

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Pedagogická fakulta**

**CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU**

**Dobrovolnictví v práci středisek volného  
času a domech dětí a mládeže**

**Závěrečná bakalářská práce**

<b>Autor:</b>	<b>Helena Kejzlarová</b>
<b>Obor:</b>	<b>Školský management</b>
<b>Forma studia:</b>	<b>Kombinované</b>
<b>Vedoucí práce:</b>	<b>PhDr. Eva Koberová</b>
<b>Datum odevzdání práce:</b>	<b>17. 6. 2011</b>

## **Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem předkládanou závěrečnou bakalářskou práci vypracovala sama za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

Ve Vysokém Mýtě 7 .6. 2011

Helena Kejzlarová

## **Poděkování:**

Děkuji paní PhDr. Evě Koberové za odborné vedení, cenné rady a doporučení při zpracování této práce. Rovněž děkuji všem pracovníkům SVČ z celé ČR, kteří mi byli nápomocni při dotazníkovém šetření.

Helena Kejzlarová

## Resumé:

Závěrečná bakalářská práce se *zabývá* dobrovolnictvím v práci středisek volného času a domech dětí a mládeže. *Vychází* z dosavadních teoretických poznatků z oblasti dobrovolnictví, dobrovolníků a práce s nimi v organizaci. Kromě obecných faktů o dobrovolnictví zdůvodňuje nutnost spolupráce s touto skupinou pro efektivní řízení a rozvoj neziskové organizace.

Práce *přináší* analýzu zjištěných výsledků rozsáhlého dotazníkového šetření o současném stavu práce s dobrovolníky ve střediscích volného času a náhled na možné cesty jejího dalšího zefektivnění v podmínkách těchto školských zařízení.

**Klíčová slova:** dobrovolnictví, dobrovolník, střediska volného času, filantrop, vzdělávání, neziskové organizace

## Summary:

The final bachelor thesis is based on volunteering in the centers of free time and the houses for children and youth. It results from the actual theoretical knowledge of the volunteering area, volunteers themselves and work with the volunteers in the organization. Beside general facts about volunteering it emphasizes the necessity of cooperation with this group for effective proceeding and development of nonprofit organization.

The work brings the analysis of the results found in the questionnaire about the present situation of work with volunteers in the centers of free time and also possible ways of next streamlining in the conditions of these school facilities.

**Key words:** Volunteering, Volunteer, The centers of free time, Philanthropist, Nonprofit organizations

## OSNOVA:

ÚVOD.....	7
I TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1Téma, cíl práce.....	8
1.1Téma práce.....	8
1.2 Cíl práce.....	9
1.3 Způsob zpracování tématu.....	9
2. Střediska volného času – domy dětí a mládeže.....	10
3.Dobrovolnictví jako pojem.....	12
3.1 O čem je dobrovolnictví.....	13
3.2 Terminologie dobrovolnictví.....	13
3.3 Historie dobrovolnictví.....	14
3.3.1 Dobrovolnictví v USA.....	15
3.3.2 Dobrovolnictví v Evropě.....	15
3.3.3 Dobrovolnictví v ČR.....	15
3.4 Dobrovolnictví a právo.....	17
4. Formy dobrovolnictví.....	18
4.1 Dárcovství.....	18
4.2 Dobrovolná občanská výpomoc.....	19
4.3 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné.....	19
4.4 Dobrovolnictví veřejně prospěšné.....	20
4.5 Virtuální dobrovolnictví.....	20
4.6 Dobrovolnictví komerčních firem.....	21
4.7 Dobrovolná služba.....	21
5. Perspektivy dobrovolnické participace.....	22
6. Motivace k dobrovolnictví.....	25
6.1 Motivace obecně.....	25
6.2 Motivace k dobrovolnictví.....	26
II VÝZKUMNÁ ČÁST.....	28
7. Výzkum v oblasti dobrovolnictví v podmínkách středisek volného času a domů dětí a mládeže.....	28
7.1 Cíl výzkumu a formulace výzkumného problému.....	28
7.2 Metodika a průběh výzkumu.....	28
7.2.1 Sestavení dotazníku, předvýzkum.....	29
7.2.2 Výběr respondentů.....	30
7.2.3 Sběr dat.....	30

8. Výsledky výzkumu .....	31
8.1 Návratnost dotazníků .....	31
8.2 Výsledky výzkumu, část 1. - kvantitativní údaje .....	31
8.3 Výsledky výzkumu část 2. – využití dobrovolníků v organizaci .....	33
8.4 Výsledky výzkumu část 3. ....	36
8.5 Interpretace výzkumu .....	40
8.5.1 Kvantitativní údaje .....	40
8.5.2 Využití dobrovolníků v organizaci.....	40
8.5.3 Interpretace výsledků třetí části dotazníku .....	41
8.6 Shrnutí výsledků výzkumu.....	43
9. Možná doporučení ke zkvalitnění práce s dobrovolníky v střediscích volného času a domech dětí a mládeže .....	44
ZÁVĚR .....	45
Seznam použité literatury.....	46
Zdroje .....	47
Přílohy .....	48
Dotazník .....	48

# ÚVOD

Dobrovolnictví jako samozřejmá součást občanského života provází lidskou společnost od nepaměti. Ochota pomoci, dobročinnost a snaha o zmírnění chudoby a utrpení je úzce spojena s filantropií, jejíž rozvoj můžeme v Evropě pozorovat již ve středověku.

Dobrovolnictví tak jako komplexní fenomén je součástí vývoje lidstva v celé jeho historii. Jeho význam pak v různých obdobích kolísá v závislosti na společenských poměrech v jednotlivých zemích.

Současnost, charakteristická přerodem vyspělých demokratických společností z industriální do postindustriální fáze svého vývoje, je obdobím, kdy význam dobrovolnictví opět stoupá a dobrovolnictví se stává součástí modernizace vyspělých demokratických společností.<sup>1</sup>

Dokladem toho, že téma dobrovolnictví je v současné době stále častěji skloňováno a lze ho považovat za společenský fenomén, je i zájem o něj na poli světové politiky.

Skutečnost, že rok 2011 byl z rozhodnutí rady Evropské Unie vyhlášen „Evropským rokem dobrovolných činností a na podporu aktivního občanství,“ je toho důkazem.

---

<sup>1</sup> FRIČ P., POSPÍŠILOVÁ T. a kol. *VZORCE A HODNOTY DOBROVOLNICTVÍ V ČESKÉ SPOLEČNOSTI NA ZAČÁTKU 21. STOLETÍ* Praha: Agens 2010, s.7.

# I TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Téma, cíl práce

### 1.1 Téma práce

Tématem této bakalářské práce je dobrovolnictví v práci středisek volného času a domech dětí a mládeže (dále jen SVČ).

Tento typ organizací není ve spojení s dobrovolnickými aktivitami typický. Také poměrně rozsáhlá literatura postihující oblast dobrovolnictví zmiňuje jen velice okrajově skutečnost, že v tzv. státních neziskových organizacích (tedy organizacích zřizovaných státem, či samosprávou, jejichž prvotním smyslem není vytvářet zisk), dobrovolníci opravdu pracují.

Tošner k tomuto tématu říká, že z hlediska role, kterou hraje dobrovolnictví v SVČ, není dobrovolná práce základem provozu organizace, a není tedy pro její chod nepostradatelná. Jedná se v případě SVČ o zkvalitňování poskytovaných služeb a usnadnění zajištění provozu.

<sup>2</sup>

Důvodem proč jsem se rozhodla tomuto tématu věnovat, jsou také dopady dobrovolnické práce z pohledu managementu SVČ. A zde lze sledovat dva úhly pohledu.

- Využívání dobrovolníků v práci SVČ přispívá k zefektivnění práce. Dobrovolníci posilují pracovní týmy jinak fyzicky malého počtu interních pracovníků a umožňují tak rozšiřování nabízených služeb, či organizování rozsáhlejších akcí. Udržení a rozšiřování nabídky aktivit je nezbytnou podmínkou konkurenceschopnosti na trhu volného času.
- Dobrovolnictví pak jako součást morální výchovy dětí a mládeže je i příspěvkem k rehabilitaci občanské společnosti. Výchovou k aktivnímu občanství a participaci naplňují SVČ jako vzdělávací instituce hlavní cíle Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007-2013<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> TOŠNER J. SOZANSKÁ O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál 2002, s.39

<sup>3</sup> *Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007-2013* [online]. Praha MŠMT 2009 Dostupno na WWW < <http://www.msmt.cz/vzdelavani/koncepce-statni-politiky-pro-oblast-deti-a-mladeze-na-obdobi?highlightWords=koncepce+st%C3%A1tn%C3%AD+politiky+pro+oblast+d%C4%9Bt%C3%AD+m%C3%A1de%C5%BE+2007-2013> >



Oblast, kterou se práce zabývá má tedy Interferenční charakter – cílená a kvalitní práce s dobrovolníky, rozvoj týmové spolupráce, motivace, je možností dalšího rozvoje organizace. Téma práce se tím dotýká oblasti řízení pedagogického procesu a vedení lidí.

## **1.2 Cíl práce**

**Analýza aktuálního stavu práce s dobrovolníky v SVČ a DDM, zmapování přínosů a problémových místa v práci s dobrovolníky v zájmovém vzdělávání, stanovení možností zkvalitnění práce v této oblasti.**

## **1.3 Způsob zpracování tématu**

Téma dobrovolnictví v práci středisek volného času a domech dětí a mládeže je v této práci zpracováno do dvou částí – teoretické a výzkumné, rozdělené do kapitol.

**Teoretická část :**

**První kapitola** vymezuje téma práce a její cíle.

**Druhá kapitola** uvádí do problematiky zájmového vzdělávání.

**Třetí kapitola** popisuje pojem dobrovolnictví a terminologii spojenou s tímto tématem, historii dobrovolnictví ve světě a v ČR a její současné ukotvení v zákonných normách.

