cz/cra/kde-pomahame.htm>

⁴³ Více info na <http://www.czda.cz/akteri-zrs-cr/rada-pro-zrs.htm>, kde je možné sledovat činnost Rady ze zápisů jednotlivých zasedání.

zejména samotné organizace v součinnosti se soukromým sektorem, jako finančním či materiálním nástrojem realizace těchto projektů.

Jedním z důležitých aktérů ve spolupráci se státem je České fórum pro rozvojovou spolupráci FoRS. Tato platforma českých NNO a dalších neziskových subjektů je sdružením právnických osob, které mají zájem prosazovat spolupráci v oblasti ZRS a humanitární pomoci na poli českém i mezinárodním.

Organizace sdružené ve FoRS mají vysoký zájem na efektivitě a dlouhodobosti takové pomoci, kterou spatřují právě ve vzájemné spolupráci. FoRS má také svého zástupce v Radě pro ZRS a tím tak participuje a podílí se na politice ZRS v ČR.⁴⁴

NNO se aktivně podílí na realizaci projektů ČRA. Participace se projevuje v aktivní účasti na výběrovém řízení pro určité projekty. Tyto projekty jsou velmi často víceleté, velmi konkrétně cílené a zároveň navazující či rozvíjející předchozí rozvojové aktivity. Tyto projekty jsou zároveň velmi často nákladné a pohybují se v milionových částkách⁴⁵.

Takto náročné projekty jsou schopny zrealizovat jen některé NNO. Většinou se jedná o velké organizace, které jsou schopny fungovat z hlediska náročnosti rozpočtu projektů, vzájemných závazků a dalších faktorů, které při ucházení se o možnost stát se realizátorem hrají podstatnou roli. Mezi tyto velké organizace, které jsou úspěšnými realizátory patří známý Člověk v tísni, o.p.s., Charita Česká republika, ADRA o.s., nebo méně známá organizace Světlo pro svět - Light for the World, o.s. Je zřejmé, že určité organizace jsou realizátory projektů zaměřených na různá odvětví např. jeden subjekt realizuje vzdělávací projekty v různých zemích, stejně tak tomu je u sociálních, zemědělských a dalších odvětví.

Menší organizace jsou limitovány tím, že velmi často nemají zdroje pro realizaci takto náročných projektů. Chybí jim zaměstnanci, finanční rezervy na krytí nákladů vznikajících v rámci finančních toků přidělených grantů a potýkají se s dalšími rezervami, které brání participovat na těchto státních programech. Tyto organizace pak mohou realizovat své projekty, které nemusí být tak rozsáhlé a na které mohou získávat finance ze soukromého sektoru.

⁴⁴ http://www.fors.cz/cz/o_nas/o-nas-uvodni-text Zde je možné se dozvědět více informací o FoRS, členech a další spolupráci s českými a mezinárodními organizacemi. Z hlediska zaměření práce je v samotném textu neuvádím.

⁴⁵ <http://www.czda.cz/cra/projekty.htm>

3.2.2. Soukromý sektor

Ten je reprezentován zejména firmami a podnikateli. Podnikatelské subjekty se sdružují v Platformě podnikatelů pro zahraniční rozvojovou spolupráci, která má za cíl zvyšování úspěšnosti účasti českých firem na rozvojových projektech, dále chtějí podporovat dlouhodobost projektů dodáváním technologií a služeb a nakonec také podporují spolupráci a partnerství na těchto projektech veřejného a soukromého sektoru.⁴⁶

Soukromý sektor se tedy může v rámci ZRS a humanitární pomoci realizovat prostřednictvím plnění zakázek formou služeb či dovozem technologie a materiálního vybavení. Samozřejmě že možnost participace je i formou finanční, tedy rolí finančních dárců či sponzorů projektů, které realizují ostatní subjekty.

3.3. Zaměstnanec nebo dobrovolník?

Závěrem je vznesení otázky o tom, kdo vlastně uvnitř konkrétního subjektu na projektu participuje. Z praxe je zřejmé, že většinu profesionálně vedených projektů zajišťují zaměstnanci organizace. Pokud si na modelu Pestoffova trojúhelníku představíme v kruhu všechny organizace, které se zabývají humanitární a rozvojovou činností a v této nevelké skupině dále organizace, které jsou čistě „zaměstnanecké“, pak organizace, které kombinují zaměstnance a dobrovolníky a pak organizace, které svou činnost pokrývají převážně či úplně dobrovolnicky, možná bychom zjistili, že počet dobrovolnických organizací zaměřujících se na humanitární a rozvojovou činnost je malý v rámci skupiny organizací občanské společnosti.

To, jaké organizace pracující s dobrovolníky a jaký prostor dobrovolnické organizace zaujímají bude i součástí empirické části diplomové práce.

⁴⁶ <http://www.ppzrs.org/>

III. Empirická část

Cílem práce je zmapovat „terén“ na poli příprav dobrovolníků. V teoretické části jsem uvedla východiska, která se týkají vymezení dobrovolnictví a managementu tak, abych mohla sledovat, zda mají tyto teorie přímý odraz v praxi.

V této druhé části se pokusím prozkoumat přípravy vybraných organizací s důrazem na souvislost vykonávané činnosti. V rámci metodologie popíšu výzkumný postup – zvolené metody, výběr zkoumaného vzorku, metodu analýzy a její postup. Následuje analytická část dle výzkumných otázek. V rámci přehlednoti během čtení této části doporučuji věnovat pozornost kapitole 1.6. v souvislosti s kapitolou 2.2.

1. Metodologie výzkumu

1.1. zvolené metody

Vzhledem k povaze práce a k tématu je hlavním metodologickým postupem v získávání potřebných dat a informací přímý kontakt s organizacemi, jejich pracovníky a samozřejmě i dobrovolníky. Metodicky se tedy bude jednat o pozorování a rozhovory s jednotlivými aktéry.

Mnoho validních informací lze získat i bez kontaktu s organizací. Jedná se o faktické informace z různých informačních brožur, letáků, článků a studií jakéhokoliv druhu atd. Díky přímému kontaktu lze ale zjistit více než tyto faktické informace. Jde o to, v jakém kontextu dané informace vznikají, kdo je jejich tvůrcem a také jaká je celková atmosféra a dá se říct i filozofie organizace. K tomu, abychom faktické informace pochopili i ve výše zmíněných kontextech, pomůže právě přímý kontakt s organizací, ve kterém je možné provést rozhovory, nahlížet do interních materiálů anebo být účasten procesu práce s dobrovolníky atd.

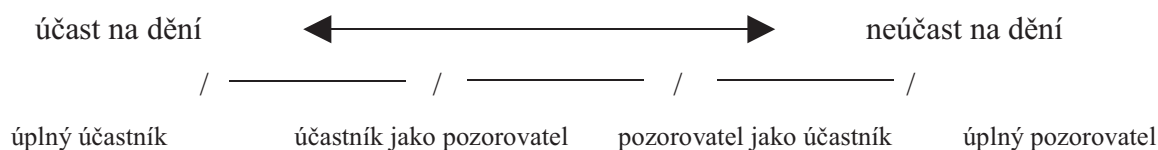
1.1.1. Pozorování

Jednou ze zmíněných metod je pozorování. Díky němu je možné poznat celkové fungování organizace v práci s dobrovolníky. Díky pozorování lze sledovat průběh událostí,

jednotlivé aktivity a procesy v organizaci. Hendl píše, že „rozhovory obsahují vždy směr toho, co je, a toho, co si o tom respondent myslí. Pozorování naproti tomu představuje snahu zjistit, co se skutečně děje.“⁴⁷

Mým úkolem je pozorování konkrétních procesů práce organizace s dobrovolníkem. Dle možností organizace jsem mohla pozorovat pohovory s dobrovolníky, být jako pozorovatel na školení, obecně pozorovat dění v organizaci a činnost kordinátora a dalších pracovníků. Hendl rozlišuje tuto míru aktivity v rámci pozorování:

Obrázek 2: Míra účasti na pozorování



Zdroj: HENDL, J., Kvaliativní výzkum: základní metody a aplikace, s.191

Pro kvalitativní výzkum se nejčastěji využívá role pozorovatele jako účastníka a účastníka jako pozorovatele.⁴⁸ V rámci kontaktu s organizacemi jsem byla zjevným nezúčastněným pozorovatelem, tedy na pomezí pozorovatele jako účastníka a úplného pozorovatele, při kontaktu koordinátora či jiného pracovníka s dobrovolníkem a při práci koordinátora. V roli zjevného účastníka jako pozorovatele jsem byla během školení, kdy jsem mohla pozorovat, ale zároveň se zapojovat do aktivit, být v interakci s dobrovolníky a organizátory školení. V rámci školení jsem se také pohybovala na určité škále aktivního zapojení. Nebylo možné se řídit jen jednou danou rolí, ale moje aktivní zapojení, tedy zúčastněnost, probíhala dle možností a situace.

Úskalím zúčastněného pozorování je právě ona míra zainteresovanosti v procesu a díky tomu nedostatečná schopnost soustředit se na jeho další paralelně probíhající části. Hendl píše, „že problémem bývá přesně výběr situací, v nichž se fenomény pozorují.“⁴⁹ Aby se zabránilo vzniku takové problematiky je nutné vždy reflektovat, co je právě pozorováno a jaký je vztah sledovaného procesu k ostatnímu dění. Toto úskalí se mi jeví jako obtížněji zvladatelné. Snažila jsem se mu předejít tím, že jsem pak po určitých částech dne neformálně kontaktovala koordinátory a dobrovolníky a provedla s nimi neformální

⁴⁷ HENDL, J., Kvaliativní výzkum: základní metody a aplikace, s. 191 (dále citováno jako Kvaliativní výzkum)

⁴⁸ Kvaliativní výzkum, s. 192

⁴⁹ Kvaliativní výzkum, s. 196

rozhovory o tom, co mi třeba mohlo během pozorování uniknout.

1.1.2. Rozhovory

V rámci výzkumu jsem uvažovala nad využitím strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami a také nad formou rozhovoru pomocí návodu. Rozhovor pomocí návodu může poskytnout tazateli možnost co nejvýhodněji využít čas k rozhovoru samotnému, umožňuje provést rozhovory s několika lidmi strukturovaněji, ulehčuje tak srovnání rozhovorů. Další jeho potenciál je, že pomáhá udržet zaměření rozhovoru, ale zároveň dovoluje dotazovanému uplatnit vlastní perspektivy a zkušenosti díky otevřenosti otázek.

Rozhodla jsem se pro využití rozhovoru pomocí návodu, který je rovněž strukturován.

Během výzkumu jsem využívala i neformálních rozhovorů jejichž hlavní výhodou je zohledňování individuálních rozdílů a změn během procesu. Pokud jsou otázky individualizovány, je možné dosáhnout větší konkrétnosti a bezprostřednosti během rozhovoru díky využití situace a aktuálního děje či prostředí.⁵⁰ Neformalita rozhovorů může mít na dotazovaného pozitivní vliv v tom, že se nemusí cítit svázán formalitami a stresován kladením předem daných otázek navazujících jedna na druhou, ale může se psychicky uvolnit a poskytnout tak i více cenných informací.

Formu rozhovoru pomocí návodu s předem danou strukturou jsem využila při rozhovorech s jednotlivými aktéry v procesu příprav, a to s koordinátory či jinými zaměstnanci a dobrovolníky. Obě skupiny odpovídaly na předem danou sadu otázek, kdy v první fázi byly uskutečněny nejprve rozhovory vždy s jedním zástupcem dané skupiny a následně byly provedeny úpravy tak, aby z rozhovorů plynulo co nejvíce validních odpovědí. Proběhlo tak testování formulovaných otázek.

Po tomto rozhovoru bylo provedeno několik úprav tak, aby dotazovaní odpovídali konkrétněji a odpovědi se týkaly skutečného daného tématu. Některé otázky byly lépe formulovány a na některé byly vytvořeny doplňující otázky tak, aby respondenti rozuměli zadání a tazatel se mohl ujistit, že otázka a dané téma byly správně pochopeny. Po těchto zásadních úpravách probíhaly ještě drobné zásahy, jejichž nutnost se však projevila až během několika dalších rozhovorů. Tyto úpravy však neměly vliv na výsledky předchozích rozhovorů a žádným způsobem tyto výsledky neznehodnotily.

Rozhovory probíhaly individuálně v časovém úseku cca 1 hodiny a byly

⁵⁰ Kvaliativní výzkum, s. 174 - 175

zaznamenávány na diktafon nebo mp3 přehrávač.

Otázky v rozhovoru s dobrovolníky byly rozděleny na dvě části a sledovaly dvě roviny, první lze nazvat objektivní a druhou subjektivní - ta se zaměřovala zejména na hodnocení z hlediska pocitů a osobních postojů. Osnova rozhovoru je práce.

Neformální rozhovory probíhaly při běžné interakci v procesu s dobrovolníky i pracovníky. Jednalo se o rozhovory během činnosti, kdy jsem však pamatovala na zkoumané téma, a otázky se týkaly dané problematiky, případně byly doplňující tak, aby danou tematiku lépe dokreslily. Takové příležitosti vznikaly zejména při účasti na školeních, či při jiných příležitostech setkání s dobrovolníky či organizátory a zaměstnanci. Z těchto neformálních rozhovorů jsem si dělala poznámky, zejména během školení na konci každého dne jsem si zaznamenávala pro mě důležité informace a nové poznatky.

1.1.3. Studium dokumentů

Je velmi podstatná metoda sběru informací, kdy lze zjistit, s jakými materiály organizace pracuje, které využívá a s kterými pracuje v celém procesu příprav dobrovolníků. „Rozmanitost dokumentů znamená první výhodu této strategie zkoumání. Otevírá přístup k informacím, které by se jiným způsobem těžko získaly.“⁵¹

Tyto dokumenty a psané materiály lze dělit do různých skupin dle účelu, cílové skupiny, povahy materiálu atd. Lze tedy definovat několik kategorií, do kterých je možné jednotlivé materiály zařadit.

Materiály a dokumenty mohou mít účel propagační či informační (letáky a tiskoviny, které informují veřejnost o programech a projektech, lákají k zapojení dobrovolníků, ukazují příklady „dobré praxe“ ukazují úspěšnost projektu veřejnosti, informují o procesech v organizaci a přípravách dobrovolníků atd.) a edukační (metodiky, manuály pro práci s dobrovolníky, metodiky a materiály ke školením a přípravám dobrovolníků atd.). Jistě je možné nalézt i další materiály a dokumenty včetně jejich účelu, které zde nejsou zmíněny.

Dokumenty je možné dělit i z hlediska cílové skupiny. Buď se jedná o materiály pro veřejnost mimo organizaci – letáky, články, studie, publikace atd., nebo se jedná o interní dokumenty, které však podléhají určitým pravidlům nakládání s nimi díky citlivosti

⁵¹ Kvalitativní výzkum, s. 132

informací. Sem můžeme zařadit materiály týkající se obecně know how organizace (interní předpisy, metodiky, zápisy ze setkání a porad), dokumentace dobrovolníků nebo materiály, které mapují proces příprav a práce s dobrovolníky (manuály, metodiky atd.). Interní dokumenty a materiály slouží všem aktérům, kteří jsou v organizaci a v procesu zainteresováni. Jde o zaměstnance organizace a dobrovolníky.

Je pravdou, že materiálů a dokumentů různého druhu a charakteru může v každé jednotlivé organizaci existovat mnoho. Kritériem v mapování procesu příprav nebude četnost jednotlivých druhů, tedy jaký počet ta která organizace má a jak je využívá, ale právě jejich využívání a nakládání s nimi v rámci efektivity procesu, jejich aktuálnosti a nezbytnosti. V neposlední řadě je důležitá i reflexe pracovníků a dobrovolníků v tom, zda jim příslušné materiály usnadňují fungování a v celém procesu pomáhají.

1.1.4. Dotazníkové šetření

V začátcích úvah o tématu práce a postupu výzkumu se zdálo dotazníkové šetření jako jeho nezbytná součást. Postupem jsem ji ale vyhodnotila spíše jako doplňkovou metodu, kterou zde zmíním, přestože ji ve výsledku nevyužiji. Uvádím ji zde proto, že pokud by tento výzkum byl podnětem k jeho dalšímu rozvoji, dotazníkové šetření pro hlubší průzkum problematiky by jistě bylo relevantní a hodnotnou metodou sběru dat.

Výhodou dotazníkového šetření je obeslání velkého množství respondentů a zjištění tak mnoho kvantitativních dat. Vzhledem k charakteru otázek se domnívám, že jejich zpracování respondentem není touto metodou vhodné. Jde mimo jiné i o popsání osobního hodnocení a postoje dobrovolníka k procesu příprav organizace a jeho subjektivního hodnocení, které se lépe provádí v rozhovoru než v dotazníku.

Díky osobnímu kontaktu je velký předpoklad, že se z rozhovoru vytěží maximum pro daný výzkumný účel. Východiskem k tomuto rozhodnutí dále přispěl předpoklad, že většina organizací má svou vlastní evaluaci, kterou využívají v jednotlivých částech procesu (např. bezprostředně na konci školení zpětnou vazbu jakoukoliv formou).

1.2. Výběr vzorku organizací

Cílem této kapitoly je popis výběru organizací, které zahrnu do výzkumného vzorku. Východiskem jsou zvolená kritéria, dle kterých jsem se při výběru řídila:

1. Organizace zaměřující se na humanitární či rozvojovou činnost v zahraničí

Zde vycházím z vymezení humanitární pomoci a zahraniční rozvojové spolupráce, tedy jde o organizace, které se touto činností, tak jak je nadefinována, zabývají. Zároveň bych do vzorku zahrнула i organizace, které se svou činností k humanitární pomoci a rozvojové činnosti hlásí a nejsou takto oficiálním způsobem registrovány (př. v rámci svých činností mají jeden projekt s tematikou zahraniční rozvojové spolupráce).

2. Organizace působící mimo Evropskou unii

Jde o vymezení organizací, které svou činnost primárně neuskutečňují v plně rozvinutých zemích, (zde jsou uvedeny země mimo Evropskou unii, do které ČR od roku 2004 také patří). Orientace je zaměřena na země bývalého SSSR, obecně země Východu, afrického kontinentu a Jižní Ameriky.

3. Dobrovolnické organizace

Organizace, které jsou dobrovolnické ve smyslu zmíněných teorií a vymezení dobrovolnických organizací dle legislativy. Tím nechci vyloučit organizace, které nejsou registrovány, avšak s dobrovolníky pracují. Důležité je to, že dobrovolníka pojímají dle zmíněného zákona a činnost je v zahraničí ve větší míře dobrovolníky vykonávána.

Zároveň zde nejsou zahrnuty projekty institucí a organizace, které v rozvojových a jinak znevýhodněných zemích působí, nicméně hlavní činnost není vykonávána dobrovolníky, ale zaměstnanci organizace, ač už jsou v jakémkoliv pracovně právním vztahu k organizaci.

Mezi takové velmi zajímavé projekty patří i aktivity českých vysokých škol, jako jednoho zástupce jsem vybrala projekt České zemědělské univerzity, která se věnuje svým rozvojovým aktivitám v Angole. Zde buduje zemědělská školící centra, školy pro praktickou výuku zemědělských a dalších oborů. V rámci projektů spolupracují s dalšími univerzitami, které zde mají vzdělávací a školící projekty. Tyto projekty jsou dlouhodobého charakteru a počítají s realizací od samého začátku, tedy od staveb budov,

po jejich zprovoznění a fungování jako školicí střediska i s školiteli a dalším personálem. Strategie a cíle mají jistě velmi podrobně definovány. Důležité je, že činnosti v zahraničí vykonávají čeští profesionálové, kteří jsou univerzitami najímáni na vykonání určitých dílčích úkolů. Jsou to tedy odborníci v určitých oblastech, kteří přijíždějí, vykonají svůj díl práce a opět odjedou zpět.⁵²

4. Činnost dobrovolníků se orientuje na přímou práci s lidmi

Toto vymezení není nijak teoreticky definováno. Dalo by se vymezit zacílením na znevýhodněné skupiny obyvatel, na které se zaměřuje rozvojová a humanitární pomoc. Jde o sociální, zdravotní a jiné znevýhodnění. Pod touto formulací si můžeme konkrétně představit ženy a děti v nouzi, zdravotně a jinak handicapované osoby a sociálně vyloučené skupiny osob – nemocné, lidi bez příštěší atd.

Zároveň se ne vždy musí jednat jen o tyto znevýhodněné skupiny, ale skupiny znevýhodněním ohrožené tzn. že v nouzi prozatím nejsou, ale mohlo by se tak stát, pokud by nezasáhly organizace svou činností. Takovým příkladem může být např. výuka dětí ve školách, kdy děti dosažením základního vzdělání mohou mít větší předpoklady pro další vzdělání, případně lepší podmínky v praktickém životě.

Činnost se orientuje na přímý kontakt s těmito skupinami. Konkrétně se pak často jedná buď o poskytování služeb nebo o přenos know - how. V rámci poskytování služeb může jít např. o pomoc v různých centrech a zařízeních pro znevýhodněné skupiny, pomoc ve zdravotních zařízeních, terénní práci atd. Přenosem know – how rozumím např. vyučování dětí a mládeže ve školách, působení v odborných zařízeních jako mentor atd.

5. Organizace s programovým managementem

Tyto organizace jsou popsány v teoretické části, v empirické části výzkumu bude mým úkolem takové organizace odlišit od člensky vedených organizací a zároveň porovnat, zda je možné srovnání teorie a praxe.

1.2.1. Proces výběru

Více se budu konkrétnímu popisu výběru věnovat v analytické části. Zde uvádím postup, kterým jsem se pak během výzkumu řídila.

⁵² <http://www.projects.its.czu.cz/angola/>

Nejprve jsem nadefinovala kritéria výběru organizací. Poté bylo důležité zmapovat obecně prostor, ve kterém se pohybují tzn. snažila jsem se vytvořit si přehled o všech organizacích, působících na poli humanitární a rozvojové činnosti. Z těch jsem dále vybírala dle daných kritérií, až jsem došla k určitým kategoriím a konkrétnímu výzkumnému vzorku tří organizací.

1.3. Výběr vzorku dobrovolníků

V případě dobrovolníků jsem se zaměřila na ty, kteří mají alespoň část příprav za sebou, tedy prošli nějakým kontaktem s organizací a již jsou začleněni do procesu příprav na pobyt v zahraničí. Také jsem do vzorku zahrnula dobrovolníky, kteří mají již svůj pobyt v zahraničí za sebou. Tyto dvě kritéria jsou důležitá proto, že dobrovolníci, kteří již jsou v kontaktu s organizací, jsou již zapojeni do procesu, mohou mít na své potřeby jiný náhled. Pravděpodobně již vědí, co potřebují, mohou zhodnotit již absolvovanou část procesu. Ti, co již mají pobyt za sebou, mohou ze svého úhlu pohledu zhodnotit celý proces příprav. Mohou se vyjádřit k tomu, co jim bylo v rámci procesu užitečné, co naopak třeba chybělo.

Výběr dobrovolníků je náhodný, z každé organizace pak stejný počet, tedy 4 dobrovolníci. Celkem jsem tedy rozhovor provedla s 12 dobrovolníky. Vzhledem k časové náročnosti rozhovorů však není možné vybírat kohokoliv. Musela jsem se řídit možnostmi jednotlivců a pracovat i s osobními kontakty s dobrovolníky v jednotlivých organizacích.

Kritérium věku a pohlaví si dovolím hodnotit jako nedůležité pro zkoumanou problematiku. Dobrovolníci musí být starší 18 let, zároveň se jejich věk zpravidla pohybuje maximálně do 35 let. Z hlediska pohlaví jsem se snažila alespoň o 3 muže na zbývající počet žen respondentek. Více podrobnějších informací o dobrovolnících jsem zpravidla neměla k dispozici (vzdělání, zaměstnání, předchozí dobrovolnické zkušenosti atd.)

1.4. Postup výzkumu

Další výzkumný postup byl následující:

- kontakt s organizacemi a jejich návštěva
- nakontaktování dobrovolníků

Kontakt s organizacemi spočíval nejčastěji v e-mailové komunikaci a několika návštěvách, dle možností organizace. Při návštěvách probíhaly rozhovory s koordinátory dobrovolníků či dalšími zaměstnanci, kteří se o dobrovolníky starají. Měla jsem možnost nahlédnout do interních materiálů - manuálů, materiálů ke školení, vnitřních předpisů atd. Účastnila jsem se celého školení nebo jeho části (s výjimkou SADBA, zde jsme vycházela pouze z informací z rozhovorů a dokumentace).

Kontakt s dobrovolníky probíhal nejprve prostřednictvím e-mailu, kde jsem vždy vysvětlila svůj výzkumný záměr, požadavky na rozhovor a poslala jsem sadu otázek. Počítala jsem s počtovými ztrátami, a tak jsem oslovovala větší počet dobrovolníků (20). Rozhovory pak probíhaly individuálně osobně, nebo jsem využívala možnosti přímé internetové komunikace - Skype, pokud se dobrovolník vyskytoval ve vzdáleném městě nebo mimo ČR.

Úskalí spočívalo v tom, že nebylo vždy možné účastnit se všech procesů důležitých pro zkoumanou problematiku. Pokud jsem neměla možnost účastnit se školení, snažila jsem se tyto informace získat hlubším zaměřením na toto téma v rozhovorech a během návštěvy organizace. Snažila jsem se kontaktovat i další účastníky a organizátory školení a dozvědět se od nich co nejvíce relevantních informací pro zkoumanou problematiku.

1.5. Metoda analýzy dat

Z dat, které jsem pořídila v rámci rozhovorů, byl zhotoven přepis do textové podoby. Ten byl následně kódován metodou otevřeného kódování⁵³. Kódy byly vytvářeny na základě podobností a v souvislosti s výzkumnými otázkami. Také jsem srovnávala jednotlivé odpovědi na stejné otázky v rozhovoru.

Jednotlivé kódy byly následně kategorizovány a pak přiřazovány k jednotlivým výzkumným otázkám. K analýze dat jsem se pak využila metodou porovnávání, kterou popisují Yin, Miles a Huberman. Ta spočívá v analýze jednotlivých případů, které jsou následně globálně porovnávány a tříděny. Miles a Hubermann pak doporučují vytvoření tzv. netříděné metatabulky, což je tabulka, které obsahuje v určité kategorii zajímavé citace, fráze a ilustrace z jednotlivých rozhovorů.⁵⁴ Metodu porovnávání jsem nepoužila až

⁵³ Kvalitativní výzkum, s. 247

⁵⁴ Kvalitativní výzkum, s. 236

do konečného důsledku. Tato metoda je vhodná pro mnohapřípadové studie a tato analýza tak odpovídá potřebám případové studie. Pro mě byla přínosná z hlediska hledání zajímavých citátů, spouvislostí a odpovědí z jednotlivých rozhovorů. Řídila jsem se porovnáváním stejného, tedy porovnávání citací s citacemi, fráze s frázemi, kategorie s kategoriemi.

S rozhovory jsem také pracovala tak, že jsem porovnávala jednotlivé odpovědi na stejné otázky u všech respondentů.

Data z pozorování, tedy data ve formě zápisů, jsou zpracována také formou porovnávání v různých kategoriích. Tyto kategorie jsou vytyčeny v teoretické části a budou se řídit jednotlivými fázemi práce organizace s dobrovolníkem (tedy vstup, výběr, školení a průběh či odjezd a působení v zahraničí).

Údaje získané analýzou dokumentů neřadím do zvláštní kapitoly. Ty budou vhodně přiřazeny k analýze výzkumných otázek.

1.6. Postup analýzy dat

Analýzu dat budu v kapitole druhé věnované výstupům provádět následujícím způsobem. Primárně budu analýzu strukturovat dle první výzkumné otázky. Otázku číslo 2 a 3 budu vhodně přiřazovat k jednotlivým částem procesů příprav. Otázku číslo 4 a 5 pak popíšu samostatně, neboť jsou výstupem popisovaných procesů (č. 4) a srovnání s teoretickou částí (č. 5).

Otázka 1: Jakými metodami/způsoby se dobrovolníci v organizacích připravují na svou činnost v zahraničí?

Tato otázka má dle teorie (kap. 2.4.) za úkol zjistit, jak organizace připravují své dobrovolníky a zda postup vytyčení v teorii odpovídá i praxi. Úkolem je zkoumat a analyzovat všechny části procesu příprav. Začnu od výběrového řízení a vstupu dobrovolníka do organizace (dle kap. 2.4.1. a 2.4.2.), kde bude důležité popsat, jakým způsobem se tento proces realizuje.

Dále se zaměřím na práci organizace s dobrovolníkem od vstupu do organizace po odjezd dobrovolníka do zahraničí (dle kap. 2.4.3.). Úkolem této části bude opět popsat, jaké mechanismy organizace používá, zhodnotit, které jevy se při tomto procesu vyskytují

a které naopak nikoliv.

Na závěr budu zkoumat, jak organizace pracuje s dobrovolníkem v zahraničí (dle kap. 2.4.4.), zda odjezdem do zahraničí práce s dobrovolníkem zcela končí, nebo je zde nějaká kontinuita, případně návaznost po jeho návratu do ČR.

Otázka 2: Co je cílem příprav organizace, co by měl dobrovolník umět? (znalosti, dovednosti, osobnostní potenciál apod.)

Domnívám se, že tuto otázku není třeba blíže rozvádět.

Otázka 3: Jak se dobrovolníci cítí připravení?

Cílem je zmapovat hodnocení dobrovolníků k jednotlivým částem procesu příprav. Důležité bude i zjistit, zda příprava byla dostačující, či jim něco v jakékoliv fázi příprav chybělo. Půjde tedy i o celkové hodnocení procesu.

Otázka 4: Jak organizace zdůvodňuje zvolenou formu přípravy – proč zvolila právě tyto postupy? (odkaz na nějaký vzor, na předchozí vlastní zkušenost, na povahu českých dobrovolníků atd.)

Opět se domnívám, že ji není třeba blíže specifikovat.

Otázka 5: Jsou si organizace s programovým managementem v procesu příprav podobné?

Touto otázkou sleduji porovnání programově managerovaných organizací, které zkoumaly Karr a Meijis s člensky managerovanými organizacemi. Pokusím se podívat na zkoumané organizace jako zástupce organizací programového managementu a pokusím se zhodnotit souvislosti, které oba popsali ve své studii.

1.7. Etická problematika

Potenciálním etickým problémům jsem se snažila vyhnout, případně je co nejvíce zmírnit. Mezi hlavní rizika patří nedostatečná anonymita, zejména u tak malého počtu respondentů.

Rozhovory byly zaznamenávány a respondenti byly předem o nahrávání a dalším zpracování materiálu předem informováni. Bez jejich souhlasu by rozhovor nebyl možný. Dále bych chtěla co nejvíce zachovat jejich anonymitu tak, aby se v rozhovoru neobávali sdělit ani citlivější informace, zejména se to týká postojů a hodnocení příprav. Toho jsem

docílila tak, že jednotlivé výstupy jsou k jednotlivým tématům zobecňovány a nejsou přiřazovány k jednotlivým organizacím. Tento způsob zaručí větší anonymitu, zároveň však ubírá na konkrétnosti výstupů u jednotlivých organizací.

2. Výstupy výzkumu

2.1. Výběr organizací

Výběr provádím dle výše popsaných tří kroků (kapitola 1.2.1 Proces výběru).

1. Mapování prostoru

Proces výběru organizací měl několik fází. V té první šlo o zmapování pole působnosti. Jak je široké, tedy kolik organizací se dobrovolníky a daným způsobem činnosti zabývá.