**Čtvrtá kapitola** přináší přehled o formách dobrovolnictví a příklady organizací pracujících těmito formami.

**Pátá kapitola** popisuje perspektivy dobrovolnické participace ve společnosti 21.století vycházející z výzkumu provedených Národním dobrovolnickým centrem HESTIA ve spolupráci s Univerzitou Karlovou.

**Šestá kapitola** se věnuje motivaci dobrovolníků.

**Část výzkumná :**

**V sedmé kapitole** je formulován výzkumný problém a popsána metodika výzkumu.

**Osmá kapitola** prezentuje výsledky dotazníkového šetření rozpracované po jednotlivých otázkách a interpretaci výzkumu

**Devátá kapitola** doporučení.

## **2. Střediska volného času – domy dětí a mládeže**

Střediska volného času (dále SVC) jsou školská zařízení pro zájmové vzdělávání.

Poslání a obsah činnosti je dán vyhláškou č. 74/2005 Sb. a řídí se zákonem č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a dalším vzdělávání (školský zákon). Zájmové vzdělávání poskytuje účastníkům naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé oblasti a podporuje vzdělávání ve školách. Oproti dalším subjektům zájmového vzdělávání (školní družiny a kluby) poskytují SVC komplexní služby v méně formálním prostředí, přizpůsobeném nabízeným aktivitám.

V souladu se zákonem se střediska volného času rovněž podílejí na další péči o nadané děti, žáky a studenty, zabezpečují organizaci soutěží a přehlídek ve spolupráci se školami a dalšími institucemi. SVC zpracovávají vzdělávací programy, které slouží jako podklady pro roční plány činnosti těchto školských zařízení. Personální zabezpečení zájmového vzdělávání v SVC je na velmi dobré úrovni, výchovně vzdělávací činnost je postavena na profesionálech, placených pedagogických pracovnících. Jednou ze složek v plánovaném dalším vzdělávání pedagogických pracovníků je doplňování a prohlubování kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost.

V souladu s vyhláškou č. 74/2005 Sb. uskutečňuje se zájmové vzdělávání v SVC zejména těmito formami:

- a) příležitostnou výchovnou, vzdělávací, zájmovou a tematickou rekreační činností nespojenou s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení pro zájmové vzdělávání
- b) pravidelnou výchovnou, vzdělávací a zájmovou činností
- c) táborovou činností a další činností spojenou s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení pro zájmové vzdělávání
- d) osvětovou činností včetně shromažďování a poskytování informací pro děti, žáky a

studenty, popřípadě i další osoby a vedení k prevenci patologických jevů

e) individuální prací, zejména vytvářením podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů

f) využitím otevřené nabídky spontánních činností.<sup>4</sup>

Vyhláška o zájmovém vzdělávání předpokládá, že výčet výše uvedených forem zájmového vzdělávání není uzavřený a zájmové vzdělávání lze realizovat i jinými formami, např. formou příměstského tábora s přenocováním apod.

Organizované, systematické vzdělávání v SVČ je realizováno mimo formální vzdělávací systém. Hovoříme tedy o oblasti neformálního vzdělávání. Úkolem organizací neformálního vzdělávání je v prvé řadě motivovat jeho účastníky ke smysluplnému využití volného času a tím k osobnímu rozvoji, rozvoji schopností a dovedností vedoucích k osvojení si klíčových kompetencí. Možnost svobodné volby je tu základním atributem odlišujícím tento druh vzdělávání od formálního vzdělávacího systému.

*„DDM se také věnují komunitnímu plánování, participaci, prevenci, vzdělávání pedagogů, budování informačních center. Většina se stala centrem společenského života v obci. Zapojují se do různých regionálních, krajských i evropských projektů, organizují výměnné a zahraniční pobyty studentů i pracovníků.“<sup>5</sup>*

Zájmové vzdělávání je považováno za veřejnou službu poskytovanou v SVČ zpravidla za úplatu v souladu s § 12 vyhlášky o zájmovém vzdělávání. SVČ zřizují kraje a obce – jedná se o školská zařízení s právní subjektivitou a s příspěvkovou formou hospodaření.

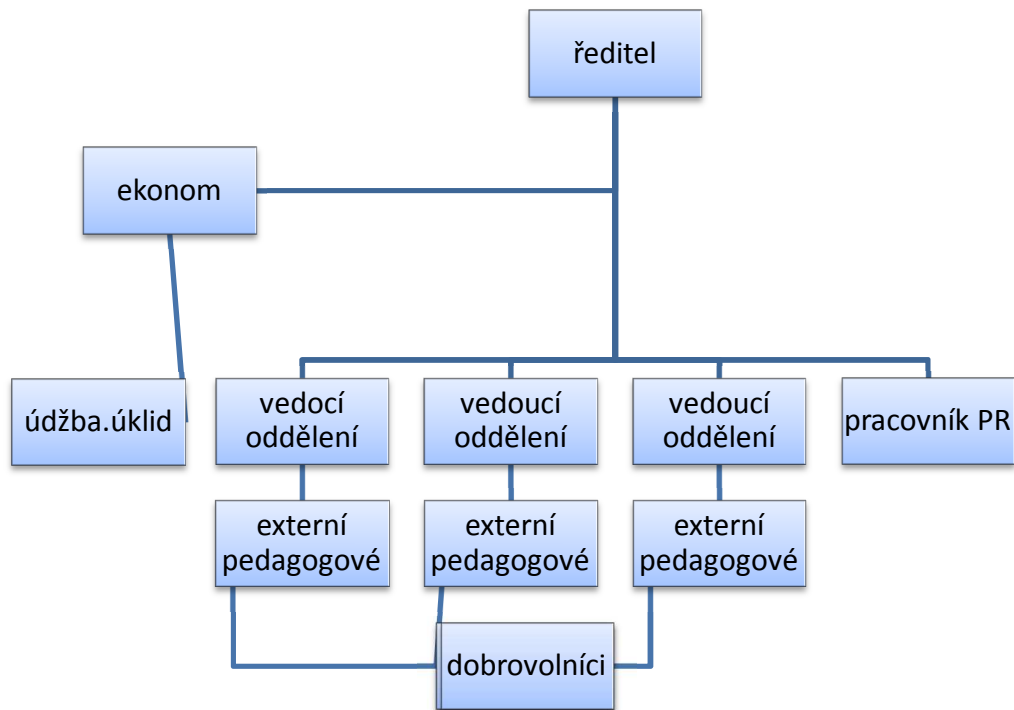
Zvláštěností SVČ je pak skutečnost, že většinu přímé pedagogické činnosti vykonávají externí pracovníci, kteří pracují na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Další skupinou pracovníků v hierarchii organizačního schématu SVČ bývá pak skupina dobrovolných spolupracovníků.

---

<sup>4</sup> Vyhláška č. 74/2005 Sb.

<sup>5</sup> ČESKÁ RADA PRO DĚTI A MLÁDEŽ, Mládež české republiky, Praha: NIDM MŠMT, 2009, s.18

## Organizační schéma SVČ



### 3. Dobrovolnictví jako pojem

Existuje mnoho podob dobrovolnictví a nekonečně oblastí působení dobrovolnické participace. Běžně pod pojmem dobrovolnictví rozumíme činnost, pro kterou se jednotlivec rozhodne zcela svobodně s úmyslem pomoci druhým či přispět svou prací k prospěchu a rozvoji organizace nebo komunity. Tato činnost je obvykle neplacená, opačně pak přispívá k rozvoji schopností a zkušeností dobrovolníka.

Dlouze by se pak dalo diskutovat o tom, jaké místo má mít dobrovolnictví v životě člověka. Znamená jen právo a svobodu rozhodnout se pomáhat, nebo spíš odpovědnost, která by měla být samozřejmostí pro všechny? V současné společnosti převažuje postoj, že dobrovolně pomáhat je právo každého, nikoli povinnost a odpovědnost všech.

### 3.1 O čem je dobrovolnictví

Částí naší společnosti je dobrovolnictví chápáno jako něco co mělo odeznít spolu se socialismem, nebo jako náplň činnosti pro osamělé. O čem tedy je dobrovolnictví?

**O komunikaci** - proti sobě tu stojí spontaneita dobrovolníků a jejich vlastní představy a míra pravidel, kterým je nutno se podřídit, aby byly respektovány potřeby organizace nebo klientů. Jedná se tedy o proces komunikace .

**O tvoření hodnot** – dobrovolníci nepřinášejí peníze (i když zhodnocení jejich práce lze ekonomicky zhodnotit), ale zvyšují hodnotu organizace

**O profesionálním řízení** - aby byla dobrovolnická činnost smysluplná a účinná, je třeba ji efektivně organizovat.<sup>6</sup>

### 3.2 Terminologie dobrovolnictví

S dobrovolnictvím je spojena řada odborných termínů. Pro přehlednost je v této kapitole uvedeno vysvětlení pojmů, které s dobrovolnictvím souvisejí.

**Filantropie** – méně používaný termín pro lidumilnost, dobročinnost, pomoc sociálně slabým. „*Postoj zdůrazňující povinnost člověka pomáhat druhým. Dobročinnost, či lidumilnost*

**Filantrop** – člověk „dobroděj“, jinými slovy dobrovolník. „*Dobročinný člověk lidumil.*“  
*Altruismus – nesobecké cítění a myšlení. „Láska k bližnímu, odhodlání podřídit vlastní zájmy blahu druhých.“<sup>7</sup>*

**Dobrovolník** – člověk, který ve vlastním volném čase dělá něco pro druhé. Slovo dobrovolník vzniklo spojením „dobro“ a „vůle“, dělat něco z dobré vůle bez potřeby honoráře.<sup>8</sup>

**Dobrovolnictví** – „*Dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově omezena. Dobrovolnictví je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která*

<sup>6</sup> Průvodce dobrovolnictvím pro NNO, HESTIA 2003, Praha

<sup>7</sup> Filantropie, Wikipedia Česká Republika [online]. Dostupné na WWW <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Filantropie> >

<sup>8</sup> TOŠNER J. *Dobrovolnictví – rehabilitace občanských ctností*, Sociální politika 2001 s. 7

*s dobrovolníky spolupracuje a zároveň je zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitosti pro osobní růst dobrovolníků. Může být profesionálně organizováno, aniž by ztratilo spontaneitu.*<sup>9</sup>

**Nezisková organizace** - jakákoliv právnická osoba, která není obchodní společností ani jiným podnikatelským subjektem, státní příspěvkové organizace<sup>10</sup>

„V jednotlivých zemích nabývají neziskové organizace různých právních forem. V České republice mezi ně patří především občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace, nadační fondy a účelová zařízení církví. Jde o soukromé organizace, které neslouží primárně k dosahování zisku (NNO).“<sup>11</sup> Mezi neziskové organizace zařazujeme i ty, které jsou zřízené státem nebo samosprávou a splňují kritérium, že neslouží primárně k dosahování zisku (PO).