Mezi velkými a známými organizacemi se někdy nelehce pátralo po těch menších s místní působností. K mapování prostoru těchto organizací mi velmi pomohly portály, kde se jednotlivé organizace registrují (zastřešující organizace, asociace atd.) a nebo jednoduše portály známých organizací, které ale spolupracují s mnoha dalšími, ne už třeba tolik známými subjekty.

Velkým zdrojem informací na tomto poli je portál Rozvojovky, dále portály jednotlivých velkých organizací, které mají své pobočky v různých částech ČR a zpravidla se věnují i rozvojovým a humanitárním projektům. Takovými organizacemi je např. ADRA, o.s., Česká katolická charita, o.s. (známa také jako „Charita“), Člověk v tísni, o.p.s. a jiné.

Další cestou k informacím bylo hledání dle podpořených projektů a organizací za rok 2010 a 2011. Vycházela jsem z předpokladu, že organizace musí na svou činnost získávat finanční prostředky a jen velmi málo organizací je na dárcích nezávislá natolik, že je schopna fungovat jen z finančních darů soukromých dárců. Proto jsem hledala i v seznamech podpořených organizací a projektů státními subjekty a nadacemi (jako příklad uvádím ČRA, Fond manželů Horových nebo Nadace Open Society Fund Praha - Program East East).

2. Postup výběru organizací dle kritérií

Vytyčením kritérií se objem organizací velmi zúžil na několik desítek. Po dalším hrubém zkoumání, jak organizace fungují s dobrovolníky, dle zaměření programů nebo projektů, které mají, způsobem spolupráce se zahraničím nebo zacílením na konkrétní země působnosti, se dá říci, že se ukázaly čtyři pro mě nejdůležitější kategorie organizací. Ty ilustruje následující tabulka:

náboženské zprostředkovatelské	nenáboženské zprostředkovatelské
náboženské přímé	nenáboženské přímé

Prvními dvěma skupinami (náboženské a nenáboženské zprostředkovatelské) jsou organizace, které v zahraniční spolupráci kontaktují místní organizace, někdy i dobrovolnická centra, která pak dále vysílají dobrovolníky do přímé práce v dakších subjektech. Tyto pak mohou mít široké pole působnosti od přímé práce s lidmi v terénu, po humanitární aktivity během přírodních katastrof, po práci v ekologicky a kulturně zaměřených projektech (př. INEX – SDA nebo OSN – Národní kontaktní místo pro spolupráci s dobrovolníky atd.)

Dalšími dvěma skupinami (náboženské a nenáboženské přímé) jsou organizace nebo projekty, které se buď realizují ve spolupráci s mateřskou nebo jinou organizací, nebo jsou zcela samostatné. Většina těchto organizací již má v zahraničí konkrétní subjekty, kam dobrovolníci přijíždějí působit. Není zde tedy ještě další zprostředkovatel v partnerské zemi (př. Adra, Charita, SADBA, Siriri, o.p.s. atd.)

Dá se říci, že zde se ukazují i specifika těchto organizací v tom, že mohou být dílčím projektem nebo samostatným právním subjektem nábožensky orientované organizace. Tato orientace se mi jeví jako možný důležitý fakt při zkoumání příprav dobrovolníků, tedy, zda se náboženská či jinak filozofická orientace do těchto příprav promítá či nikoliv.

3. Vybrané organizace

Výše uvedené kategorizování není nijak podloženo hlubším výzkumem či analýzou. Podkladem pro kategorizaci bylo pozorování a srovnávání jednotlivých faktů. Samozřejmě dělení mohou být další, jiná, záleží na zvoleném úhlu pohledu.

Pro účely mého výzkumu zde vyvstaly čtyři skupiny organizací, ze kterých jsem

vybrala tři zástupce z výše vydefinované skupiny s výjimkou náboženské zprostředkovatelské organizace (takového zástupce jsem nenalezla). Jsou jimi:

2. SADBA – projekt Cagliari (zástupce náboženské přímé)
3. INEX – SDA (zástupce nenáboženské zprostředkovatelské)
4. Bodaj, o.s. (zástupce nenáboženské přímé)

Následuje popis vybraných organizací se zaměřením se na uvedení činnosti a cílové skupiny příjemců dobrovolné aktivity, fungování dobrovolníků a místem působení.

2.1.1. SADBA – projekt Cagliari

Občanské sdružení Salesiánské asociace Dona Boska (SADBA), které sdružuje Salesiánská střediska mládeže. Jde o církevní organizaci, která se zabývá dobrovolnictvím ve svých střediscích v ČR a v zahraničí. V tuto chvíli sdružuje 10 středisek v ČR a spolupracuje se Salesiánskými středisky po celém světě. Cílem SADBA je příprava dobrovolníků, kteří jsou pak vysláni do těchto středisek v ČR i v zahraničí.

Salesiánská střediska jsou účelová zařízení církví, tedy samostatné právnické osoby, jejichž zřizovateli jsou Salesiáni Dona Boska, církevní instituce (v jednotlivých střediscích však nevylučují výjimky zřizovatele i právní subjektivitu, tento fakt jsem nezkoumala u všech středisek). Salesiáni (Společnost svatého Františka Saleského, jinak tedy Salesiáni Dona Boska nebo zkratkou SDB, všechny tyto názvy jsou možné) jsou kongregací v katolické církvi zaměřující se na práci s dětmi a zejména s mládeží. Ve způsobech práce jsou specifičtí, vycházejí ze svého zakladatele svatého Františka Saleského (1815 – 1888)⁵⁵. Ten ve své době pracoval s chlapci potulujícími se po ulicích, soustřeďoval je do středisek, které do současnosti nesou název Oratoře. Většina Salesiánských středisek takové otevřené Oratoře má. Jde v podstatě o jakési otevřené kluby s vnitřními či venkovními prostory, kam mohou mladí lidé přijít a trávit tam svůj čas s přítomností pracovníků Oratoře nebo dobrovolníků, kteří v ní působí. Důležité je, že Oratoř je místem, kde mohou mladí lidé smysluplně trávit svůj volný čas a které je k tomuto způsobu trávení volného

⁵⁵ O životě tohoto světce a zakladatele Salesiánů můžeme číst v literatuře od Hanse Berghuise (Laskavý světec František Saleský) nebo André Raviera (Moudrý člověk a světec František Saleský).

času motivuje.⁵⁶

Cagliero – salesiánský voluntariát je projektem SADBA a jeho cílem je vysílat dobrovolníky do spolupracujících Salesiánských center v ČR a v zahraničí v rámci EU i mimo ni. Mezi spolupracujícími středisky mimo EU jsou i ta z Mexika, Konga, Zambie, Indie, Ázerbajdžánu, Lesotha, JAR a Etiopie. Některá z nich jsou stálí osvědčení partneři, se kterými se spolupráce daří již delší dobu, další jsou nová a dá se říci, že forma spolupráce se vzájemně nastartovává a nastavuje.⁵⁷

V rámci spolupráce se středisky ve výše zmíněných zemích jezdí dobrovolníci na dlouhodobé pobyty od 6 do 12 měsíců. Cílem je zapojení se do služeb středisek pro mládež dle povahy a charakteru jednotlivých zemí. Dobrovolnická činnost má vždy složku přímé práce s mládeží (v oratoři, vedení zájmových kroužků, doučování, učení ve škole), pomoc s chodem střediska (administrativa, manuální práce) a také možnost podílet se na duchovním životě salesiánské komunity. V pojetí Salesiánů má dobrovolná služba tři hlavní cíle. Sledováním výchovného cíle je zapojení se do salesiánské výchovy a pedagogiky v komunitě. Nedílnou součástí je i to, že dobrovolník získává nové zkušenosti a zároveň svými působí a sdílí je v rámci své činnosti s ostatními. Misijním cílem se vyjadřuje sdílení křesťanských hodnot v celé široké salesiánské komunitě a zároveň vyjádření solidarity nejen v rámci komunity, ale i v celé širší společnosti. Ta se promítá do celého salesiánského působení s mládeží. Posledním cílem je také formování dobrovolníka jako osobnosti, zapojení do komunitního života v jednotlivých střediscích může pozitivně působit při hledání své role v životě, ujasnění si priorit a celkově formování osobnosti jednotlivce.⁵⁸

Cílovou skupinou jsou děti a mládež. V rozvojových zemích jsou to často sociálně i zdravotně znevýhodněné skupiny dětí a mládeže. Střediska někdy fungují jako útulky pro děti z ulice. Velmi často mají otevřené oratoře, kam může tzv. riziková mládež přijít v cháněném prostoru trávit svůj čas, chodit na otevřené kroužky, je zde možnost doučování a dalšího programu. V rozdílných zemích je také specifická práce s touto cílovou skupinou.

Dobrovolníci se účastní dobrovolnických pobytů v rozmezí 6 – 12 měsíců v jednotlivých

⁵⁶ <http://sasmkob.sdb.cz/orator/>

⁵⁷ <http://mladez.sdb.cz/clenove-sadby/>
<http://www.sdb.cz/o-salesianech/>

⁵⁸ <http://mladez.sdb.cz/Cagliero-informace/>

střediscích ve vybraných zemích. Na své působení se připravují v rámci přípravných setkání. V rámci SADBY se po návratu mohou zapojit do pomoci v rámci potřeb programu (školení, prezentace dobrovolnické činnosti na veřejnosti, komunikace se spolupracujícími středisky v zahraničí atd.)

2.1.2. INEX – SDA

Ze všech tří organizací nejstarší a dá se říci i největší. Můžeme mluvit o skoro tradiční novodobé dobrovolnické organizaci se vznikem v roce 1991 a v současnosti čítající přes desítku zaměstnanců s velkým množstvím realizovaných projektů. Tato organizace působí v oblasti mezinárodního dobrovolnictví a mezikulturního vzdělávání, je tedy zaměřena plně na práci s dobrovolníky v rámci činností v zahraničí.⁵⁹

Tato organizace má velmi široké pole působnosti z hlediska realizovaných projektů a programů. Mimo oblast mého zájmu realizuje projekty v rámci ČR a ve spolupráci se svými středisky v ČR zaměřené na environmentální výchovu a rozvoj venkova, na sociální integraci a rozvojově – vzdělávací kampaně (každá ze tří poboček se pak zaměřuje na specifickou oblast dle regionu, ve kterém působí).

Organizace vysílá dobrovolníky na několik druhů projektů dělených dle specifik činnosti a dlouhodobosti. Nejvíce zajímavé z hlediska příprav dobrovolníků jsou dlouhodobé projekty nazývané zkratkou LTV⁶⁰. Z množství nabídky je možné vybrat si i projekty zaměřené na přímou práci s dětmi a mládeží, dále práce v komunitních centrech zaměřených na znevýhodněné skupiny obyvatelstva, vyučování v neformální podobě workshopů, výuka cizích jazyků (zejména angličtiny a francouzštiny), standartní vyučování. Cílovou skupinou jsou v těchto projektech děti, mládež, mladé rodiny z různě znevýhodněných skupin obyvatelstva, samozřejmě dle charakteru regionu.

Dobrovolníci jsou připravováni samotnou organizací a vysílání nejčastěji do spolupracujících dobrovolnických středisek, kde je dále čeká tzv. orientační pobyt. Zde se aklimatizují a připraví na konkrétní činnost v konkrétních podmínkách.

⁵⁹ http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/INEX/O-INEXu

⁶⁰ Long-term Volunteerin - http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/mltv/stredne_a_dlouhodob_e_projekty

INEX – SDA nabízí dobrovolníkům velmi mnoho různých projektů i v oblasti přímé práce s lidmi v komunitě či v rámci organizace. Projekty, které lze do této oblasti zařadit se zabývají učením jazyků nebo dalších předmětů ve školách a jsou to také projekty zabývající se sociální problematikou.

FSL India⁶¹

Mezi programy, které bych zde ráda zmínila je organizace FSL India, která zprostředkovává dobrovolníky ze zahraničí partnerským organizacím po celé Indii. Tato organizace vznikla v roce 2001 jako nestátní neziskový subjekt s cílem podporovat dobrovolnictví v Indii. Díky partnerským projektům spolupracujících s dalšími dobrovolnickými organizacemi v zahraničí, přijímají dobrovolníky z celého světa a ty pak dle požadované činnosti ze strany dobrovolníka umístí v některé spolupracující indické organizaci.

FSL India od svých dobrovolníků nepožaduje žádné specifické dovednosti. Velmi ale zdůrazňuje, že jejich dobrovolník by měl být otevřený k jinému kulturnímu prostředí, měl by být flexibilní a zároveň kreativní. Všechny tyto tři vlastnosti dále popisují a dávají do souvislosti s celkovým fungováním dobrovolníka – od přímé činnosti, po sociální vztahy a komunikaci v rámci jiného kulturního prostředí, stejně jako z hlediska praktických záležitostí ve věcech bydlení, stravování, trávení volného času atd.

Jak již bylo výše zmíněno, organizace v zahraničí pro všechny zahraniční dobrovolníky pořádá orientační pobyt obsahující také další školení, vztahující se již na konkrétní činnost a organizaci, ve které budou dobrovolníci působit.

Orientační víkend obsahuje informace o realitách Indie, prohlídku města a také základy jazyka, které si dobrovolníci musí osvojit, aby se lépe začlenili do chodu organizací a činností. Dále jsou dobrovolníkům představeny jednotlivé organizace a projekty a způsob jejich fungování v nich a také v rámci FSL India jako zastřešující dobrovolnické organizace. Všichni jsou poučeni o tom, co dělat a nedělat, což je považováno za velmi důležitou část školení vzhledem ke kulturním odlišnostem. Dobrovolníci jsou do procesu školení také aktivně začleňováni formou diskuzí a zároveň si připravují společné večery s představením své země, ze které přicházejí. Lektory a koordinátory také zajímají představy dobrovolníků o činnosti, jejich očekávání a možné

⁶¹ Odkaz na stránky s materiálem ke ztažení

obavy. Tato témata se objevují již v otázkách ve vstupních přihláškách, které má tato organizace vlastní. Dobrovolník se tedy hlásí dvakrát – jednou v rámci INEX – SDA a podruhé dle požadavků FSL India.

Dobrovolníci mají během svého fungování podporu ze strany FSL India prostřednictvím koordinátora dobrovolníků. V rámci fungování musí každý měsíc psát reporty, tj. zprávy o svém fungování a činnosti, koordinátorovi FSL India. Tento koordinátor je s dobrovolníkem v kontaktu v případě jakýchkoliv problémů. Další povinností je účastnit se individuálních supervizí na tzv. víkendech „Get together“. Tyto víkendy probíhají jednou za měsíc v hlavním sídle FSL India, kam mají možnost přijet všichni dobrovolníci z různých organizací sídlících po celé Indii. V rámci víkendů mají možnost se opět společně setkat, je pro ně připraven program a tento čas mohou využít k odpočinku a načerpání nových sil. Tento způsob jakési kontroly dobrovolníků je zřejmě nejefektivnější vzhledem ke vzdálenostem jednotlivých partnerských organizací a možnostem koordinátora.

2.1.3. Bodaj, o.s.

Organizace zabývající se humanitární činností a přímou prací s konkrétní cílovou skupinou v konkrétním zařízení na Zakarpatské Ukrajině. Bodaj, o.s. vznikl v roce 2001 a od doby svého vzniku se snaží o zlepšení životních podmínek v ústavech sociální péče pro děti a mládež na Ukrajině. Zaměření Bodaj, o.s. je velmi úzké a specifické, v tomto případě se jedná o zařízení pro děti s mentálním handicapem a kombinovanými vadami. Bodaj, o.s. je téměř čistě dobrovolnická organizace, která má v současnosti pouze jednoho zaměstnance v rámci Projektu aplikované léčebné rehabilitace na Ukrajině.