### 3.3 Historie dobrovolnictví

Hovoříme-li o historii dobrovolnictví, máme na mysli druh angažovanosti, který se objevuje zejména v Evropě a Severní Americe s rozvojem spolkových a dobročinných aktivit v 19. století. Typickým znakem dobrovolnictví je oddělování sféry profesionální od ostatních aktivit. To je možné jen v takových podmínkách, kdy určitá část společnosti má dostatek času a prostředků věnovat se druhým lidem, kteří potřebují pomoc, nebo ke zlepšení života místní komunity.<sup>12</sup> V západní Evropě a Spojených státech, kde nebyla násilně přerušena kontinuita přirozených mezilidských vazeb, se dobrovolnictví stalo tradicí i v mnoha rodinách. Je pozitivně oceňováno a dobrovolně pomáhat ostatním je považováno za společensky žádoucí a samozřejmou občanskou ctnost.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> TOŠNER J., *Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích*, Praha 2002, portál, s.139

<sup>10</sup> DIDEROT, *Encyklopedie Diderot*, Praha 2002

<sup>11</sup> FRIČ P. a spol., *Dárcovství v České republice*

<sup>12</sup> *Historie dobrovolnictví* [online]. Praha 2010. Dostupné na WWW <[Historie dobrovolnictví - Historie dobrovolnictví | Dobrovolnik.cz](#)>

<sup>13</sup> TOŠNER J., SOZASNSKÁ O., *Dobrovolnictví a metodická práce s nimi v organizacích*, Praha 2002,

### **3.3.1 Dobrovolnictví v USA**

V Severní Americe vznikaly skupiny pomáhajících si lidí ještě dříve než byla vytvořena vláda, která zajišťovala základní funkce státu. V dalších stoletích pak měly občanské iniciativy velkou moc. Podílely se na organizování veřejného i politického života a dobrovolnictví zde tvořilo jeho přirozenou součást. Bojovaly jak za zrušení otroctví, tak za volební právo pro všechny. Veškeré aktivity tu dnes organizují dobrovolnická centra, kterých od roku 1970 vzniklo na pět set. Centra se věnují výchově dobrovolnického managementu a do dobrovolné činnosti se dnes zapojuje dvacet procent populace.

### **3.3.2 Dobrovolnictví v Evropě**

Evropské dobrovolnictví má své kořeny v křesťanské morálce. Odvíjí se převážně od práce církevních a charitativních organizací a spolkových hnutí. Svou vlastní tvář má dobrovolnictví v jednotlivých zemích. V Německu získalo charakter nového sociálního hnutí a působí především při integraci přistěhovalců se zvláštním důrazem na mládež.

Zemí s dlouholetou tradicí dobrovolnictví je Velká Británie. Vzájemnou pomoc lidí odráží tradiční anglický styl života. Dokonce i vojenská služba byla vždy v Anglii dobrovolná. Na vládní úrovni zde existuje Active Community Unit, která koordinuje státní politiku dobrovolnictví. V Nizozemí se dobrovolníci angažují při pomoci lidem bez domova. Tvář dobrovolné práce se v posledních letech mění i ve Francii. Zastánci tzv. „nové pedagogiky“ rozvíjejí systém vzdělávání animátorů, ale i zde je dobrovolnická práce směřovaná k integraci přistěhovalců.

### **3.3.3 Dobrovolnictví v ČR**

Historie organizované dobročinnosti má i u nás své počátky spojené s církví. Sdružovala se pod záštitou náboženských řádů a bratrstev, ale nebyla jejich hlavním zaměřením. Na tuto činnost navazují spolky a instituce, které sdružovaly občany, kteří se dobrovolně věnovali práci pro obecní či národní komunitu. K rozmachu spolkové činnosti pak dochází v období Národního obrození. *„Období rozmachu národního vlastenectví přineslo s sebou i nebývalý*

*nárůst různých občanských asociací, nadací a spolků, které podporovaly rozvoj národní kultury, umění, vědy a vzdělávání.*“<sup>14</sup>

Za první republiky mělo však dobrovolnictví největší rozmach. Působilo jak v soukromém, obecním, náboženském, tak národnostním sektoru. Spolky s polooficiálním charakterem byly pověřeny širokými kompetencemi (Československý červený kříž, Masarykova liga proti TBC).

Dobrovolnické organizace měly propracovanou soustavu organizací a poboček. „*Práce dobročinných spolků (celkem 5 140) byla nejčastěji zaměřena na budování a spravování různých ústavů a zařízení (chudobince, ozdravovny, sanatoria, ústavy pro choré, útulky pro studenty, jesle, poradny pro matky, prázdninové osady apod.)*.“<sup>15</sup>

V tomto období vykazovala Česká republika vzorec dobrovolnictví srovnatelný s tradičním vzorcem dobrovolnictví, který panoval ve většině zemí západní Evropy a USA. Tento slibný vývoj byl přerušen okupací v roce 1938. Většina spolků byla zrušena a po skončení války došlo jen na krátkou dobu k obnově organizované dobročinnosti. Nástupem komunistického režimu se poměry v bývalém Československu dramaticky změnily a bezmála půlstoletí totalitního režimu zanechalo na tváři českého dobrovolnictví hluboké stopy.

Vztah komunistické strany k dobrovolnictví byl ambivalentní. Na straně jedné strach o dominantní postavení ve společnosti, a na druhé potřeba řešit nedostatky socialistického hospodářství. Část organizací, vyznávajících ideály a hodnoty demokracie, svobody, individuální zodpovědnosti a národní hrdosti byla zrušena (IMCA, Junák Orel...) Podobně církevní charitativní organizace. Jejich majetek byl převeden do majetku státu.

Některé organizace komunistická strana účelově nahradila vlastními. Založila Československý svaz tělesné výchovy (ČSTV), Československý svaz mládeže (ČSM) nebo Pionýr. Tím přeměnily organizovanou dobročinnost k obrazu svému a založením centrálních masových organizací dostala komunistická strana oblast dobrovolnictví pod svoji kontrolu. Dobrovolnictví bylo definováno jako činnost politická, spadající pod přímé vedení komunistické strany. Nástup komunismu znamenal zásadní zlom ve vývoji dobrovolnictví v ČSR, ale nebyl to zlom absolutní. Dobrovolnická infrastruktura sice přišla o svoji značnou část a zbytek byl podroben ideologizaci, ale podařilo se jí tlak vstřebat, adaptovat se na nové

---

<sup>14</sup> FRÍČ P., *Dárcovství a dobrovolnictví*, Praha, AGNES 2001

<sup>15</sup> FRÍČ P., *Dárcovství a dobrovolnictví*, Praha, AGNES 2001,



podmínky a ponechat si prostor pro tradice a kontinuitu dobrovolnických činností. Tuto si pak udržela až do pádu režimu.<sup>16</sup>

K znovuoživení dobrovolnických organizací došlo až po roce 1989. V období, kdy Česká společnost procházela hledáním vlastní identity, se základním tématem stává myšlenka občanské společnosti, založená na spolupráci a vzájemné solidaritě svobodných občanů. Propagátorem těchto myšlenek je i prezident Václav Havel.

V uplynulých dvaceti letech dochází k nebývalému rozvoji neziskového sektoru, obnovení spolků a sdružení potlačených minulým režimem a zrodu mnoha nových organizací. Komunitní dobrovolnictví tedy nejenže přežilo pád komunismu, ale v současné době tvoří páteř dobrovolnictví v České republice. Přes tento optimistický obraz nelze nepoznamenat, že půlstoletí totality zdeformovalo pohled většinové společnosti na fenomén dobrovolnictví. Provázejí ho mýty degradující jeho význam a tyto pak přispívají k chaosu ve veřejné politice v oblasti občanského sektoru. Prestiž a společenská hodnota dobrovolnictví je v očích českých politiků stále malá.

### 3.4 Dobrovolnictví a právo

Do roku 1989 nebylo dobrovolnictví u nás zakotveno v žádné zákonné normě. Situace se po roce 2000 začíná měnit. Instrukce dobrovolníka se objevuje v zákoně 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí, kde jsou vymezeny některé jejich povinnosti. Jedná se zatím, pouze o zařízení sociálně výchovné činnosti. Od roku 2001 se v grantových titulech MŠMT objevuje možnost žádat o podporu pro dobrovolné pracovníky nevládních organizací.

Rozvoj dobrovolnictví je uváděn jako priorita v Programu státní podpory s dětmi a mládeží pro NNO na léta 2004 až 2006. Resort školství poprvé systémově prosazuje dobrovolnictví v projektu „Klíče pro život“, kde je samostatně realizováno průřezové téma „Výchova k dobrovolnictví“. Podobně postupně dochází k oživení tohoto fenoménu i v resortech zdravotnictví a vnitra.