Cílem fungování dobrovolníků je zejména ulehčení práce personálu, aktivizace jeho odborného přístupu k dětem a také práce přímo s dětmi samotnými. Jde o aktivity, které dítě rozvíjejí ze sociálního, psychomotorického a fyziologického hlediska. Konkrétními aktivitami jsou rozvíjeny předškolní dovednosti a základní školní znalosti, dále dobrovolníci s dětmi provozují klasické volnočasové aktivity. Protože organizace působí v konkrétním ústavu, je možné se zaměřovat velmi úzce na specifické skupiny dětí dle jejich handicapu.⁶²

⁶² <http://www.bodaj.com/cz/cinnost/>

Jak již bylo zmíněno výše, jde o děti s mentálním handicapem a kombinovanými vadami. V ústavu, který čítá na 180 dětí, je vedle dětí bez motorických problémů také velká skupina imobilních dětí a mladých dospělých. Často jde o velmi komplikovaná kombinovaná postižení.

Dobrovolníci jezdí na tzv. výjezdy během celého roku, které jsou pořádány vždy na jaře, létě a na podzim. Délka výjezdu je vždy dva týdny s tím, že v během léta se v ústavu vystřídají dvě skupiny. Celý letní výjezd tak trvá jeden měsíc a může být vzhledem k povaze činností daleko intenzivnější.⁶³

Hlavní náplní dobrovolníků je aktivní účast na humanitárních výjezdech na Zakarpatí, tedy příprava výjezdu samotného a poté přímá činnost v ústavu. Také ostatní aktivity spojené s činností v ČR jsou náplní dobrovolníků, stejně jako organizační a koordinační zázemí, které je také v rukách dobrovolníků.

Dobrovolníci se na svou činnost připravují na školeních, která jsou pořádána před jarním a letním výjezdem (před podzimním z organizačních důvodů neprobíhá), zároveň se mohou zapojit do projektů, které připravují jednotlivé činnosti s dětmi. Je to projekt fyzioterapie, rozvoje schopností a dovedností, arteterapie nebo dramaterapie. Taky se mohou zapojit i do činností v ČR. Mezi tyto činnosti patří zejména příprava výjezdů a získávání finančních a materiálních prostředků, konkrétně se jedná např. o nákup a získávání pomůcek nebo jejich výrobu, pomoc s výstavami, akcemi pro veřejnost, kontaktováním dárců a sponzorů, pomoc s pořádáním sbírek.

Shrnutí

V rámci výběru byly vybrány tři zástupci z jednotlivých kategorií. Vybrané organizace byly představeny obecně, dále z hlediska jejich činnosti v zahraničí, cíle jejich působení, dále s popsáním cílové skupiny se kterou dobrovolníci pracují a také velmi obecného popisu fungování dobrovolníků v organizaci. Je pochopitelné, že další detaily jsou předmětem praktického výzkumu díky přímému kontaktu s organizací.

Další část se bude věnovat analýze dle jednotlivých výzkumných otázek.

⁶³ <http://www.bodaj.com/cz/dobrovolnici/>

2.2. Analýza

2.2.1. Vstup dobrovolníka do organizace

(Výzkumná otázka č. 1)

Oslovení dobrovolníka

Dobrovolník do organizace vstupuje zpravidla prvním písemným nebo osobním kontaktem. Je seznámen s fungováním dobrovolníka z webových stránek, informačních materiálů nebo z jiných informačních zdrojů. Koordinátoři se shodují v tom, že zpravidla oslovuje dobrovolník organizaci, tedy dobrovolníci se zpravidla hlásí sami.

Všechny tři organizace vypisují základní informace pro uchazeče o dobrovolnictví na svém webu. Zároveň je zde možné nalézt požadavky kladené na dobrovolníky. Velmi často se objevuje požadavek zkušeností s danou cílovou skupinou, v případě Cagliariera pak nutnost tuto zkušenost získat během přípravných víkendů v určité časové dotaci, pokud uchazeč žádnou předchozí zkušenost nemá. Požadavkem je zkušenost v práci s dětmi a mládeží, nebo pomoc v některém salesiánském zařízení. Pokud toto dobrovolník neabsolvoval, musí se zapojit do chodu salesiánského střediska v oblasti přímé práce s mládeží v rozsahu minimálně jednoho pracovního týdne (popřípadě i více).

Všechny tři organizace pracují s pojmy jako jsou: Osobní nasazení, aktivita, motivace, samostatnost, komunikativnost nebo schopnost adaptace na velmi odlišné podmínky. Tyto předpoklady však musí nejprve subjektivně zhodnotit každý jednotlivec. Organizace do těchto subjektivních hodnocení může vstupovat díky osobním pohovorům a pozorováním jednotlivců v rámci přípravných setkání.

Dalšími požadavky jsou vznesené povinnosti ze strany organizace. Tím bývá účast na všech přípravných setkáních nebo školeních, dále se zpravidla zmiňuje znalost jazyka, kterým se dobrovolníci dorozumívají v dané zemi.

Dalšími požadavky jsou už dle specifík např. dobrý zdravotní stav, který zmiňuje Cagliariero, což je z hlediska dlouhodobého pobytu v rozvojových zemích a v kontaktu s případným rizikovým prostředím velmi nutný předpoklad. Stejně tak zmiňuje i ochotu pracovat v křesťanském prostředí se vším, co to obnáší. Bylo by jistě znevýhodňující přijímat do programu pouze křesťansky smýšlející dobrovolníky. Je však právoplatný požadavek organizace, aby všichni zájemci tolerovali a zároveň se přizpůsobili formě

dobrovolnictví, kterou díky tomu, že jde o křesťanskou organizaci, tento projekt má.

První kontakt dobrovolníka s organizací

Faktický vstup dobrovolníka do organizace vznikne v momentu, kdy se zájemce přihlásí oficiální cestou, tedy vyplní přihlášku a odešle ji organizaci. Tuto formu prvního kontaktu s dobrovolníkem mají všechny tři organizace. Některé ještě požadují připojit k přihlášce motivační dopis a životopis.

V momentu, kdy přihláška přijde do organizace, dojde k její administraci. Všechny organizace vedou agendu svých dobrovolníků. Koordinátor sám nebo v týmu vyhodnotí podle tohoto prvotního kontaktu uchazeče. Zkušenosti koordinátorů jsou různé. Někdy i na základě přihlášky nedojde na osobní kontakt s uchazečem, protože už z uvedených údajů plyne, že uchazeč se nehodí pro daný typ dobrovolnictví. Přihláška tedy slouží jako první možnost vyhodnocení nevhodných uchazečů. Je tomu stejně tak jako v pracovně-právních vztazích při žádosti o zaměstnání.

U Bodaj, o.s. je tomu tak, že sdružení uzavře příjem přihlášek na konkrétní výjezd a následně vyhodnotí nevhodné uchazeče. Pohovory ještě před přijetím k výjezdu neprobíhají, vše se děje v rámci přípravného víkendu, kdy páteční podvečer je tradičně věnován novým zájemcům o dobrovolnictví, kteří se pak mohou rozhodnout, zda se připraví víkendového školení zúčastní. U INEX – SDA je tomu tak, že přihláška je dále posílána do hostitelské organizace, která ji dle svých kritérií vyhodnotí.

Koordinátoři se shodují, že účelem přihlášky je nejen získání faktických informací souvisejících s vedením dobrovolníka (jméno, příjmení, datum narození, rodné číslo, adresa, bydliště, kontakty atd.), ale zároveň jeho první představení. Dobrovolník má v přihlášce možnost rozepsat se o svých zkušenostech, motivaci, vizi toho, co může svým působením nabídnout, nebo jak si představuje sám své působení i jaké má očekávání od působení v zahraničí. Tyto informace pak mohou sloužit jako podklad pro rozhovory s uchazeči.

Vzhledem ke specifikaci organizací je možné sledovat i odlišnosti v jednotlivých způsobech vyhotovení přihlášek. INEX – SDA vede své přihlášky v česko-anglické

mutaci, zároveň součástí přihlášky jsou i smluvní podmínky pro akceptaci přihlášky. Každý zájemce se zde zavazuje k plnění podmínek programu, zároveň jsou zde uvedeny závazky, které může očekávat ze strany INEX – SDA.

Bodaj, o.s. ve svých přihláškách uvádí dotaz na přání ohledně trávení volného času během výjezdu a možnosti dobrovolníka řídit auto nebo malý tranzit. Tyto specifické dotazy pomohou organizátorům výjezdu již před přípravami a školením s organizačním zajištěním výjezdu samotného.

U Cagliari je v přihlášce kladen velký důraz na popis osobní motivace pro vstup do programu.

Závěrem tedy nutno dodat, že po zkoumání přihlášek je možné nalézt společné prvky. Těmi jsou formální náležitosti a zároveň otevřené otázky, které dávají možnost uchazeči lépe se představit. Ač má každá organizace své provedení přihlášek a jejich zpracování, u každé se v nějaké formě objevuje zájem o uchazečovy zkušenosti, motivaci, představy a zároveň i očekávání od konkrétní činnosti v zahraničí. Dále přihlášky všech organizací obsahují náležitosti a případně otázky ke zodpovězení, které odpovídají jejím specifikům (viz. výše). Přihlášky jednotlivých organizací jsou přílohou práce (příloha č. 1-3) mimo přihlášky Cagliari, kterou jsem měla k dispozici k nahlédnutí.

Vstupní rozhovor

Z rozhovorů s koordinátory a dobrovolníky vyplývá, že zmíněné organizace klasický vstupní pohovor s dobrovolníkem před přijetím k dobrovolnické činnosti neprovádějí.

U Cagliari a Bodaj, o.s. probíhají rozhovory s dobrovolníky v rámci školení individuálně. V INEX – SDA probíhá neformální informační rozhovor o možnostech dobrovolnictví v této organizaci, případně i při přijímání závazné přihlášky s koordinátorkou. Ta dle svých slov dobrovolníka nehodnotí, pouze upozorňuje na možné nedostatky či rizikové skutečnosti jednotlivce (např. nedostatečná znalost jazyka, zdravotní stav, prvoúčastník dlouhodobého programu atd.), který je pak sám zvaží. Většinou není třeba, aby koordinátorka provedla předvýběr tj. vyřadila nevhodné uchazeče na konkrétní projekt. To dělá hostitelská organizace sama (tj. organizace, která dobrovolníka přijme v zahraničí, dále ho připravuje a vysílá na konkrétní místo působení či do další organizace).

Výzkumná otázka č. 3

Jak se na tuto fázi dívají dobrovolníci? V rámci výzkumu jsem do rozhovoru s dobrovolníky zařadila i otázky týkající se fáze vstupu do organizace, dále jejich školení a na závěr také i oblasti odjezdu do zahraničí. V souvislosti s rozhovory je důležité si uvědomit, co všechno dobrovolníka tvoří a ovlivňuje. Proto jsem také v teorii zařadila Mapping Sentence (viz. kap. 1.1.2.), protože to, co na dobrovolníka působí, formuje zároveň i jeho hodnocení a úvahy.

V rámci otázek o této první fázi jsem zjistila, že většina dobrovolníků si tuto část počátku jejich příprav moc nepamatuje. Z toho můžeme usuzovat na to, že pokud nedošlo k přímému kontaktu v organizaci, případně k intenzivnějšímu kontaktu s prostředím a setkáním se s více zaměstnanci, nepovažují dobrovolníci tento první kontakt za důležitý. Tato důležitost se stává intenzivnější v rámci školení. (viz dále 2.2.2 této části).

2.2.2. Práce s dobrovolníkem v organizaci – školení

(Výzkumná otázka č. 1)

Všechny tři zkoumané organizace s dobrovolníkem před samotným školením nijak nepracují. Dobrovolník je přijat, což se dle slov koordinátorů potvrzuje e-mailem nebo telefonicky. Všichni přijatí dobrovolníci se pak následně dostaví na společnou přípravu ve formě školení, která je však podmínkou účasti na dobrovolné činnosti u všech zkoumaných organizací.

techniky využívané při školení

K určitým fázím je možné využít odlišnou techniku, při které se jednotlivý jev zpracuje. O takových technikách mluvíme zejména z pozice školitele, kdy jde o metody jeho práce, tady jak on povede celou skupinu dobrovolníků. Mluvíme tedy o metodách, které lektor využívá při práci se skupinou. To bylo možné pozorovat v rámci víkendových školení u jednotlivých orgaizací.

K předávání informací sloužilo věcné sdělení přednáškového typu, kdy lektor byl aktivní a dobrovolníci naopak pasivní posluchači. Dále se využívaly techniky, které více zaktivňují dobrovolníky – skupinové práce, diskuzí, aktivní zapojování dobrovolníků do celého průběhu školení. Dle výpovědí lektorů se velmi osvědčuje využívání zážitkových technik, kdy se pracuje s právě prožitou skutečností. Na základě aktivity se pak

zpracovávají zážitky, které v průběhu ní vznikají. Často se využívají i obrazová a zvuková média – filmy, fotografie, hudba atd.

Průběh školení - Cagliari

V rámci Cagliari se dobrovolníci připravují na své působení v průběhu celého roku na víkendových setkáních s předem stanovených termínem, kterých je celkem osm. Struktura a program se tedy rozkládá do těchto osmi setkání, kdy náplní je seznámení se salesiánskou pedagogikou a metodikou práce v salesiánských střediscích, metodika přípravy programů pro děti a mládež a praktický nácvik. Další oblast je sebezkušenostní a sebezpečovací obsažená ve zvlášť zaměřeném kurzu. Poslední část je zaměřena na konkrétní země, kam dobrovolníci vycestovávají⁶⁴. Tyto jednotlivé oblasti však v sobě zahrnují mnoho dalších témat – historie salesiánů, struktura středisek, tematika misionářství atd.

Organizačně víkendová setkání zajišťuje koordinátor se svým týmem. Zpravidla dle tématu přijíždějí na určitou část víkendu odborní lektori a další spolupracovníci, kteří se podílejí na přípravách. Mezi tyto spolupracovníky patří i externisti a bývalí dobrovolníci, kteří již mají působení v zahraničí za sebou. Odborníci mají zpravidla přednášky na vybrané téma, dobrovolníci často pomáhají organizačně s chodem víkendu, připravují si jednotlivé části programu i aktivity, jsou zdrojem informací a zkušeností pro připravující se dobrovolníky.

Program je na každém víkendu odlišný. Jde o tématická zaměření, jak jsem zmiňovala výše. Cagliari je v tomto směru jiný, protože nemusí obsáhnout celou přípravu dobrovolníků v jediném víkendu, tedy nemusí všechny oblasti zahrnuté v přípravách soustředit do dvou dnů. Díky tomu je možné tématicky zaměřovat každý víkend odděleně.

Jako příklad mohu uvést víkend s tematikou her. Cílem víkendu je připravit dobrovolníky konkrétně na možnosti činností při působení v oratořích. Dobrovolníci měli za úkol před víkendem vymyslet a sestavit seznam oblíbených a použitelných her, které si v rámci víkendu mohli vyzkoušet zahrát s ostatními. Organizátoři pak měli pro skupinu dobrovolníků připravený další program ve formě workshopů a skupinových činností s touto tematikou.

Jiná témata, která mají ostatní dvě organizace v náplni jednoho víkendu, má Cagliari

⁶⁴ <http://mladez.sdb.cz/cagliari-napln/>

rozložený do víkendů v průběhu celého roku. Jsou jimi důležité odborné informace i ty obecné (fungování dobrovolníků a organizace, praktické informace atd.).

Některé aktivity probíhají už ze své povahy jen na určitých víkendech např. seznamovací aktivity. U ostatních organizací vzhledem k povaze školení během jednoho víkendu uvádím i další informace o jeho částech (večerní aktivity, hodnocení atd.), které zde chybí. Důvodem je rozloženost aktivit do víkendů během celého roku a tudíž i časová náročnost věnovat se těmto jednotlivým částem.

Průběh školení - Bodaj, o.s.

Následuje mapování školení z hlediska struktury, organizačního zajištění, programu, (společná témata programu - workshopy, organizační informace a činnosti, seznamovací aktivity, večerní program a závěrečné hodnocení). Tato struktura je pro obě organizace stejná. INEX – SDA má ještě specifické bloky (blok expertů, mediální blok, o dobrovolnících atd.), které zde také popisují.