V roce 2003 vstoupil v platnost zákon č. **198/2002 Sb.**, o dobrovolnické službě., který je prvním právním předpisem upravujícím status dobrovolníka v České republice. Během

---

<sup>16</sup> FRIČ P., POSPÍŠILOVÁ T. a kol, *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*, Praha, AGNES 2010

několika let se díky tomuto zákonu stala dobrovolnická služba známější. Tento zákon se vztahuje pouze na podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu, nikoliv na podmínky dobrovolné činnosti obecně. Z tohoto pohledu, je třeba považovat tento zákon za nedostatečný. Důkazem toho je již dva roky probíhající diskuze nad jeho novelizací.<sup>17</sup>

*„Ke každé hodnotě, kterou společnost uznává a rozhodne se ji chránit, musí být přiřazena norma posilující chování, jež je nositelem dané hodnoty. V ČR zatím nebyl přijat obecný zákon na podporu dobrovolnictví. Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, platný od roku 2003 směřuje podporu státu pouze k vysílajícím organizacím. Stát uznává pouze akreditované dobrovolníky (vysílané vysílajícími organizacemi), kteří jsou však ve srovnání se zbytkem dobrovolnické populace v absolutní menšině.“<sup>18</sup>*

## 4. Formy dobrovolnictví

Dobrovolnictví má řadu forem a postihuje mnoho oblastí. Liší se pouze ve svých náplních, posláních a cílech pomoci. Pro ilustraci budou k jednotlivým druhům dobrovolnictví uvedeny i některé organizace a instituce příslušící svou náplní a posláním k uvedeným skupinám.

### 4.1 Dárcovství

Tato forma dobročinnosti již našla v české společnosti svoje místo. Týká se peněžních i nepeněžních darů pro potřebné nebo na veřejně prospěšné účely. Je to jednoduchá, pasivní forma, jak uspokojit své vlastní svědomí, při které není třeba obětovat čas a energii jako dobrovolník.

---

<sup>17</sup>Dobrovolnictví a paragrafy [online]. Praha. Dostupné na WWW <<http://www.dobrovolnik.cz/management-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-a-paragrafy/>>

<sup>18</sup>FRIČ P., POSPÍŠILOVÁ T. a kol, *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*, Praha, AGNES 2010

### **Projekty získávající prostředky touto formou:**

**Nadační fond Kapka naděje** – vznikl za účelem shromažďování finančních prostředků k zajištění léčebných, školních, kulturních a psychosociálních potřeb dětí léčených na Klinice dětské hematologie a onkologie FN Motol.

**Liga proti rakovině** – občanské sdružení soustřeďující se na prevenci rakoviny. Každoročně pořádá sbírku Květinový den. Finanční prostředky jsou určeny na výchovu, výzkum a poradenství.

**Bílá pastelka** – sbírka Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých na podporu výukových programů pro lidi s postižením zraku.

**ADRA ...**

## **4.2 Dobrovolná občanská výpomoc**

Dobrovolná občanská výpomoc je tradičně součástí každé společnosti. Jedná se o systém vzájemných protislužeb v rámci obce, rodiny, mezi spolupracovníky. Během posledních let se tato forma dobrovolnictví postupně transformuje v tržní vztahy.

Jedním ze způsobů, který využívá tuto formu a snaží se odpoutat od závislosti na peněžním systému, je **LES – lokální ekonomická síť** – systém vzájemně výměnných služeb či zboží.

## **4.3 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné**

Jedná se o činnost, kterou vykonávají členové sdružení v zájmu realizace svých cílů a poslání. Některé ze spolků získali svůj dříve zabavený majetek a tak mohou navázat na tradice.

**Tělocvičné jednoty Sokol** – celostátní síť organizací, jejichž činnost je závislá na dobrovolných pracovnících vykonávajících funkce cvičitelů, pokladníků a atd. Čtvrté nejpočetnější OS v České republice ( 190 000 členů).

**Sbor dobrovolných hasičů** – nejvíce rozšířená a jedna z nejstarších dobrovolnických aktivit. Udržela si své postavení i v totalitním režimu. Členové odpracují mnoho hodin zdarma, sbory pořádají rozličné aktivity pro své členy.

**Nadace DUHA** – podporuje projekty pro lidi s mentálním postižením.

#### **4.4 Dobrovolnictví veřejně prospěšné**

*„Dobrovolnictví veřejně prospěšné vychází z ochoty občanů angažovat se svobodně a podle svého přesvědčení ať již pro druhé nebo pro určité změny ve společnosti. Oproti vzájemně prospěšnému dobrovolnictví je u tohoto typu dobrovolnictví na prvním místě potřeba být užitečný svému okolí.“<sup>19</sup>*

Příkladem této formy dobrovolnictví jsou **Dobrovolní dárci krve** – dar bez nároku na náhradu, ale i **Skauting** – celosvětově největší výchovné hnutí pro děti a mladé lidi. Skauting dává do života řadu sociálních dovedností – schopnost mluvit před lidmi, schopnost naslouchat, být otevřený k druhým, schopnost spolupracovat. Učí brát život do vlastních rukou, převzít odpovědnost. Skauting je tedy projekt, jehož posláním je zlepšovat svět skrze jednotlivce, kterým pomáhá vstoupit na cestu dobrovolného zájmu o vlastní rozvoj i rozvoj nejbližších lidí. Jako další lze uvést **Horskou službu, YMCA**.

#### **4.5 Virtuální dobrovolnictví**

Virtuální dobrovolnictví je pojem známý zejména v rozvinutých zemích. Se stále rostoucí oblibou internetu začíná nacházet své místo i u nás. Jedná se o pomoc poskytovanou právě prostřednictvím internetového rozhraní a zejména v oblasti poradenství, legislativy, překladatelství a dalších služeb s internetem spojených. Dobrovolníci tímto pomáhají jednotlivcům nebo organizacím, které si tyto služby nemohou komerčně dovolit, a nemusí při tom opustit vlastní domov. Studenti mohou touto aktivitou rozšířit své školní zkušenosti a např. tvorbou webových stránek pro NO. Jím i profesionálům je odměnou proniknutí do prostředí, které řeší reálné problémy.

---

<sup>19</sup> *Dobrovolnictví* [online]. Brontosaurus. Dostupné na WWW < <http://dobrovolnictvi.jeseniky-brontosaurus.cz/dobrovolnictvi> >

## 4.6 Dobrovolnictví komerčních firem

Dobrovolnictví komerčních firem je v České republice pojem zatím téměř neznámý. Rozšiřuje se vzhledem k historicky negativnímu významu dobrovolnictví jen obtížně. Setkat se s ním můžeme zejména u firem, které mají zahraničního vlastníka, či partnera (v západních zemích je **corporate volunteering** rozšířený). Jedná se o jednorázové akce zaměstnanců při vzdělávání dětí, podpoře postižených spoluobčanů, či pořádání sbírek.

**GE Capital Bank** – dobrovolnictví je důležitou součástí firemní kultury, podpora obecně prospěšných projektů, čištění chráněných rezervací ...

Eurotel Praha – filantropická společnost oceněná cenou Via Bona. Eurotel a jeho nadace získaly cenu za propracovanou a vysoce profesionální strategii podpory NNO. Projekty Zdravotní klaun, středoškolská stipendia ...

## 4.7 Dobrovolná služba

Dobrovolná služba je obvykle několikaměsíční závazek věnovat se dobrovolné práci a to často mimo svoji zemi. Tento typ dobrovolnictví se u nás objevuje až po roce 1989, kdy vznikají organizace, které se věnují vysílání dobrovolníků na samostatné vzdělávací pobyty nebo na skupinové workcamps. Svým rozsahem a nutností akreditace vysílajících a hostitelských organizací tvoří dobrovolná služba jakousi zvláštní část dobrovolnické činnosti. Příkladem programu zabývajících se touto formou dobrovolnictví je **MLÁDEŽ V AKCI**. Program je nejnovějším přírůstkem do rodiny programů Evropské unie zaměřených na **volnočasové aktivity mladých lidí**. Navazuje na předešlý program Mládež (2000–2006) a pokračuje v podpoře osvědčených opatření: mezinárodních výměn mládeže, Evropské dobrovolné služby, iniciativ mládeže a aktivit zaměřených na rozvoj kvalifikace pracovníků s mládeží. Navíc zavádí nová opatření na rozvoj evropské spolupráce při koordinaci politiky v oblasti mládeže a rozšiřuje možnosti spolupráce s nečlenskými zeměmi EU. Program Mládež v akci je určen mladým lidem ve věku od 13 do 30 let, kteří mají trvalé bydliště v některé ze zemí programu nebo v některé z partnerských zemí (pouze u některých akcí). Hlavní cílovou skupinou programu jsou mladí lidé ve věku 15 až 28 let. Program je otevřen všem mladým lidem bez ohledu na úroveň jejich vzdělání nebo sociální či kulturní původ.

**INEX – SDA ( sdružení dobrovolných aktivit)** – cílem sdružení je rozvíjet dobrovolnictví v celé společnosti. INEX nabízí zájemcům o dobrovolnictví praktické zkušenosti a zážitky z krátkodobých i dlouhodobých dobrovolnických projektů v ČR a v zahraničí.

## 5. Perspektivy dobrovolnické participace

V literatuře zabývající se dobrovolnictvím existuje řada pokusů o její zpřehlednění a kategorizaci. Obecně se pak přiklání k názoru, že dobrovolnické aktivity lze smysluplně řadit do tří širokých kategorií, které pak zahrnují více teorií a koncepcí, určitý segment či dimenzi dobrovolnictví.

- **Nezisková perspektiva**, vidí dobrovolnictví jako neplacenou práci a jako zdroj pro neziskový sektor. Zahrnuje větší a velké NO působící ve sférách veřejně prospěšných, sociální péče, školství... Z tohoto pohledu je pak zajímavá pro oblast ekonomie a veřejné politiky. Vznik dobrovolnictví jako aktivitu vidí neoddělitelně od NO a vysvětluje ji jako reakci lidí na jejich institucionální prostředí. Mikroekonomické vysvětlení příčin dobrovolnické angažovanosti se soustředí na hledání skrytých benefitů altruistického chování navázání přátelských vztahů, potěšení, prestiž), které motivují k na první pohled iracionálnímu chování.
- **Paradigma občanské společnosti**, kde se dobrovolnictví jeví jako jedna z forem občanské participace. Jedná se o spíše menší organizace fungující na principu vzájemné prospěšnosti. Na pozici této perspektivy se pak staví především sociologové a psychologové. Z této pozice je dobrovolník viděn jako nositel sociálních změn. Původ občanského aktivismu vidí odborníci jako vliv norem a postojů sociálního okolí a interakci s okolím, tedy výsledek vzorců chování získaných praktickou zkušeností. Sklon k dobrovolnickým aktivitám je z hlediska psychologů záležitostí osobních vlastností, hodnotové orientace, schopnosti empatie.

- **Volnočasová perspektiva** – ukazuje dobrovolnictví jako způsob trávení volného času. Spojuje dobrovolnictví netradičně s pojmy „hobby“ nebo „amatérská činnost“. Z tohoto pohledu je pak doménou sociologů. Toto pojetí dobrovolnictví je v literatuře marginální. Nepředstavuje dílčí typ dobrovolnictví. Stebbins rozlišuje tři kategorie trávení volného času. Seriózní volnočasové aktivity (dobrovolnická kariéra), příležitostné aktivity (rozdávání letáků), projektové aktivity (rozhodčí na turnaji, průvodce). Z uvedeného vyplývá, že dobrovolník může svou činnost vykonávat seriózně nebo příležitostně.<sup>20</sup>

Z popisu jednotlivých pohledů je patrné, že se navzájem překrývají. Dobrovolnictví se tak vzpírá jednotné definici. Situaci pak dále komplikuje jeho aktuální vývoj, který posouvá hranice představ o tom, co ještě lze za dobrovolnictví považovat a co už ne.

Tyto změny určují ráz dobrovolnictví v 21. století - nárůstu znalostních dobrovolníků nad manuálními. Už dávno nevykonávají dobrovolníci tzv. špinavou práci. Stále více se mladí dobrovolníci angažují pro konkrétní věc, roste potřeba dobrovolnického managementu, vliv informačních technologií, časový stres (čas se stává vzácnou komoditou), roste role solidarity a občanství. Znakem nového pohledu na dobrovolnictví je i odklon od organizačního členství a profesionalizace organizací s dobrovolníky pracujících.

Tyto příklady jsou dokladem toho, že dobrovolnická participace je neodmyslitelně spojena s morálkou, kulturou a sociální strukturou, které společně utvářejí fenomén dobrovolnictví a dávají mu společenský význam.

---

<sup>20</sup> FRÍČ P., POSPÍŠILOVÁ T. a kol, *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*, Praha, AGNES 2010

## Struktura tří perspektiv nahlížení na fenomén dobrovolnictví

Dimenze	Perspektiva		
	Nezisková	Občanské společnosti	Volnočasová
1. Motivace	Altruistická – dobrovolnictví je darem, či pomocí pro méně šťastné	Komunitní, zakotvena ve sdílených potřebách nutnosti řešit společné problémy formou svépomoci a vzájemné pomoci	Entuziasmus, možnost získat kvalifikaci, najít sebevyjádření, uplatnit tvořivost
2. Oblasti působení	Široká škála oblastí s důrazem na oblast welfare služeb	Vzájemná podpora a kampaně i mimo welfare politiky – doprava, plánování, životní prostředí	Umění, kultura, sport a rekreace
3. Organizační kontext	Formálně strukturované, profesionalizované organizace	Asociace organizované dobrovolníky a svépomocné skupiny	Široký komplex organizací, který zahrnuje i malé komunitně založené skupiny
4. Dobrovolnická role	Rekrutace pro specifickou roli pomocníka či doplňku placeného personálu	Člen asociace, který může plnit celou škálu rolí – od vůdčí až po operativní	Výkonný pracovník, praktik, účastník plus celá škála dalších rolí (trenér, manažer apod.)

21

<sup>21</sup> FRÍČ P., POSPÍŠILOVÁ T.: *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. Praha: AGNES, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9



## 6. Motivace k dobrovolnictví

Motivace je základní hybnou silou lidského jednání. Ovlivňuje jednání člověka navenek i jeho vnímání okolí. Slovo motivace pochází z latinského moveo, movere – pohybovat, měnit.

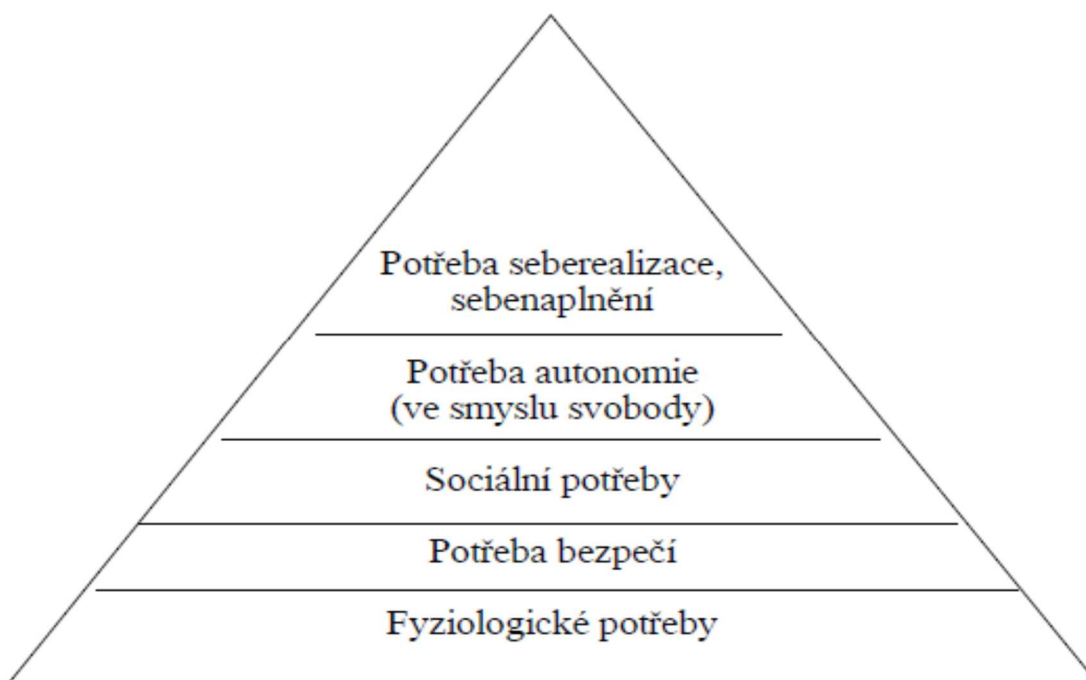
### 6.1 Motivace obecně

**Motivace** je soubor faktorů vedoucí k energetizaci organismu, usměrňuje naše chování a jednání pro dosažení určitého cíle. Vyjadřuje souhrn všech skutečností – radost, zvědavost, pozitivní pocity, radostné očekávání, které podporují nebo tlumí jedince, aby něco konal nebo nekonal. Motivy, ze kterých motivace vychází, jsou osobní příčiny určitého chování, pohnutky, psychologické příčiny reakcí, činností a jednání člověka zaměřené na uspokojování určitých potřeb.

Základní formou motivů jsou potřeby. Potřeba je stav nedostatku nebo nadbytku něčeho, co nás vede k činnostem, jimiž tuto potřebu uspokojujeme. Potřeby dělíme na:

- **biologické** (primární, vrozené) - potřeba potravy, bezpečí, spánku apod.
- **sociální** (získané) - kulturní (vzdělání, kulturní život apod.) a psychické (radost, štěstí, láska apod.)

Americký psycholog Abraham Maslow je autorem stupňovitého řazení potřeb, které v hierarchickém systému organizoval podle jejich naléhavosti pro člověka. Všechny tyto potřeby fungují souběžně a dokonce se i překrývají. Je-li některá skupina potřeb uspokojena, přestává působit jako stimul. Do popředí vystupuje vždy ta potřeba, jež dominuje pro určité podmínky a čas .



## 6.2 Motivace k dobrovolnictví

V letech 1999 – 2000 proběhl v ČR výzkum dárcovství a dobrovolnictví. Jednalo se o první reprezentativní výzkum na téma dobrovolnictví. Výzkum vytypoval tři základní typy motivace dobrovolníků: konvenční, reciproční a nerozvinutou.

**Konvenční motivace:** tento druh motivace vychází ze skutečnosti, že dobrovolnictví je dobré a je tedy dobré se do něj zapojit. Často se opírá o princip křesťanské morálky. Tento druh motivace je dle výzkumu dominantní u 41% dobrovolníků a vyznačují se jí především starší lidé.

**Reciproční motivace:** vychází z vidiny vlastního prospěchu dobrovolné práce. Takto motivovaní dobrovolníci mají zájem o navazování nových vztahů, uplatnění svých schopností atd. Reciproční motivace má vliv na rozhodování 37% dobrovolníků.

**Nerozvinutá motivace:** rozhodujícími motivy pro dobrovolnou práci jsou důvěra v organizaci, šíření dobré myšlenky a přesvědčení o smysluplnosti konkrétní práce.

Dominantní je nerozvinutá motivace pro 23% dobrovolníků, většinou vysokoškoláků ve věku 46 – 60 let.<sup>22</sup>

Frič pak ve své práci uvádí<sup>23</sup>, že motivaci dobrovolníků lze sledovat ze dvou základních přístupů. Přístup psychologický reprezentuje soubor hodnot, potřeb a vlastností, které k dobrovolné práci motivují. Přístup sociologický pracuje s tvrzením, že pro vysvětlení motivace není důležité, jací lidé jsou, ale v jaké sociální situaci se nacházejí.