Školení Bodaj, o.s. jsou také vždy víkendová a organizují se zhruba měsíc před plánovaným výjezdem. Školení jsou vždy před jarním a letním výjezdem, před podzimním se z organizačních důvodů nekoná. Koordinátoři uvažují o tom, jakým způsobem zajistit podzimní školení a také je to prozatím otázka, zda podzimní školení pořádat, či ne.

Dá se říci, že školení obsahuje dvě části. V pátek je informativně-poznávací schůzka nových zájemců o dobrovolnictví, kteří pak na základě svého uvážení pokračují v dalším školení. Na tuto schůzku a k dalšímu školení jsou pozvaní dobrovolníci, kteří nebyli vyloučeni již na základě přihlášky. Další část je společná pro všechny. Na letní výjezd jezdí dvě skupiny, které se po dvou týdnech vystřídají, v tomto případě je školení pro obě skupiny společné.

Organizačně víkend zajišťují koordinátoři ve spolupráci s širokým týmem. Na programu se podílí vedoucí jednotlivých projektů, které se zde představují. Na víkendu se podílí i dobrovolníci - odborníci v určité profesní oblasti (např. zdravotní sestra v rámci programu dobrovolníkům představí specifickou oblast péče o zdraví dětí a dobrovolníků). Na chodu celého víkendu se podílí zástupci všech organizačních činností Bodaj, o.s. Nejsou to jen koordinátoři, ale zpravidla i ředitel sdružení, finanční manažerka a koordinátorka projektu fyzioterapie a vedoucí dalších projektů. Všichni mají přímou zkušenost s prostředím, kde sdružení působí a také s cílovou skupinou. Nikdo není profesionálním lektorem, ale většina

z organizátorů již má zkušenosti s podobnými aktivitami a školeními.

Přípravný víkend má vždy jiný program, který je aktuální a dobrovolníky připravuje na konkrétní výjezd. Činnost sdružení na Zakarpatí se vyvíjí a tak i program příprav musí být aktuální dané situaci a musí být v souladu s poskytovanou podporou tamnímu ústavu sociální péče.

Pro nové zájemce o dobrovolnictví se koná informativní schůzka za přítomnosti koordinátorů a případně vedoucích projektů a zkušených dobrovolníků. Zde zájemci dostanou podrobné informace o činnosti dobrovolníka, o sdružení a praktické informace o místě působení. Je zde prostor na jakékoliv dotazy a také možnost vzájemného sdílení zkušeností nových zájemců o dobrovolnictví s dobrovolníky, kteří již v Bodaj, o.s. působí.

Pro všechny přihlášené je celá víkendová příprava povinná. V časovém rozsahu se jedná o plné dva dny, kdy začátek je v sobotu ráno a s přestávkou na oběd pokračuje až do podvečerních hodin (rozsah 9:00 – 18:00), neděle pak pokračuje ve stejné časové dotaci s tím rozdílem, že konec bývá dříve (rozsah 9:00 – 16:00). Organizační chod zajišťují dobrovolníci sami od přípravy oběda po společný večer a přespaní. Dobrovolníci spolu tráví celý víkend a společně se podílí na programu stejně tak, jak potom fungují během výjezdu.

Někdy zde splývá role školitele a školeného, protože v rámci fungování může být dobrovolník jak vedoucí projektu, který zajišťuje část programu, tak je v roli školeného v rámci dalšího programu víkendu. Stejně je tomu i s koordinátory dobrovolníků, kteří jsou zároveň organizátory víkendu. V rámci programu mají v kompetenci svou část, ale dále se programu jednotlivých projektů účastní stejně jako dobrovolníci.

Vzhledem k cílům víkendové přípravy organizátoři využívají techniky, které jim nejlépe odpovídají.

K předání informací slouží prvky zážitkové pedagogiky, která se organizátorům osvědčila nejvíce. Všichni, kdo se na přípravě podílí, musí svůj program prezentovat touto technikou, díky které si dobrovolníci nejvíce osvojí prožitou zkušenost a prakticky vyzkouší techniky pro činnosti s dětmi. Touto technikou probíhají workshopy, kde si dobrovolníci mohou prakticky vyzkoušet, co je na Ukrajině čeká. V rámci projektu Rozvoje, který probíhal v časovém úseku dvou hodin, byly představeny základy, na kterých tato činnost stojí. Dále měli dobrovolníci úkoly, které postupně plnily s pomůckami, které k tomu obdrželi. Na závěr všichni vyhodnotili činnost a mohli se vzájemně obohatit svými postřehy. Toto je jen

příklad části programu jednoho projektu. Další projekty v rámci školení pracují např. s fotografiemi, videi s názorným představením činnosti, výtvarnými technikami atd.

Dalšími částmi programu je předání organizačních informací a administrativa. Organizační informace se dají rozdělit na dvě skupiny, ta první se týká fungování na Ukrajině a druhá naopak fungování a příprav v ČR.

Z hlediska činností na Ukrajině je důležité dobrovolníky seznámit s harmonogramem dne, způsobem fungování v rámci všech činností, pravidly a povinnostmi a také možnými očekáváními. Dojde k rozdělení dobrovolníků na jednotlivé malé týmy, ve kterých dobrovolníci na Ukrajině fungují. Dobrovolníci se taktéž seznámí s dokumentací a manuály.

Z hlediska předodjezdových příprav je nutné dobrovolníky seznámit s celou organizací příprav výjezdu, tím se rozumí faktická příprava materiálu, balení a jednotlivé postupy, které jsou během toho využívány. Dobrovolníci se seznámí i s praktickým fungováním organizace, dostanou kontakty na jednotlivé klíčové osoby a další pokyny. Nedílnou součástí je aktivní zapojení dobrovolníků, takže se jednotlivci rozdělí k jednotlivým úkolům v rámci příprav.

Cílem víkendu je také vzájemné seznámení a vytvoření základu fungujícího týmu. V rámci víkendu jsou využívány i seznamovací aktivity, zpravidla jsou podobné hrám. V těchto aktivitách se mohou jednotlivci sami představit, úkolem bývá i sdělení svých očekávání a motivace. Některé aktivity jsou zaměřené na spolupráci a fungování v týmu, praktické dovednosti atd. Během víkendu jsou v programu zpravidla dvě, někdy i tři takové aktivity. První z nich je seznamovací, další bývá zážitková, časově náročnější. Třetí je zaměřena na společné řešení nějakého úkolu. Součástí těchto aktivit bývá i reflexe hned po jejich uplynutí.

Díky těmto aktivitám mohou i organizátoři včetně koordinátorů sledovat jednotlivé dobrovolníky, zaměřit se na nové zájemce a díky těmto aktivitám je lépe poznat a vyhodnotit, zda jednotlivce na výjezd přijmou, či nikoliv. Tento hodnotící aspekt se dá uplatnit i v rámci workshopů a následujícího večerního programu. Koordinátoři podle potřeby využívají i možnosti individuálního rozhovoru s jednotlivcem. Dle jejich slov, však tuto možnost využívají jen pokud zhodnotí dobrovolníka jako rizikového.

Závěrečný program nebývá většinou určený a organizovaný, probíhá neformálně.

Organizátoři ale apelují na aktivitu a zkompetentnění všech zúčastněných při organizování svého volného času a případně času skupiny také z hlediska fungování na Ukrajině.

Hodnocení v rámci reflexe aktivity bývají při seznamovacích aktivitách. Dále je na konci víkendu rozdán evaluační dotazník, který mají možnost dobrovolníci vyplnit a vyjádřit se tak k celému přípravnému víkendu.

Průběh školení - INEX - SDA

INEX pořádá svá školení pro všechny dobrovolníky, kteří se přihlásili na různé dlouhodobé projekty. Všechny dobrovolníky tedy čeká dlouhodobý pobyt v zahraničí, ovšem s různým zaměřením projektů. Frekvence těchto školení je dvakrát před letním obdobím. Dobrovolníci si mohou vybrat ze dvou termínů přičemž program obou je stejný.

Víkendy se zpravidla pořádají mimo Prahu, INEX využívá ke školení prostory svého detašovaného pracoviště v Kosteleckých Horkách nebo v Komunitním centru InBáze v Rakovicích.

Školení je strukturováno do jednotlivých tématických bloků během obou víkendových dnů. Program zahrnuje informační blok, dále bloky, které jsou pro dobrovolníky sebezkušenostní a také volný program, který připravují zkušení dobrovolníci.

Přípravný víkend je v režii koordinátorů, kteří sestavují program. Na programu se podílí v rámci bloku expertů i odborníci, kteří přijedou přednášet jednotlivá témata. Tito hosté jsou z různých oblastí, které se dobrovolníků mohou týkat – pracovník z Člověka v tísní, o.p.s., České rozvojové agentury, Rozvojovky, člen Katedry rozvojových studií UPOL atd. Zároveň se na programu mohou podílet i zkušení dobrovolníci, kteří připravují nenáročné aktivity jako jsou seznamovací večery, povídání s fotografiemi o svých zkušenostech z činnosti ze zahraničí atd.

Program je obecně osvědčený a relativně stálý s přibližně stejnou strukturou. Mění se hosté, již výše zmínění odborníci. Pro všechny dobrovolníky je celý víkendový program doporučený. Sobotní program je celodenní (rozsah od 8:00 do cca 21:30) s přestávkami na oběd a večeři. Neděle pak končí obědem (rozsah od 8:00 do 14:00).

Využívá se jak aktivního zapojení dobrovolníků do procesu díky diskuzím a debatám a zároveň také bloků vedených formou workshopu, tak i forma přednášek a zážitkových technik v rámci volnočasového večerního programu. Přípravný víkend vede

dobrovolníky také k multikulturní toleranci a schopnosti pohybovat se v takovém prostředí. K tomu slouží ve své podstatě celý program podpořený i volnočasovými aktivitami a také např. pojetím večere, která je také v multikulturním duchu jako překvapení pro všechny dobrovolníky.

Bloky praktických informací jsou dva, vždy jeden v sobotu a v neděli (v celkové časové dotaci tři hodin). Dobrovolníci se připravují společně, ale ne na společnou cílovou aktivitu v zahraničí, tedy praktické informace se týkají ne konkrétních jednotlivých projektů, ale spíše obecně zkušeností s adaptací na specifika činností jednotlivých projektů a adaptaci na podmínky v jednotlivých zemích. Praktickými informacemi provádí zkušení koordinátoři a zároveň lektori školení.

Dva bloky „O dobrovolnících“ tvoří sebezkušenostní část školení. Dobrovolníci v rámci bloku pracují s vlastními očekáváními, obavami, motivací, které je vede k zapojení do projektů. Tento blok je zaměřen na tato témata, se kterými dobrovolníci přicházejí na školení. Další blok je zaměřen na trénink pozorovatelských dovedností a na schopnost interpretovat své vlastní zážitky z projektů.

Tento blok zpracovává již představy dobrovolníků o jejich osobním fungování v zahraničí a připravuje je na to, jak co nejlépe zpracovávat zážitky a konfrontaci představ s realitou fungování, činností a podmínkami dané země a kulturního prostředí.

V rámci těchto dvou bloků, které probíhají jako workshopy, si dobrovolníci své názory a zkušenosti sdělují navzájem. Koordinátor zde vystupuje jako moderátor, zároveň i jako odborník, který mluví z pozice zkušeného profesionála. V rámci těchto bloků se pracuje s celou skupinou, využívá se skupinové dynamiky a dalších skupinových procesů.

Blok expertů je věnován hostům odborníkům, kteří přijíždějí přednést specifická témata. Tito hosté jsou z pravidla z různých organizací, zabývajících se působením v zahraničí, ať už se jedná o přímé působení v rozvojových zemích, nebo jsou to subjekty, které na podpoře rozvojových a humanitárních projektů jakkoliv participují.

Tito odborníci jsou zváni i dle pole působení budoucích dobrovolníků, např. v oblasti ekologie nebo rozvojové pomoci. Tito lidé mají často sami osobní zkušenost ze zahraničí a mohou tak dobrovolníkům poskytnout i přímé informace z dané země nebo regionu a své osobní zkušenosti.

Specifický „Mediální blok“ se zaměřuje na teoretický úvod do žurnalistiky a způsobů zpracování osobních zážitků a zkušeností psanou formou a ústním projevem. Součástí požadavků na dobrovolníka je jeho aktivní zapojení do medializace tématu a projektu po návratu ze zahraničí do ČR. V rámci této medializace dobrovolníci pořádají nebo se účastní jako hosté různých besed a přednášek, píší články do periodik. Koordinátoři považují za důležité dobrovolníky informovat o tom, jak zpracovávat reflexi své dobrovolné činnosti v rámci další spolupráce po návratu ze zahraničí. Někteří dobrovolníci píší své zážitky a informace o svém působení už přímo během pobytu v zahraničí na různé webové portály a osobní stránky.

Večerní program je strukturovaný, ale zároveň mají dobrovolníci možnost volby programu. Paralelně probíhají dva programy, které v sobě nesou seznamovací aktivity, volný diskuzní program a zároveň možnost vzájemného sdílení zkušeností s dobrovolníky, kteří jsou již po návratu z projektů v ČR. Večer v sobě nese prvky neformálního vzdělávání prostřednictvím osobních kontaktů, vyměňováním zkušeností a informací. Zároveň v sobě nese možnost vzájemného seznámení dobrovolníků mezi sebou. Pravděpodobně se všichni dobrovolníci po přípravném školení rozjedou do různých zemí a nebudou spolu působit v stejném projektu, mají však možnost se navzájem kontaktovat a získat tak další možnou podporu během své dobrovolnické činnosti.

Závěrečné hodnocení se provádí dle slov koordinátorky buď ústně nebo formou písemné evaluace. To se odvíjí od postupů, které zvolí realizační tým příprav ze sekce vzdělávání INEX – SDA.

Příručky na školení

V závěru mapování první výzkumné otázky před další fází příprav ještě zmínka o příručkách a jiných tištěných materiálech, které slouží k přípravám dobrovolníků.

Všechny zkoumané organizace v rámci školení využívají své vlastní příručky a manuály, které dobrovolníkům mohou pomoci v rámci jejich příprav. Některé jsou v tištěné a graficky zpracované formě, jiné jsou dostupné v textové verzi v elektronické či jiné podobě. Tyto manuály jsou vytvořeny postupným vývojem činnosti a organizace.

Koordinátoři zmiňují, že jejich využívání jim velmi ulehčuje práci. Za zmínku stojí příručka INEX – SDA, která je koncipována jako průvodce pro dobrovolníka před odjezdem. Podobnou funkci má i PSB, tedy Příručka správného Bodajáka, využívaná při

přípravách Bodaj, o.s.

Dobrovolníci také velmi pozitivně hodnotí tyto tištěné materiály. Jednak proto, že v nich naleznou vše potřebné a za druhé zmiňují, že přípravné víkendy jsou často plné informací, které si nelze vždy zapamatovat. V těchto příručkách je pak mají kdykoliv opět k dispozici.

Výzkumná otázka č. 2

Tato otázka se táže po tom, co je vlastně cílem příprav ze strany organizace, jakou mají přípravy funkci. Proto jsem ji i zařadila na konec této kapitoly o školení a přípravách dobrovolníků.

Dle slov koordinátorů plní školení funkci informativní, motivační, sociální a další specifické dle jednotlivých organizací. Informativní funkce znamená předání informací dobrovolníkům o všech aspektech pobytu v zahraničí, dobrovolník je tedy příjemce informací ze strany organizace. Zároveň se dá říci, že tento proces není jednosměrný směrem k dobrovolníkovi, ale probíhá zde oboustranná komunikace. Organizace v zastoupení svých pracovníků také potřebuje zpětně informace ze strany dobrovolníka (o jeho schopnostech, dovednostech, motivaci atd.).

Organizace pracuje v rámci školení i s motivací dobrovolníka. Dle slov koordinátorů je to velmi důležitý aspekt příprav.