Z výše uvedeného lze odvodit, že pro rozhodnutí stát se dobrovolníkem je vždy více důvodů. Menší část z nich je pragmatická (praxe, možnost vzdělávání, zviditelnění se), ta významnější pak ryze osobní (naplnění potřeby pomáhat) a v neposlední řadě i možnost změny mezilidských vztahů. Motivace dobrovolníků vychází tedy ze směsice vlastního zájmu a altruismu.

---

<sup>22</sup> TOŠNER J., SOZASNSKÁ O., *Dobrovolnictví a metodická práce s nimi v organizacích*, Praha 2002

<sup>23</sup> FRIČ P., POSPÍŠILOVÁT.: *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. Praha: AGNES, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9

## II VÝZKUMNÁ ČÁST

### 7. Výzkum v oblasti dobrovolnictví v podmínkách středisek volného času a domů dětí a mládeže

#### 7.1 Cíl výzkumu a formulace výzkumného problému

Cíl výzkumné části vychází z cílů této bakalářské práce. –

**V podmínkách středisek volného času zjistit aktuální stav práce s dobrovolníky, zmapovat přínosy a problémová místa v práci s dobrovolníky v zájmovém vzdělávání, odhalit možnosti zkvalitnění práce v této oblasti.**

Z tohoto cíle lze formulovat výzkumný problém:

**Jaký je stav a jaké jsou bariéry rozvoje dobrovolnictví v SVČ?**

Úkolem výzkumu bylo tedy zmapovat současný stav a odhalit problémová místa v práci s dobrovolníky.

#### 7.2 Metodika a průběh výzkumu

Jako metoda empirického výzkumu byl ve vztahu ke zjišťovaným skutečnostem zvolen **dotazník**, jako forma psaného řízeného rozhovoru, jehož obsah je dán cílem šetření. Dotazník je nejčastější metodou zjišťování informací, jeho základem je kladení otázek písemnou formou. Jako nejběžnější metoda bývá řazen do kategorie subjektivních metod, kdy subjektivita dotazníku je dána možností dotazovaného ovlivňovat svoje odpovědi.

Dotazník má několik výhod:

- může být anonymní, čímž roste míra pravdivosti a upřímnosti odpovědí
- lze zjišťovat velký počet dotazovaných najednou, (práce ve skupině, distribuce dotazníků prostřednictvím internetového rozhraní atd.)
- respektuje tempo odpovídajícího, dotazovaný může odpovídat v klidu doma

- jednoznačnost odpovědí (vyjímaje použití otevřených otázek) usnadňuje jeho vyhodnocování

Nevýhody dotazníků:

- dotazovaný je nucen vybrat si z nabízených odpovědí
- sklon respondentů nadhodnocovat své odpovědi, neschopnost adekvátně se ohodnotit

Má-li tedy dotazníkové šetření přinést hodnotné informace, je třeba dbát na srozumitelnost otázek, vyvarovat se otázek sugestivních, formulovat je tak, aby byly chápány všemi oslovenými stejně.

Dotazníkem lze zjišťovat dva druhy faktů, tzv. **tvrdá fakta** (věk, pohlaví, postavení respondenta v organizaci, velikost organizace...) a **měkká fakta**, (názory, zkušenosti, postoje).

Otázky dotazníku pak lze rozdělit na uzavřené, polouzavřené, otevřené a škálové.

**Uzavřené otázky** – nabízejí výběr z několika možných odpovědí a používáme je v případě, že známe většinu možných odpovědí. Jejich výhodou je snadné zpracování.

**Polouzavřené odpovědi** – nabízí nejprve volbu varianty a poté žádají vlastní vysvětlení.

**Otevřené otázky** – respondent má možnost vyjádřit se k otázce vlastními slovy, podněcují dotazovaného k zamyšlení. Jejich nevýhodou je obtížné zpracování.

**Škálové otázky** – dotazování vyjádří svůj postoj výběrem ze stupnice na hodnotící škále. Vhodné ke měření postojů.

### 7.2.1 Sestavení dotazníku, předvýzkum

Pro sestavení dotazníku bylo nutné identifikovat indikátory možných přínosů či bariér práce s dobrovolníky v SVČ (s ohledem na výzkumné cíle), z pohledu managementu organizace, a to především v oblasti řízení ekonomických procesů v organizaci a řízení pedagogických procesů v organizaci. Definování těchto oblastí vychází z více jak dvacetiletých zkušeností autorky s touto tematikou, z reflexe předchozích výzkumů věnujících se tématu dobrovolnictví a ze studia materiálů k teoretické části této práce. Ze získaných indikátorů byly formulovány uzavřené otázky postavené na znalosti možných odpovědí.

- Přínos dobrovolnické práce pro organizaci
- Nutné investice organizace do dobrovolníků
- Způsob motivace dobrovolníků
- Způsob aktivní práce s dobrovolníky

- Překážky v systematické práci s dobrovolníky v zájmovém vzdělávání

Do úvodní části dotazníku byly vloženy otázky zaměřené na velikost organizací a obcí, ve kterých působí, pro možnost porovnání výsledků dotazníkového šetření v závislosti na těchto skutečnostech.

Sestavený dotazník byl ve vstupní části doplněn o vysvětlující informaci pojmu dobrovolník ve smyslu osoby bez pracovně-právního vztahu k organizaci, a to z důvodu možné záměny za dobrovolníky Evropské dobrovolné služby, kteří v SVČ také pracují, ale jejichž problematika není předmětem této práce. Poté byl dotazník převeden do formuláře internetového rozhraní firmy Google. Důvodem k využití tohoto produktu bylo co nejvíce usnadnit respondentům práci s dotazníkem i možnost okamžitého vyhodnocení získaných dat.

### **Předvýzkum**

Před konečnou distribucí dotazníku respondentům byl proveden předvýzkum s pracovníky DDM Oblázek Blansko a SVČ Animo Žamberk. Výsledek tohoto předvýzkumu potvrdil srozumitelnost dotazníku. Účastníci porozuměli všem pokynům i otázkám dotazníku. Nebylo tedy třeba dotazník upravovat. Předmětem diskuse byla pak otázka možnosti volby více odpovědí na jednu otázku. Tato možnost byla posléze zamítnuta.

### **7.2.2 Výběr respondentů**

Vzhledem k zaměření této práce na stav a možnosti dobrovolnictví ve střediscích volného času a domech dětí a mládeže a vazby této problematiky na management organizací byli jako respondenti dotazníkového šetření zvoleni ředitelé těchto organizací.

Z pohledu školských zařízení jiného typu je počet SVČ v ČR relativně malý (298 zařízení). Aby byla zajištěna co nejvyšší vypovídací hodnota výzkumu, byl k distribuci dotazníku využit adresář Sdružení pracovníků Domů dětí a mládeže České republiky (dále SP DDM ČR), jehož členem je 249 těchto zařízení. Dotazníkem bylo tedy osloveno **249 respondentů**.

### **7.2.3 Sběr dat**

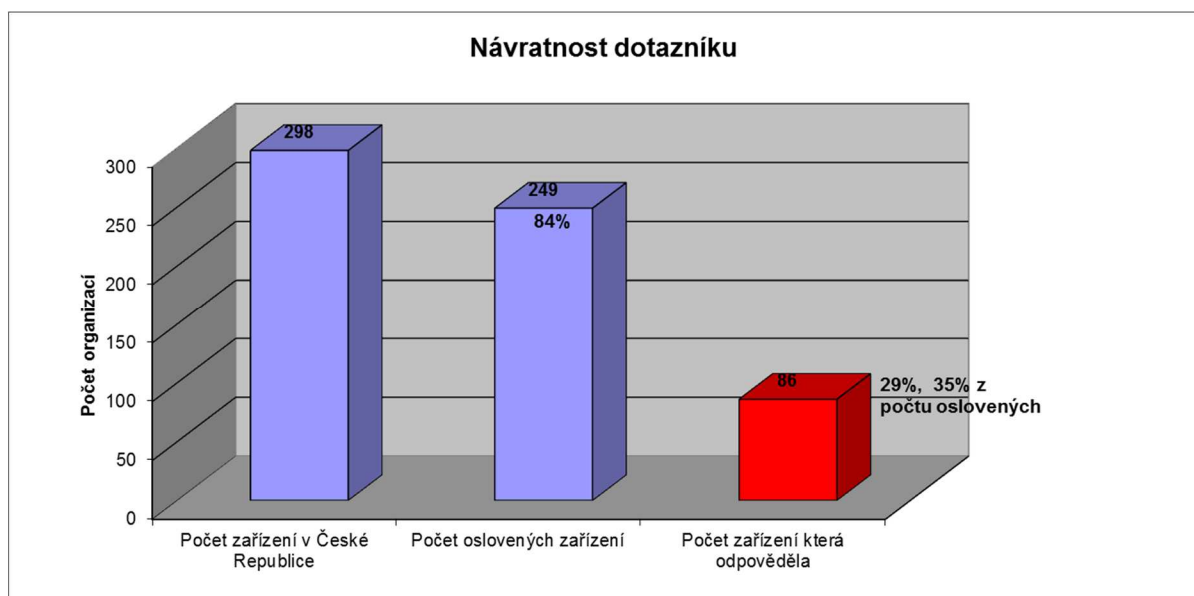
Jako způsob oslovení a dotazování respondentů byla zvolena elektronická forma. Dotazník byl z tohoto důvodu doplněn průvodním dopisem se žádostí o jeho vyplnění, informacemi o cílech výzkumu, způsobu práce s dotazníkem a nabídkou výsledků výzkumu.

## 8. Výsledky výzkumu

### 8.1 Návratnost dotazníků

Dotazníky v šetření provedeném na přelomu měsíců března a dubna 2011, vyplnilo a vrátilo celkem **86 respondentů** z 249 oslovených. Přesto, že třetinová návratnost dotazníků byla poněkud zklamáním, je tato skutečnost vzhledem k počtu podobných šetření přicházejících denně elektronicky do schránek všech ředitelů pochopitelná.