Pod pojmem sociální funkce rozumím zahrnutí sociálních kontaktů a vztahů mezi všemi zúčastněnými aktéry – dobrovolníky, lektory, koordinátory a dalšími účastníky.

Mezi specifické funkce dle výpovědí patří i vzájemné seznámení a utvoření základu funkčního týmu. Tuto funkci má mimo výše zmíněných přípravný víkend před výjezdem v Bodaj, o.s. Během víkendu je důležité, aby se dobrovolníci mezi sebou vzájemně poznali a mohli vytvořit základ fungujících týmů v činnosti na Ukrajině. Jde o to, vytvořit celkově fungující skupinu, která se pak celkově lépe adaptuje na podmínky v zahraničí a zároveň nedochází k seznamování až během činností na Ukrajině. Jde zároveň o zefektivnění celkového působení, protože dobrovolníci nemusí vynakládat další osobní investice do seznamování a mohou si být vzájemně oporou během celého výjezdu. Dle výpovědí dobrovolníků je toto i motivující – poznat nové lidi, případně vyjet s těmi, které již znají.

V Bodaj, o.s má přípravný víkend i hodnotící funkci z hlediska vyhodnocení zařazení nových dobrovolníků na výjezd. Během víkendu probíhá pozorování

dobrovolníků organizátory víkendu, případně rozhovory s jednotlivci. Sleduje se jejich schopnost komunikace, začlenění a komunikace v týmu, prezentace jejich zkušeností. Vedení víkendu však dodává, že dá i na subjektivní hodnocení ve formě osobních pocitů vedle objektivně posouditelných ukazatelů.

Specifickou funkcí vyzozorovanou u Cagliari je seznámení se se Salesiánským prostředím. Vzhledem k tomu, že tento projekt je uskutečňován v rámci církevní organizace, je naprosto logické, že se tato skutečnost bude promítat i do příprav dobrovolníků. Dobrovolníci odjíždějí působit na rok do Salesiánských organizací a tak je velmi důležité, aby i ti, co se s tímto církevním řádem ve svém životě nepotkali, měli možnost se s tímto aspektem seznámit.

Specifickou funkci u INEX – SDA jsem během svého zkoumání nenalezla.

Dá se říci, že obecným cílem je dobře připravený dobrovolník. Tak si to přejí ti, kdo s dobrovolníky v organizacích pracují. Dle výpovědí koordinátorů se někdy nedaří dostat ideálním představám o tom, co vše by v rámci příprav měli dobrovolníci absolvovat. Názor jednoho z koordinátorů je, že víkend je málo na to, aby mohl obsáhnout vše potřebné. Také je někdy limitující to, že se na přípravách podílí organizační tým, který je sestaven z dobrovolníků (zejména časové limity).

V tom, co by si dobrovolník měl z víkendu „odnést“ se výpovědi shodují v tom, že by dobrovolníci měli vědět, co je jejich náplní v zahraničí. Dle jednoho z koordinátorů by mělo dojít ke vzájemnému ujištění a navázání důvěry – dobrovolník reprezentuje organizaci a organizace je povinna se o dobrovolníka postarat a zaručit se za něj před zahraničním subjektem. V souhrnu uvádím v bodech jednotlivé náležitosti, které koordinátoři považovali za důležité, aby si dobrovolníci z příprav odnesli:

1. obecné znalosti
2. odborné znalosti
3. chuť k odjezdu
4. vzájemnou důvěru
5. zážitek jako motivační prvek
6. schopnost kritického náhledu na činnost, nejde o „spasení světa“
7. vzájemné seznámení

Zajímavé je srovnání s tím, co si myslí dobrovolníci, že je cílem příprav. Většina zmínila

právě obecné a odborné znalosti, případně praktický nácvik činností a seznámení. Nezmínily pak naopak hlubší motivy, které vnímají koordinátoři a organizátoři (3 – 6 bod výše). Z toho vyplývá, že hlubší motivy příprav nejsou pro dobrovolníky zcela zjevné.

Výzkumná otázka č. 3

Jak se na problematiku příprav dívají dobrovolníci? Tuto otázku řadím právem do kapitoly o přípravách.

Všichni dotázaní dobrovolníci obecně hodnotí přípravná školení a setkání jako užitečné a zajímavé. O tom svědčí i fakt, že v rozhovorech jsme se zpravidla této části příprav věnovali nejdéle. Zajímavé bylo i to, že dobrovolníci si vzpoměli na poměrně velké detaily programu a uměly je popsat (konkrétní obsah přednášky, zážitkové aktivity, workshopy, spoluúčastníky atd). V rámci hodnocení školení nejvíce cenily a zmiňovali:

1. kreativitu v podávání informací – skupinovou práci, workshopy, zážitkové techniky
2. možnost potkat se se stejně smýšlejícími lidmi, kteří je mohou obohatit novými zkušenostmi, informacemi
3. hlubší seznámení s činností (v souvislosti s tím, že toto pro ně bylo motivující)
4. možnost být dva dny mimo všední realitu

Zpětně pozitivně hodnotí přípravy i dobrovolníci po návratu ze zahraničí. Ti většinou uvádí, že by školení mohlo zmínit některé velmi specifické detaily, kterými se cítily zaskočení (zmiňován byl způsob dopravy, další nová činnost vyžadovaná po dobrovolníkovi). Zároveň však dodávají, že to nebyly žádné zásadní problémy, se kterými by si neuměli poradit.

2.2.3. Dobrovolník v zahraničí

(Výzkumná otázka č. 1)

Zapojení dobrovolníka před odjezdem

INEX – SDA dle zjištění dobrovolníky před odjezdem do další činnosti nezapojuje, pokud tedy nepočítáme aktivitu při vyřizování nutných formalit – víza, očkování, letenky, pojištění atd. Cagliero a Bodaj, o.s. v tomto směru také počítají s aktivitou dobrovolníka, pokud se tedy jedná o zajištění si pojištění či vhodného očkování. Dopravu na místo u

Bodaj, o.s. zajišťuje sama organizace. V Cagliariu dobrovolníci na jednotlivé víkendy plní zadané úkoly, ale to stále není zapojení do organizace.

V tomto smyslu dobrovolníci participují na přípravách v Bodaj, o.s., kdy se již před výjezdem zapojují do realizačních týmů a pomáhají se zajišťováním materiálu, který organizace dováží. Jiným způsobem se pak mohou zapojit po návratu do ČR.

Míra kontaktu organizace s dobrovolníkem je u všech zkoumaných zástupců různá. Dle výpovědí zaměstnanců a dobrovolníků však kontakt mezi oběma stranami existuje, zejména pokud dobrovolník před samotným odjezdem cokoli ze strany organizace potřebuje.

Dobrovolník v zahraničí

Vše se zdařilo a dobrovolník mohl odcestovat za svým posláním do zahraničí. Zde už přímá práce v rámci příprav s dobrovolníkem u zkoumaných organizací končí. Nekončí však kontakt s ním a zároveň odpovědnost a starost o dobrovolníka ze strany organizace.

Zástupci INEX – SDA uvádí, že jsou v kontaktu s dobrovolníkem prostřednictvím e-mailu. Mé subjektivní hodnocení z provedených rozhovorů je, že jejich odpovědnost za dobrovolníka, díky tomu, že jsou zprostředkovatelskou organizací, nemusí zásadním způsobem pociťovat.

V rámci Cagliariu mají jedno zajímavé specifikum. Dobrovolník si v ČR vybere sobě blízkou osobu, která pak po dobu jeho pobytu v zahraničí plní funkci zprostředkovatele. Zprostředkuje informace všem zainteresovaným stranám v ČR. Neznamená to, že by dobrovolník nebyl v kontaktu s koordinátorem, či že by o něj organizace dále nejevila zájem. Naopak, dobrovolník je v užším kontaktu s blízkou osobou, ke které má důvěru a je předpokladem, že se jí bude pravidelně ozývat. Ta pak jakékoliv důležité informace předá koordinátorovi. Zároveň je zkušeností koordinátorů, že pokud se v zahraničí cokoli děje, dobrovolníci se zpravidla ozvou s „SOS“.

U Bodaj, o.s. je situace opět jiná. Na zahraniční výjezdy jezdí vždy některý koordinátor či zástupce organizačního týmu, který může být ve vztahu k dobrovolníkům pro cokoli k dispozici.

Návrat

Tato krátká kapitola, přestože se již nejedná o přípravy dobrovolníků, patří k tématu. Může být impulzem pro případný další rozvoj tématu příprav dobrovolníků z hlediska

jejich aktivního zapojování po návratu ze zahraničí. Jakým způsobem s dobrovolníky pracují nebo nepracují zkoumané organizace?

Ve všech organizacích se dobrovolníci po návratu mohou nějakým způsobem zapojit. U INEX – SDA jsem v rozhovoru zjistila, že toto téma zapojování dobrovolníků do další činnosti je poměrně nové a existují zde tendence k jeho rozvoji. Dobrovolníci mohou být činní v organizování seminářů a setkání s povídáním a představením jejich působení na zahraničním projektu, psát o svých zkušenostech články a nebo se zapojit do užších pracovních týmů. Stejným způsobem mají možnost participovat v organizaci dobrovolníci projektu Cagliero a také Bodaj, o.s. Tam je těžiště možnosti pro dobrovolníky po návratu zejména v zapojení do tématických projektů, které se podílí na přípravách výjezdů, školení a samotné práce s cílovou skupinou na Ukrajině.

Výzkumná otázka č. 3

Zde se dobrovolníci lišili v odpovědích. Mohla bych je rozdělit na ty, kteří se během pobytu v zahraničí nepotýkali víceméně s žádnými problémy, a na ty, kteří naopak během své činnosti narazili na problém, který nebyly schopni úplně řešit sami. Zde se ukázal jako velmi důležitý kontakt s organizací v ČR, který ale ne všichni měli.

Ti, co se nepotýkali s žádným problémem nezmiňovali potřebu kontaktu ze strany organizace, případně tápali nad odpovědí.

Ti, co řešili nějaký problém zmínili, jak jim organizace na dálku pomohla. Zároveň jsem se potkala i s respondenty, kteří čekali řešení od organizace, a toho se jim nedostalo. Ti pak sami sdělují, že nemají důvěru v další spolupráci s organizací.

2.2.4. Jak organizace zdůvodňuje zvolenou formu přípravy

(Výzkumná otázka č. 4)

Cílem bylo zjistit, proč organizace připravují své dobrovolníky právě takto. Z rozhovorů a ze studia materiálů jsem se dozvěděla, že souvislosti jsou zejména s vývojem organizace, její profesionalizací a rozšiřováním projektů.

Koordinátoři často ve svých výpovědích popisovali to, jak přípravy probíhaly dříve, z čehož lze usuzovat, že jde o proces, který není neměnný, a jeho změna souvisí s výše popsanými fakty.

Otázka povahy českých dobrovolníků se v rozhovorech nijak neprokázala.

2.2.5. Podobnosti organizací programového managementu

(Výzkumná otázka č. 5)

Zde jsem chtěla zjistit, zda programově vedené organizace, kterými zkoumané organizace jsou, mají podobnosti v práci s dobrovolníky s fakty, které uvádí v svém výzkumu Karr a Meijis (viz. kap. 2.2.).

Podobnosti v získávání dobrovolníků jsou dle rozhovorů ve formálnosti. Touto výjimkou může být více než obě další organizace Bodaj, o.s., kde získávání dobrovolníků probíhá také neformálním způsobem díky kontaktům mezi dobrovolníky navzájem a v rámci dalších sociálních vazeb.

Další podobnost vidím ve formě školení, která sice zahrnují neformální prvky, jsou však hodnocena koordinátory jako formální a také z hlediska pozorování vykazují prvky formálnosti (prezence, struktura školení, přítomnost odborníků, úkoly a výstupy ze školení atd.).

Zmiňovaný průběh dobrovolnictví jsem neporovnávala. Domnívám se, že jde o specificky zaměřené organizace a jejich činnosti, které jsou vzájemně neporovnatelné (odlišnost procesu po školení dobrovolníků mezi skautskou organizací a organizacemi orientovanými na humanitární a rozvojovou činnost).

3. Závěr výzkumu

Tématem výzkumu byla příprava dobrovolníků na zahraniční činnost v oblasti humanitární pomoci a rozvojové spolupráce se zaměřením na přímou činnost s konkrétní cílovou skupinou osob. Výzkum ukázal možné způsoby příprav dle typu organizace, jejich typologie vznikla na základě mapování celého prostoru neziskových humanitárně a rozvojově orientovaných organizací.

Dle výzkumné otázky č. 1 byl zmapován proces příprav v organizacích. Je zde patrné, že každá organizace si tento proces včetně jeho jednotlivých částí přizpůsobuje svým potřebám a potřebám dobrovolníků. Můžeme sledovat podobnosti v rámci vstupu do organizace a školení. U všech jednotlivých typů však toto školení vypadá jinak. Podobnost nacházím v teoretické části, kde Tošner rozděluje přípravy na obecné a odborné (viz. kap. 2.4.3.), kdy obecné informace podávají všechny organizace podobně, v rámci odborné části jsou velké rozdíly z hlediska činnosti a důkladnosti příprav na tuto činnost (která ovšem

odpovídá formě činnosti v zahraničí).

Druhá výzkumná otázka se ptala po tom, co je cílem příprav a co by si z nich dobrovolník měl odnést. Zjistila jsem, že v této otázce se povědomost o tom, co přípravami zamýšlejí realizátoři, liší od povědomí o cílech příprav u dobrovolníků. To opět nabízí otázku proč tomu tak je, avšak to by bylo zapotřebí rozsáhlejšího výzkumu tohoto tématu.

Důležitou částí práce je hodnocení dobrovolníků. Zde se ukazuje, že zatímco z jejich pohledu skvěle odvedená příprava v podobě školení je někdy v nepoměru s další fází, kterou je kontakt s dobrovolníkem v zahraničí, kdy se jim nedostalo očekávané pomoci a podpory. V této fázi vidím slabou stránku příprav obecně a může být doporučením ke zlepšení v rámci evaluace.

Tento výsledek může souviset se třetí otázkou, kdy jsem zjistila, že proces vývoje příprav je v neustálém pohybu. Podoba příprav se vyvíjí, a to také díky evaluaci (kterou zmíněné organizace provádějí) a kritickému hodnocení všech zúčastněných aktérů.

Na závěr jsem mapovala podobnosti programově managerovaných organizací zahrnutých ve výzkumu se zástupcem takto vedené organizace v zahraničí. To vedlo ke zjištění, že v některých fázích je možné hledat podobnosti. Odlišnosti jsou dané zejména díky zaměnění organizací na zcela jiný druh vykonávané činnosti.

IV. Závěr

Proces příprav dobrovolníků je živým organismem, který se neustále přetváří a vyvíjí dle potřeb všech účastných stran. Je rozmanitý tím, že je možné do něj zapojit více aktérů, kteří pak mají vliv na jeho obsah. Zároveň jsou přípravy důležitým nástrojem organizace při práci s dobrovolníky, a pokud proběhnou co nejlépe, je zaručen dobrý výsledek, kterým je bezproblémové fungování dobrovolníka v zahraničí. Pro dobrovolníka jsou přípravy nejen zdrojem zážitků, informací a možností setkání se sobě blízkými lidmi, ale také zárukou, že se do zahraničí nevydává „napospas osudu“.

Tato práce může být inspirací k rozvíjení úvah nad touto problematikou a k jejímu dalšímu zkoumání. Nabízí se několik možností. Jednou z nich je doporučení k provedení hloubkové studie organizací, které by tak mohly získat další cenné informace, jež by jim pomohly ke zlepšení rizikových oblastí příprav. Další potenciál vidím v zaměření se na jakoukoliv užší problematiku, která by opět mohla mít praktické důsledky pro organizace.

Já sama si pak ze zpracovávání tématu odnáším mnoho nových poznatků a inspirací, které doufám uplatním při svém působení v této oblasti.