I přes tuto skutečnost lze konstatovat, že do výzkumu se zapojilo **29% všech SVČ pracujících na území ČR** a tento vzorek můžeme považovat za dostatečně reprezentativní k vyvozování obecnějších závěrů ve zkoumané oblasti směrem k SVČ.

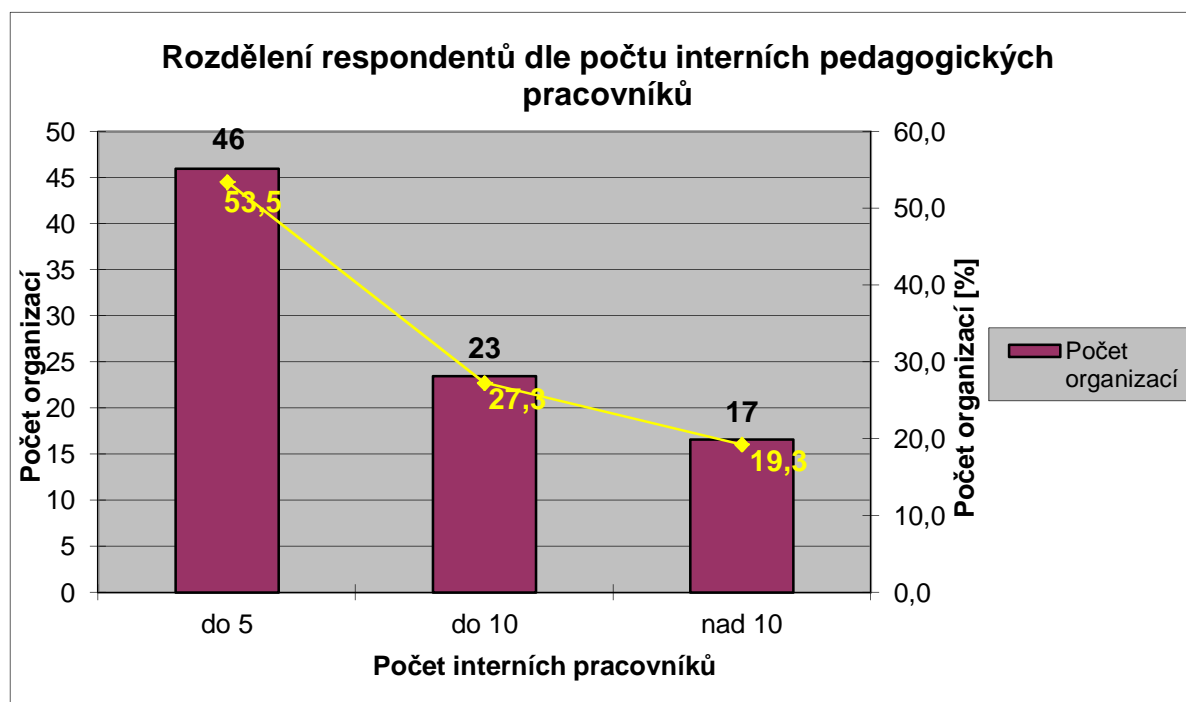


### 8.2 Výsledky výzkumu, část 1. - kvantitativní údaje

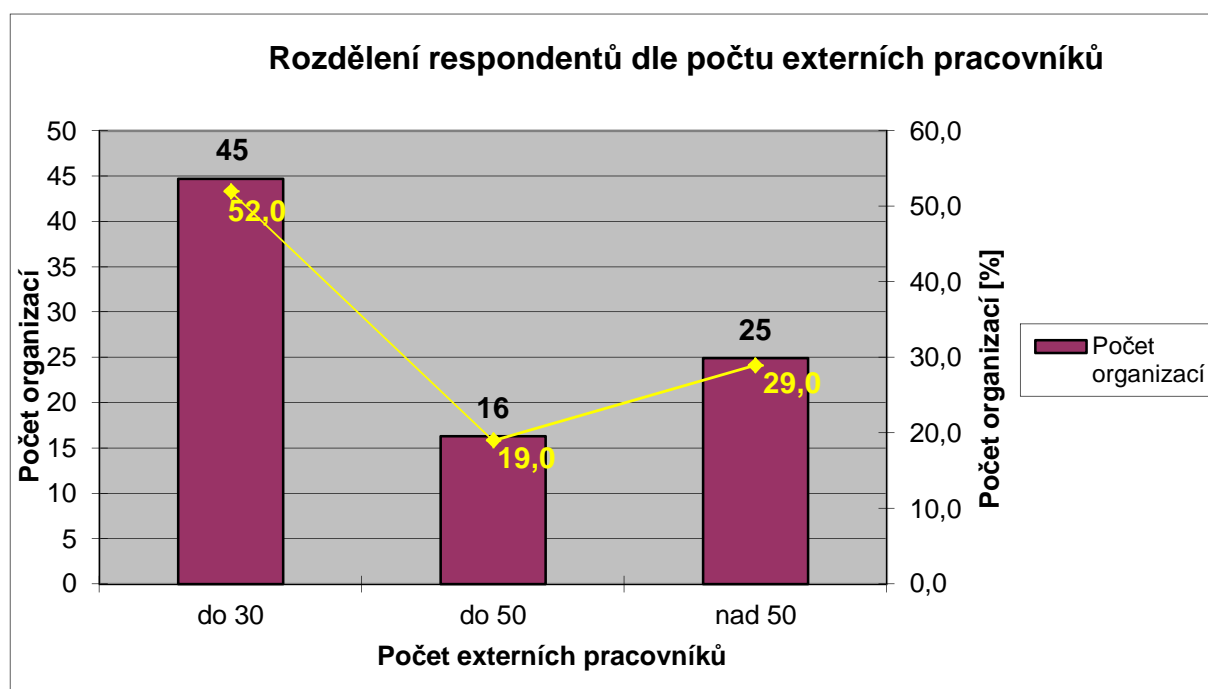
V úvodní části dotazníku byli respondenti dotazováni na základní informace o organizaci. Identifikovali své zařízení v závislosti na počtu pedagogických pracovníků a velikosti obce. Sledované údaje budou v další části výzkumu použity jako proměnné.

- Přepočtený počet interních pedagogických pracovníků
- Počet externích pedagogických pracovníků
- Počet obyvatel obce, kde organizace působí

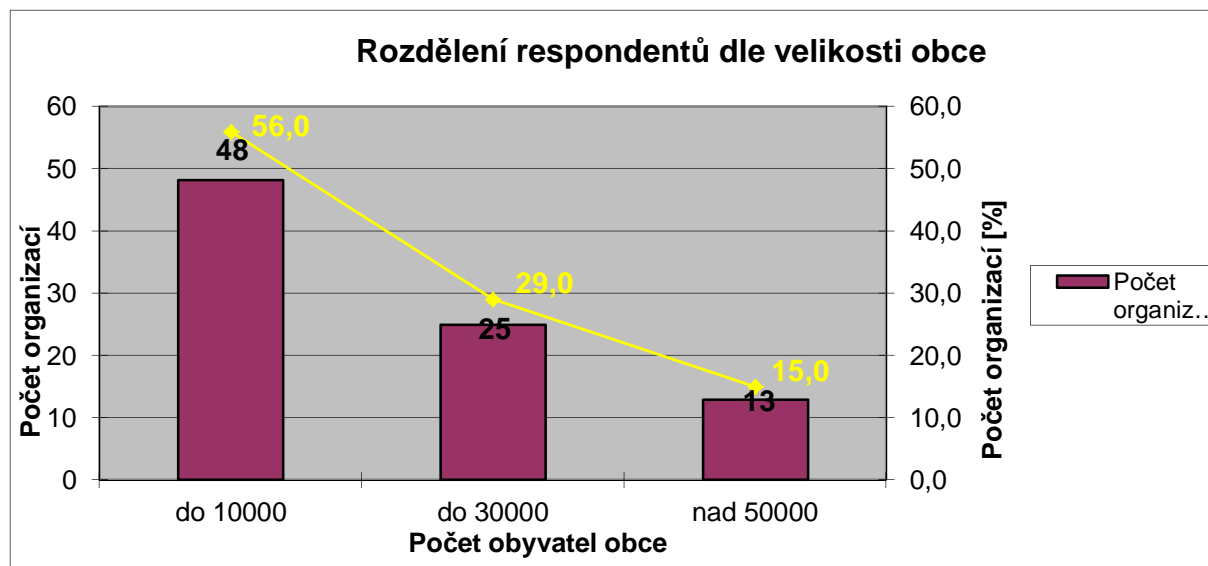
Výsledky úvodní části výzkumu – grafické vyjádření průměru



Z výsledků první otázky úvodní části dotazníku, **Přepočtený počet interních pedagogických pracovníků** lze konstatovat že do výzkumu se zapojila zařízení v celém spektru od nejmenších po největší.