Literatura a použité zdroje

Literatura

ADAIR, John Eric. *Vytváření efektivních týmů*. Praha: Management Press, 1994

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 211 – 547

BĚLOHLÁVKOVÁ, Jana. *Dobrovolnictví mladých lidí motivace a bariéry*. Diplomová práce, Universita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií, 2010.

BĚLUNKOVÁ, Adéla. *Management of Volunteering in the Czech Republic*. Diplomová práce, Universita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií, 2010.

BAY, Rolf H. *Účinné vedení týmů* Praha: Grada Publishing, 2000.

BECKER, Gary Stanley. *Teorie preferencí*. Praha: Grada; Liberální institut, 1997

BEDRNOVÁ, Eva; **NOVÝ**, Ivan. *Psychologie a sociologie v řízení firmy*. Praha: Prospektrum, 1994

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést a motivovat lidi*. Brno: Computer Press, 2008

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést svůj tým*. Praha: Grada Publishing, 2008

BROOKS, Ian. *Firemní kultura*. Brno: Computer Press, 2003

CEJTHAMR, Václav; **DĚDINA**, Jiří. *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing, 2010

CNAAN, Ram A.; **AMORFEL**, Laura. Mapping volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 1994. vol. 23, no. 4, 335-351

COSTLEY, Dan L.; **TODD**, Ralph. *Human relations in organizations*. St. Paul: West publishing company, 1987. s. 54 – 75, 164 – 193.

DEIBL, Maria. *Motivace jako nástroj řízení*. Praha: Linde, 2005

DĚDINA, Jiří; **ODCHÁZEL**, Jiří. *Management a moderní organizování firmy*. Praha: Grada Publishing, 2007

DLOUHÁ, Jana; **DLOUHÝ**, Jiří; **MEZŘICKÝ**, Václav. *Globalizace a globální problémy*. Praha: Centrum pro otázky životního prostředí Univerzity Karlovy, 2006

- FAERBER**, Yvonne; **STÖVE**, Christian. *Vedení lidí v praxi: zlepšete své manažerské dovednosti*. Praha: Grada Publishing, 2007
- FELKNEROVÁ**, Petra. *Evropská rozvojová politika*. [cit 2011-12-20]. Dostupné z WWW <http://www.rozvojovka.cz/evropska-rozvojova-politika_200_82.htm>
- FRIČ**, Pavol a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: Agnes, 2001
- HAGEMANNOVÁ**, Gisela. *Motivace*. Praha: Victoria publishing, 1995
- HALÍK**, Jiří. *Vedení a řízení lidských zdrojů*, Praha: Grada Publishing, 2008
- HELLER**, Robert. *Esentials manager's manual*. London: Dorling Kindersley Limited, 1998. s. 286 - 354
- HENDL**, Jan: *Kvalitativní výzkum. základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005
- Dobrovolnictví v české společnosti*. Kroměříž: Klub UNESCO, 2010
- HRONÍK**, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007
- Jak Česká republika snižuje chudobu*. FoRS – České fórum pro rozvojovou spolupráci, Praha, 2010. [cit 2011-12-15]. Dostupné na WWW <<http://www.fors.cz/cz/novinky/novinky/fors-vydalo-novou-zpravu-aidwatch-2010>>
- Koncepce Zahraniční rozvojové spolupráce na období 2010-20*. Rada pro ZRS, 2010. [cit 2011-12-20]. Dostupná na WWW <<http://www.czda.cz/editor/filestore/File/Koncepce%20Zahranicni%20rozvojove%20spoluprace%20na%20obdobi%202010-2017.pdf>>
- KARR**, Linda B.; **MEIJIS**, Lucas. *Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations*. In FETCHENHAUER, Detlev. *Solidarity and Prosocial Behavior: An Integration of Sociological and Psychological Perspectives* (Critical Issues in Social Justice). Springer, 2006, s. 157 – 172
- KOSINA**, Karel. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Agnes, 2003
- KOUBOVÁ**, Šárka. *Význam výcviku dobrovolníků ve zdravotně sociální sféře*, Bakalářská práce, Jihočeská universita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2007. [cit 2011-12-20] Dostupná na WWW <theses.cz/id/33zuut/>
- MADDUX**, Robert B. *Profesionální výběr uchazečů*. Praha: Linde, 1994
- MATOUŠEK**, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003
- Metodické materiály pro školení koordinátorů dobrovolníků NDC HESTIA, o.s., nepublikováno*
- MLČOCH**, Lubomír; **MACHONIN**, Pavel; **SOJKA**, Milan. *Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989*. Praha: Karolinum, 2000

- MURRAY**, Charles. *Příliš mnoho dobra*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998
- NIERMEYER**, Reiner; **SEYFFERT**, Manuel. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Praha: Grada Publishing, 2005
- PLAMÍNEK**, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem, Praktický atlas managementu*. Praha: Grada Publishing, 2005
- PREE**, Max de. *Umění vést*. Praha: Management Press, 1995
- PRUDKÝ**, Libor. *Hodnoty a normy v české společnosti - stav a vývoj v posledních letech*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2004
- Průvodce dobrovolnictvím v zemích globálního Jihu*. Praha: INEX – SDA, 2010
- PUTNA**, Michal. *Rozvojové cíle tisíciletí a jejich plnění*. Ekonomicko-správní fakulta MU, 2010. [cit 2011-12-10], dostupné na WWW
<www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs_262.pdf>
- REITMAYEROVÁ**, Eva; **BR OUMOVÁ**, Věra. *Cílená zpětná vazba*. Praha: Portál, 2007
- SEDLÁČKOVÁ**, Lucie. *Dobrovolnická centra v ČR - Metodika založení dobrovolnického centra*. Magisterská práce, Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií, 2006. [cit 2011-12-10]. Dostupná na WWW <<http://www.hest.cz/hestia/pro-organizace/dokumenty-ke-stazeni/>>
- SKOVAJSA**, Marek a kol. *Občanský sektor; Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. 372 s.
- Společný svět - Příručka globálního rozvojového vzdělávání*. Praha: Člověk v tísni, 2004
- Stanovisko HESTIA v souvislosti s novelou zákona o sociálních službách z října 2007*. [cit 2011-12-10] Dostupné na WWW <www.hest.cz/res/data/006/000892.doc>
- ŠEBKOVÁ**, Irena. *Evropská dobrovolná služba očima dobrovolníků*. Diplomová práce, Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, 2010. [cit 2011-12-15]. Dostupná na WWW
<http://is.muni.cz/th/135020/ff_m/?lang=en;id=159286>
- ŠORMOVÁ**, Lucie. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006
- ŠPLÍCHALOVÁ**, Vladislava, **JANDUSOVÁ**, Jitka. *Úloha dobrovolníků v zahraniční rozvojové pomoci*. PPT prezentace, Národní kontaktní místo pro spolupráci s dobrovolníky OSN, [cit 2011-12-12]. Dostupná na WWW
<www.educon.cz/osveta/osveta_splichalova.ppt>
- TOŠNER**, Jiří. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006
- TURECKIOVÁ**, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing, 2004

TUTR, Vojtěch; **NOVOTNÝ**, Michal. *Metodika dobrovolnictví v sociálních službách pracujících s klienty ohroženými exkluzí*. [cit 2011-12-20]. Dostupný z WWW<www.hest.cz/res/data/006/000997.doc>

VAJDOVÁ, Tereza. *Česká občanská společnost 2004: po patnácti letech rozvoje*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005

WERTHER, William B.; **DAVIS**, Keith. *Lidský faktor a personální management*. Praha: Victoria Publishing, 1992

Zákon č. 151/2010 Sb., o zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci poskytované do zahraničí a o změně souvisejících zákonů [Online]. Dostupný z WWW<http://www.czda.cz/editor/filestore/File/Zakon%20o%20ZRS%20151_2010.pdf>

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů [Online] Dostupné z WWW<<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb02198&cd=76&typ=r>>

Webové stránky

www.bodaj.com, stránky organizace Bodaj, o.s. [cit. 1. října 2011]

www.czda.cz, stránky České rozvojové agentury [cit. 20. listopadu 2011]

www.dobrovolnik.cz, stránky servisního a informačního portálu dobrovolnictví v České republice [cit. 18. prosince 2011]

www.fors.cz, České fórum pro rozvojovou spolupráci [cit. 11. prosince 2011]

www.hest.cz, stránky organizace HESTIA [cit. 12. října 2011]

www.inexsda.cz, stránky organizace INEX – SDA [cit. 10. října 2011]

www.rozvojovka.cz, portál informující o rozvojových tématech [cit. 12. prosince 2011]

<http://mladez.sdb.cz/cagliari-salesiansky-volontariat/>, stránky SADBA

Přednášky a školení

TOŠNER, Jiří. Přednáška „*Dobrovolnictví v občanském sektoru*“ pro studenty FHS UK. 2009 (9.4. a 14.5. 2009, Praha, FHS)

Seznamy

Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1.: Volunteering Mapping Sentence

Tabulka 2.: Formální a neformální model dobrovolnictví

Tabulka 3.: Managementské styly ve skautských organizacích v Nizozemí a v Americe

Obrázek 1: Pestoffův trojúhelník

Obrázek 2: Míra účasti na pozorování

Seznam příloh

Příloha č. 1 Příhláška nového dobrovolníka BODAJ, o.s.

Příloha č. 2 Příhláška stávajícího dobrovolníka BODAJ, o.s.

Příloha č. 3 Příhláška dobrovolníka INEX – SDA

Příloha č. 4 Osnova rozhovoru pomocí návodu - s koordinátorem dobrovolníků

Příloha č. 5 Osnova rozhovoru pomocí návodu – s dobrovolníkem

Seznam zkratek

ČR – Česká republika

ČRA – Česká rozvojová agentura

FORS – České fórum pro rozvojovou spolupráci

SADBA – Salesiánská asociace Dona Boska, o.s.

ZRS – zahraniční rozvojová spolupráce

Medailon autorky

Monika Redmerová

Narozena 3. října 1983 v Rakovníku



Absolvovala obor módní návrhářství na SPŠ oděvní v Praze, bakalářský obor Pastorační a sociální práce na Evangelické teologické fakultě Univerzity Karlovy a je studentkou magisterského oboru Katedry studií občanské společnosti na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy.

Byla aktivním dobrovolníkem ve sdružení YMCA - Živá rodina, v organizaci Statek Vlčkovice, o.p.s., a ve sdružení Bodaj, o.s., které zaměřuje svoji činnost na všestrannou podporu ústavů sociální péče na Ukrajině. V tomto občanském sdružení působí od roku 2006.

Pracovala jako sociální kontaktní pracovník v nízkoprahovém klubu pro děti a mládež a dále ve Společnosti Člověk v tísni, o.p.s. ve vzdělávacím projektu Jeden svět na školách jako asistentka projektu.

Od ledna roku 2011 je zaměstnána v organizaci HESTIA, o.s. jako koordinátorka programu Pět P.

Příhláška na humanitární dobrovolnický výjezd

Příhláška pro nové zájemce o dobrovolnictví

Kontaktní osoba: Václav Neruda

Příhlášku zaslat na: dobrovolnik@bodaj.com

Přihlašuji se na humanitární výjezd občanského sdružení Bodaj do Ústavu sociální péče pro děti a mládež ve Vilšanech na Zakarpatské Ukrajině. Beru na vědomí, že účast na informativním setkání pro nové dobrovolníky, na přípravné schůzce a povýjezdové schůzce je povinná (časy a místa setkání budou upřesněny, či potvrzeny).

Informace v přihlášce zajistí kompetentním zástupcům Bodaj, o.s. představu o Vašem možném zapojení do činnosti v Bodaj, o.s. a o činnostech, které případně budete realizovat v Ústavu sociální péče pro děti a mládež ve Vilšanech.

Vaše osobní údaje slouží pouze pro potřeby koordinace dobrovolníků a komunikaci s Vámi v rámci Bodaj, o.s.

Jméno a příjmení:

Termín:

Adresa:

Telefon:

e-mail:

Skype:

ICQ:

Kontaktní osoba:

(Koho můžeme kontaktovat v případě nenadálé situace; rodiče, partner, ... celé jméno, telefon,...)

Datum narození:

Vzdělání / profese:

Co děláte v současné době?

(práce (obor), studium, zaměstnání, ...)

Pracoval/a jste někdy jako dobrovolník? Pokud ano, napište, kde a čím jste se zabýval/a:

Proč se chcete stát dobrovolníkem Bodaj, o.s.?

Co „nám“ můžete nabídnout?

(praxe, zkušenosti, schopnosti, čím myslíte, že můžete přispět ...)

Jakou máte konkrétní vizi/představu Vaší práce na Ukrajině,?

(Čím můžete konkrétně přispět, ať už v přímé práci s dětmi, nebo jinak)

Jak si představujete trávení volného času na dobrovolnickém výjezdu na Ukrajině?

(Čím chci vyplnit svůj osobní volný čas? Jak by ho podle mě mohla trávit celá skupina? Nápad na trávení volného dne. Určitě vyplňte!)

Máte nějaká omezení ve Vašem vykonávání dobrovolnické činnosti?

Jak jste se o nás dozvěděl/a?

Doplňující informace o Vás:

(Zájmy, praktické informace – sleva na vlak, autobus, možnost zapůjčení auta pro cestu na Ukrajinu, ...).

Příhláška na humanitární dobrovolnický výjezd

Závazně se tímto přihlašuji na humanitární výjezd občanského sdružení Bodaj do Ústavu sociální péče ve Vilšanech na Zakarpatské Ukrajině. Beru na vědomí, že účast na přípravné schůzce a povýjezdové schůzce je pro mne povinná.

Jméno a příjmení:

Termín:

Adresa:

Telefon:

e-mail:

Skype:

ICQ:

Datum narození:

Kontaktní osoba:

(koho můžeme kontaktovat v případě nenadálé události. Celé jméno a telefon)

Pracoval/a jsem na palatě:

Rád bych pracoval/a na palatě:

Rád bych tentokrát zkusil/a, zapojil/a se do:

(klíčových kompetencí, mám nový projekt, který bych rád/a realizoval/a, čím bych zlepšil/a stávající činnost, jiná pomoc...)

Trávení volného času si představuji takto:

(Čím chci vyplnit svůj osobní volný čas? Jak by ho podle mě mohla trávit celá skupina? Nápad na trávení day-offů atd. Učítě vyplňte!)

Poznámky:

(Cokoliv, co bychom měli z Vaší strany vědět př. zdravotní omezení; Vaše nápady týkající se výjezdu, možnosti dopravy, kontakty na sponzory,...)

VOLUNTEER EXCHANGE FORM (VEF)
Příhláška na mezinárodní dobrovolnický projekt

(PLEASE WRITE IN BLACK AND CAPITALS AND ANSWER ALL QUESTIONS)
 (Prosím, piště černě a velkými písmeny a zodpovězte všechny otázky)

RODNÉ ČÍSLO

1. Surname (příjmení): _____

First name (jméno): _____ F (žena) M (muž)

Present address (adresa trvalého bydliště): _____

Contact address (kontaktní adresa): _____

Email: _____

Tel.: _____ Cell phone (mobil): _____

2. Birthdate (datum narození): _____

Birthplace (místo narození)*: _____

Nationality (národnost): _____

Occupation (povolání): _____

Passport No (číslo pasu)*: _____

Date of expiry (platnost pasu do)*: _____

3. EMERGENCY CONTACT (*family, partner, friend*)
 (kontaktní osoba v případě nouze)

Name (jméno): _____

Telephone (Day) (tel. ve dne): _____

(Night) (tel. v noci): _____

(* if visa is required/pokud potřebujete vízum nebo pozvání)

4. LANGUAGES (jazyky)

Speak well (mluvím dobře): _____

Speak some (mluvím trochu): _____

5. REMARKS ON HEALTH/SPECIAL NEEDS/DIET
 (poznámky ohledně zdraví, diety, zvláštních potřeb)

6. PAST VOLUNTEER EXPERIENCE/GENERAL SKILLS (*indicate the country, year and type of work*)
Předchozí dobrovolnická zkušenost (země, rok a typ práce)

7. HOW DID YOU GET TO KNOW ABOUT INEX-SDA? Jak jsi se dozvěděl o INEX-SDA?

- web (z internetu) media (z médií) leaflets, posters at school (z letáků či plakátů na školách)
 friends (od přátel, známých) other – specify (jinak – uveďte jak):

8. PROJECT CHOICES ACCORDING TO PREFERENCE :

CODE (kód)	NAME (jméno)	DATES (od - do)
1.		
2.		
3.		
4.		

Vybrané projekty podle pořadí:

CODE (kód)	NAME (jméno)	DATES (od - do)
5.		
6.		
7.		
8.		

9. WHY DO YOU WISH TO TAKE PART IN A VOLUNTARY PROJECT? (*motivation*)

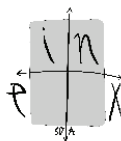
Proč se chce zúčastnit dobrovolnického projektu? (*motivace*)

10. GENERAL REMARKS (poznámky):

I accept all conditions of participation in the programme, presented me by INEX-SDA as the sending organization, and I fully understand and accept my responsibility to obtain health and liability insurance for the duration of the voluntary service as well as the travel period.
Souhlasím se všemi podmínkami přijetí do programu INEX-SDA jako vysílající organizace a plně rozumím a souhlasím, že je mou zodpovědností řádně se pojiřit jak po dobu výkonu dobrovolné služby, tak po dobu cestování.

Sending Organisation/Vysílající organizace:
INEX-Sdružení dobrovolných aktivit
INEX-Association of Voluntary Activities

<i>Official address:</i>	<i>Contact address:</i>
Senovážné nám. 24	Varšavská 30
116 47 Praha 1	120 00 Praha 3
Czech Republic	Czech Republic



Signature (podpis): _____
(signature of parent if you are under 18 / podpis rodiče u mladších 18ti let)

Date (datum): _____

© Alliance of European Voluntary Service Organisations 2000

Prosím, přečti si následující body, které shrnují podmínky Tvé účasti na dobrovolnickém projektu. Doufáme, že přispějí ke zlepšení naší oboustranné komunikace i k ujasnění toho, co můžeš očekávat od své účasti na projektu. Přejeme Ti příjemné dobrovolnění a získání nových přátelství i nevšedních zážitků. o)

SMLUVNÍ PODMÍNKY VYSÍLÁNÍ NA STŘEDNĚ A DLOUHODOBĚ MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ PROJEKTY V ZAHRANIČÍ PROSTŘEDNICTVÍM O. S. INEX – SDRUŽENÍ DOBROVOLNÝCH AKTIVIT (DÁLE JEN „INEX – SDA“)

Každý zájemce/zájemkyně o účast na mezinárodním dobrovolnickém projektu v zahraničí (dále jen „dobrovolník“) se musí seznámit a souhlasit s následujícími podmínkami účasti, které pro dobrovolníka nabývají závazné platnosti odesláním přihlášky.

- Dobrovolník se zavazuje zaplatit INEX-SDA za zprostředkování účasti na dobrovolnickém projektu účastnický poplatek ve výši:
 - 2.200 Kč pro střednědobé projekty (1 – 3 měsíce pobytu) (2.400,- Kč minus 200,- Kč paušální příspěvek INEX-SDA na pojištění dobrovolníka)
 - 3.000 Kč pro dlouhodobé projekty (3 – 12 měsíců pobytu) (3.200,- Kč minus 200,- Kč paušální příspěvek INEX-SDA na pojištění dobrovolníka)200,-Kč z každého poplatku je nevratná vstupní administrativní částka. Účastnický poplatek je platný v rámci jednoho kalendářního roku.
- INEX-SDA se zavazuje po obdržení účastnického poplatku zpracovat přihlášku, postoupit ji hostitelské partnerské organizaci v zahraničí, komunikovat s touto organizací a informovat dobrovolníka o přijetí resp. nepřijetí na projekt i o dalších skutečnostech důležitých pro jeho účast.
- Dobrovolník souhlasí s užitím a zpracováním osobních údajů INEX-SDA za účelem jeho vyslání na zvolený projekt (ve smyslu § 4 písm. a) zákona 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů).
- K účasti na některých dobrovolnických projektech musí dobrovolník v souladu s požadavky hostitelské organizace, uvedenými v popisu projektu, předložit další dokumenty (např. motivační dopis, výpis z rejstříku trestů, potvrzení o zdravotním stavu aj.). Bez těchto dokumentů INEX-SDA nemůže zajistit účast dobrovolníka na daném projektu.
- INEX-SDA poskytne dobrovolníkovi potřebné detailní informace o projektu, na který byl dobrovolník přijat (termín a místo konání projektu, náplň práce, kontakt na hostitelskou organizaci aj.) v tzv. infosheetu. Infosheet je sestavován hostitelskou organizací a INEX-SDA neručí za informace v něm obsažené. V případě zásadních změn týkajících se projektu má dobrovolník možnost vybrat si jiný projekt z aktuální nabídky.
- INEX-SDA poskytne dobrovolníkovi předodjezdovou přípravu odpovídající specifikům země, ve které se projekt koná. Všechny země, do nichž INEX-SDA vysílá dobrovolníky, jsou zařazeny do jedné ze dvou skupin – tzv. „Regionu 1“ a „Regionu 2“ (aktuální výčet zemí patřících do těchto skupin najdete na webu <http://inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/workcamps/Region-1-a-2>)
 - Podmínkou účasti na projektech v zemích Regionu 1 je sepsání smlouvy o vyslání dobrovolníka. Dobrovolníkovi bude také před odjezdem na projekt e-mailem zaslána školící příručka „Příručka pro dobrovolníky“.
 - Podmínkou účasti na projektech v zemích Regionu 2 je sepsání smlouvy o vyslání dobrovolníka a absolvování přípravného školení, které jsou vypsány na www.inexsda.cz. Příspěvek dobrovolníka na pokrytí nákladů na školení činí 250,- Kč. Pro zájemce z řad širší veřejnosti, kteří se v daném kalendářním roce nezúčastní dobrovolnického projektu v zahraničí prostřednictvím INEX-SDA, je stanoven poplatek 500 Kč. Pokud se dobrovolník nemůže zúčastnit školení v předem stanovených termínech, bude mu poskytnuto individuální školení v ceně 300 Kč (min. 50 Kč/osobu).
- Dobrovolník je povinen si před odjezdem na projekt sjednat pojištění léčebných výloh a pojištění odpovědnosti za škodu na majetku a zdraví, obojí s platností v zemi konání projektu a po celou dobu konání projektu i po dobu cesty na projekt a zpět.
- Pro účast na projektech v zemích s vízovou povinností si dobrovolník podává a hraří žádost o vízum sám a dbá na všechny náležitosti k jeho vyřízení. V případě potřeby poskytne INEX-SDA ve spolupráci s hostitelskou organizací zvací dopis.
- Před vycestováním na projekt se dobrovolník sám informuje o aktuální bezpečnostní situaci v zemi konání projektu. V případě zhoršené bezpečnostní situace v dané zemi je INEX-SDA oprávněn dobrovolníka na projekt nevyslat.
- Dobrovolník se zavazuje INEX-SDA neprodleně písemnou formou (e-mailem zasláním na ltv@inexsda.cz) informovat o zrušení své účasti na projektu či o jakýchkoli změnách týkajících se jeho účasti na projektu. Pokud dobrovolník oznámí své rozhodnutí zrušit přihlášku na projekt před svým přijetím na konkrétní projekt, bude mu na základě jeho žádosti zaslán na ltv@inexsda.cz vrácen účastnický poplatek snížený o administrativní poplatek 200 Kč. Pokud se dobrovolník rozhodne zrušit svou účast na projektu po přijetí na konkrétní projekt, má nárok na vrácení účastnického poplatku sníženého o následující storno poplatky:
 - 25 % ze zaplacené částky, pokud dobrovolník zruší svou účast více než 6 týdnů (43 dnů) před začátkem projektu;
 - 50 % ze zaplacené částky, pokud dobrovolník zruší svou účast 3-6 týdnů (22-42 dnů) před začátkem projektu;
 - 100 % zaplacené částky, pokud dobrovolník zruší svou účast méně než 3 týdny (21 dnů) před začátkem projektu a během projektu.Žádost o vrácení účastnického poplatku je třeba zaslat na adresu ltv@inexsda.cz do 1. 12. daného kalendářního roku. Zároveň uveďte, jakým způsobem chcete poplatek vrátit a v případě bankovního převodu uveďte číslo Vašeho účtu. Ve výjimečných případech může být o výši vráceného účastnického poplatku individuálně rozhodnuto. Žádost o individuální posouzení výše vráceného účastnického poplatku je třeba zaslat na adresu ltv@inexsda.cz.
- V případě nepřijetí na žádný ze zvolených projektů má dobrovolník nárok na vrácení účastnického poplatku sníženého o administrativní poplatek 200 Kč. Žádost o vrácení účastnického poplatku je třeba zaslat na adresu ltv@inexsda.cz do 1. 12. daného kalendářního roku. Zároveň je v žádosti nutné uvést, jakým způsobem má být poplatek vrácen a v případě bankovního převodu je nutné napsat číslo bankovního účtu.
- Hostitelská organizace zajistí dobrovolníkovi stravu a ubytování po celou dobu konání projektu.
- Hostitelská organizace zajistí dobrovolníkovi pracovní nástroje a nářadí podle povahy a potřeb projektu a použít ho o bezpečnosti práce.
- Hostitelská organizace si v odůvodněných případech může žádat další poplatek pro pokrytí nákladů na pobyt dobrovolníka. Tento poplatek je většinou placen po příjezdu na místo projektu.
- Pracovní doba se obvykle trvá 6 hodin denně, 5 dní v týdnu, zároveň však vychází z potřeb a specifik daného projektu.
- INEX-SDA zprostředkovává projekty zahraničních hostitelských organizací na základě členství /partnerství v mezinárodních dobrovolnických sítích a po uzavření dohody o spolupráci.
- INEX-SDA poskytne hostující organizaci dostupné informace o dobrovolníkovi a jeho zdravotním stavu.
- INEX-SDA nese odpovědnost za případy, kdy je projekt hostitelskou organizací zrušen. Vrací ale v takových případech účastnický poplatek, nebo asistuje dobrovolníkovi v hledání alternativních řešení (např. jiný projekt dle nabídky).
- INEX-SDA nese odpovědnost za cestovní výlohy dobrovolníka. Dobrovolník prohlašuje, že v době sjednání smlouvy proti němu není vedeno trestní řízení.
- Dobrovolník bere na vědomí, že má vykonávat dobrovolnickou službu svědomitě, pečlivě, s otevřenou myslí a bez nároku na finanční odměnu. Od dobrovolníka se očekává, že bude respektovat odlišné kulturní a společenské zvyklosti v dané zemi a díky svému vnímavému přístupu je nebude svým chováním narušovat. Zároveň se předpokládá, že se dobrovolník během svého pobytu přizpůsobí podmínkám, které stanoví hostitelská organizace, pokud tyto podmínky nejsou v rozporu s právy dobrovolníka na osobní svobodu a bezpečnost.
- Ve zvláštních, odůvodněných případech si INEX-SDA vyhrazuje právo dobrovolníka nevyslat.

1) DOBROVOLNÍK STARŠÍ 18 LET

Souhlasím s výše uvedenými podmínkami a zpracováním svých osobních údajů za účelem zajištění mé účasti na mezinárodním dobrovolnickém projektu a s poskytnutím těchto údajů partnerským organizacím INEX-SDA, které daný projekt zajišťují.

Datum a podpis dobrovolníka staršího 18 let

2) DOBROVOLNÍK MLADŠÍ 18 LET

Souhlasím s výše uvedenými podmínkami a s účastí svého syna/dcery na mezinárodním dobrovolnickém projektu v zahraničí. Souhlasím zároveň se zpracováním jeho/jejích osobních údajů za účelem zajištění účasti na projektu a také s poskytnutím těchto údajů partnerským organizacím INEX-SDA, které dané projekty zajišťují. Jsem si vědom/a, že INEX-SDA není cestovní agenturou, a za syna/dceru tedy nepřebírá zodpovědnost během jeho/jejího pobytu na projektu.

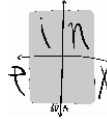
Datum a podpis dobrovolníka mladšího 18 let

Datum a podpis jednoho z rodičů nebo zákonného zástupce staršího 18 let

PROSÍME O VYPLNĚNÍ

V případě nepřijetí mi zašlete peníze zpět

na bank. účet číslo



INEX - Sdružení dobrovolných aktivit

Oficiální sídlo:

Senovážné nám. 24

116 47 Praha 1

Czech Republic

www.inexsda.cz

Korespondenční adresa:

Varšavská 30

120 00 Praha 2

Czech Republic

www.inexsda.cz

Příloha č. 4 Osnova rozhovoru pomocí návodu - s koordinátorem dobrovolníků

Rozhovor s koordinátorem	
Oblast	Otázky
Vstup dobrovolníka do organizace	<p>Jak oslovujete potencionální dobrovolníky?</p> <p>Jak dobrovolník vstupuje do organizace, co musí splnit?</p> <p>Jak probíhá první kontakt a výběr? Co všechno k výběru patří – pohovor, motivační dopis atd...</p> <p>Jsou nějaká kritéria výběru dobrovolníků, jaká?</p>
Přípravy dobrovolníka	<p>Co je cílem příprav?</p> <p>Jak probíhají přípravy, co všechno dobrovolníci musí splnit?</p> <p>Finanční spoluúčast příprav?</p> <p>Připravují se dobrovolníci i samostatně – samostudium, praxe atd.?</p>
Další práce s dobrovolníkem v organizaci	<p>Je ještě nějaká další příprava?</p> <p>Zapojuje se dobrovolník do činností v organizaci před odjezdem do zahraničí?</p> <p>Jak dále probíhá kontakt s dobrovolníkem?</p>
Činnost dobrovolníka v zahraničí	
Dokumentace, manuály a vnitřní dokumenty	Jakou funkci plní přihláška?

Příloha č. 5 Osnova rozhovoru pomocí návodu – s dobrovolníkem

Rozhovor s dobrovolníkem	
Oblast	Otázky
Vstup dobrovolníka do organizace	<p>Jak probíhal kontakt s organizací?</p> <p>Jaká byla vstupní kritéria a požadavky?</p> <p>Jak se stalo, že tě vybrali?</p> <p>Byly k přijetí rozhodující předchozí zkušenosti, vzdělání a jiné kvality?</p> <p>Jak probíhalo přijímání?</p> <p>Jaké byly tvé první dojmy?</p> <p>Pocity z organizace, koordinátora?</p>
Přípravy dobrovolníka	<p>Co všechno obsahovala příprava, jak probíhala? (program, četnost setkání)</p> <p>Jaké byly kritéria příprav – vlastní aktivita, splnění nějakých požadavků atd. (byly nějaké?)</p> <p>Co bylo na přípravách motivační?</p> <p>Osobnost lektora, koordinátora – je důležitá?</p> <p>Co bylo na přípravách nejpřínosnější?</p> <p>Co na přípravách chybělo, jaké měla nedostatky?</p> <p>Má organizace nějakou filozofii/vliv náboženství, která ovlivňuje přípravy?</p> <p>Co je cílem příprav?</p> <p>Pocity z příprav obecně.</p>
Další práce s dobrovolníkem v organizaci	<p>Je ještě nějaká další příprava?</p> <p>Jak dále probíhá kontakt s organizací?</p> <p>Jak je možné se do organizace mimo výjezdu do zahraničí zapojit?</p>
Činnost dobrovolníka v zahraničí	<p>Jak probíhá kontakt organizace s dobrovolníkem v zahraničí?</p> <p>Péče organizace o dobrovolníka.</p> <p>Měl jsi v zahraničí pocit jistoty?</p> <p>Měl jsi po návratu chuť dále spolupracovat?</p>