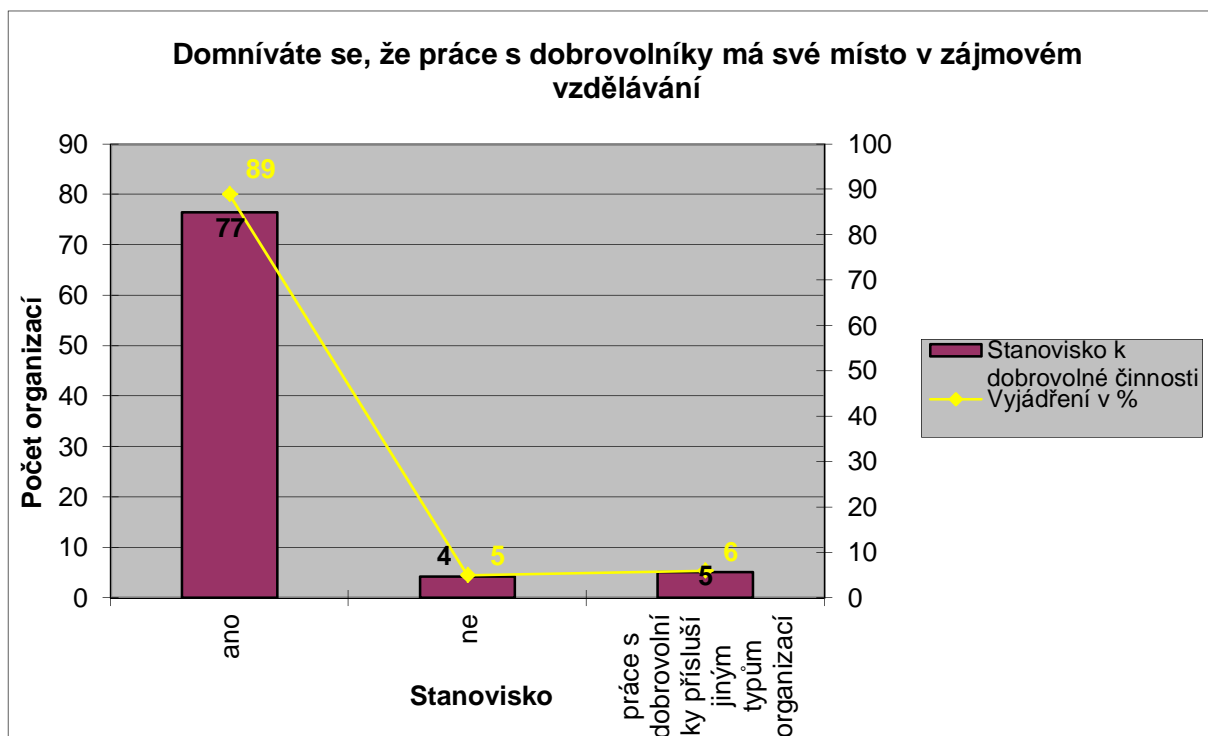
### 8.3 Výsledky výzkumu část 2. – využití dobrovolníků v organizaci

V této výzkumné části odpovídali respondenti na otázky:

- Domníváte se, že práce s dobrovolníky má své místo v zájmovém vzdělávání?
- Využíváte při zajištění činnosti své organizace dobrovolníků?
- Pokud ano, kolik?
- Pokud ne, z jakého důvodu?

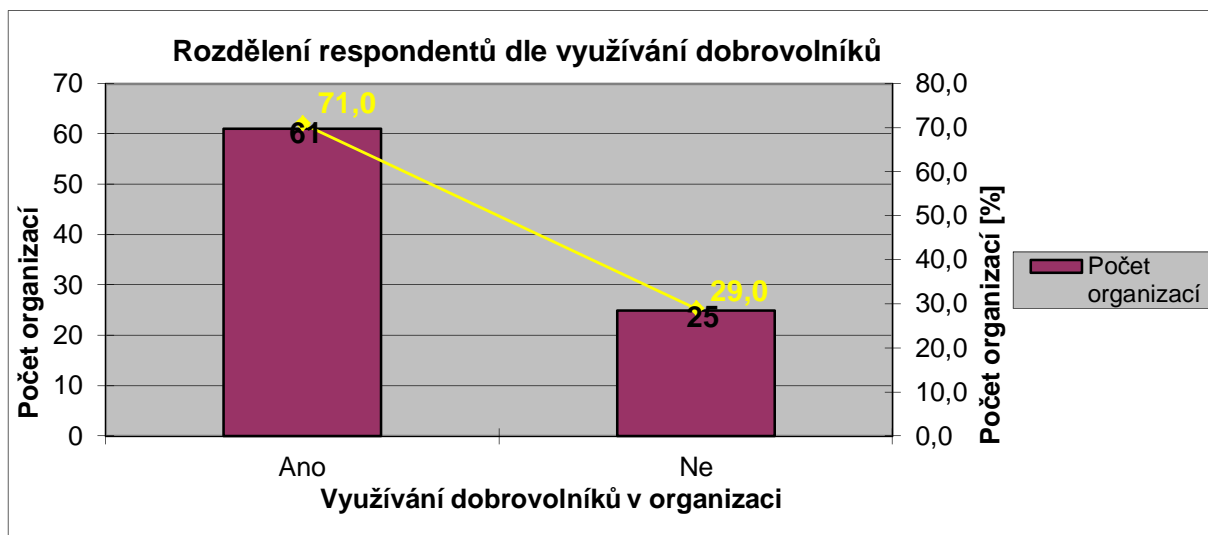
Data těchto uzavřených otázek byla zpracována stejným způsobem jako v oblasti kvantitativních údajů.

**Otázka 1. : Domníváte se, že práce s dobrovolníky (výchova k dobrovolnictví obecně) má své místo v zájmovém vzdělávání?**

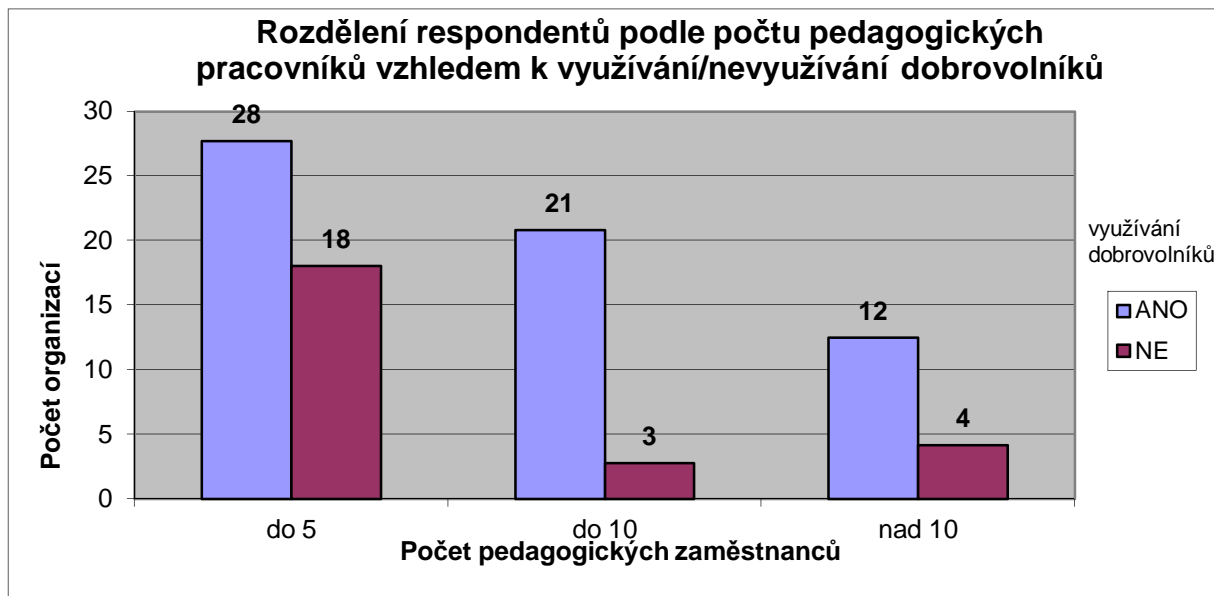


**Otázka2. : Využíváte při zajištění činnosti své organizace dobrovolníků?**

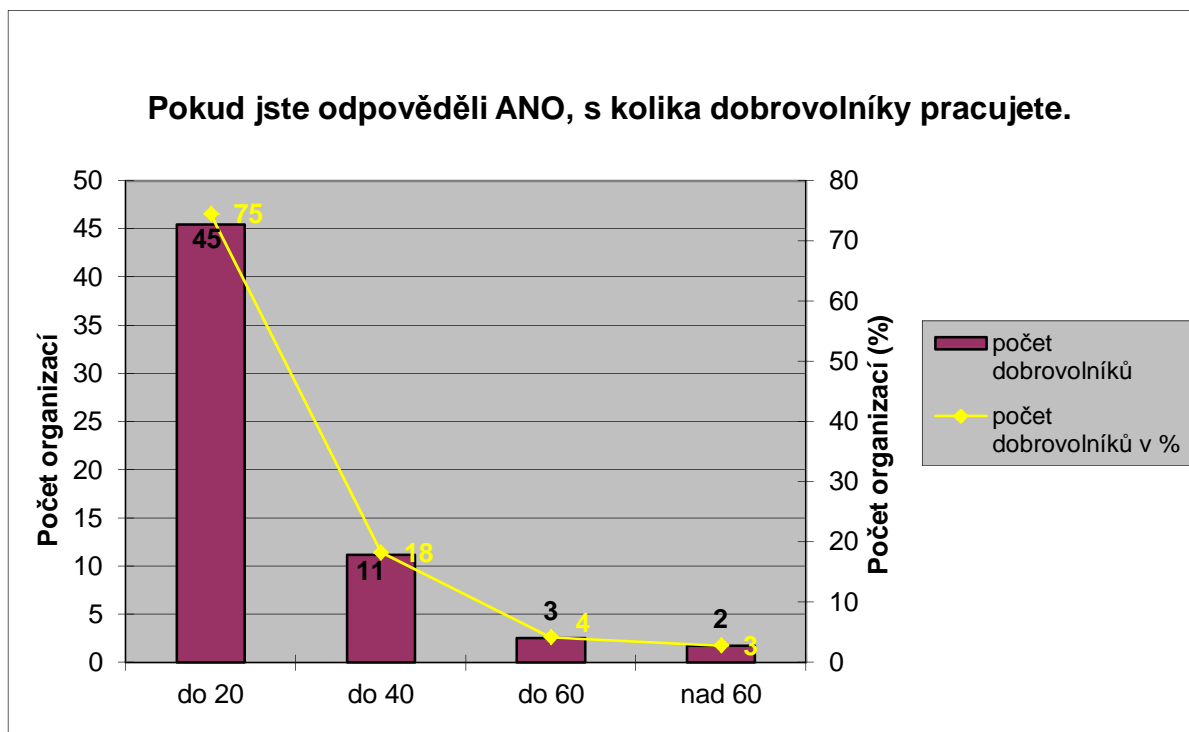
Grafické vyjádření výsledků



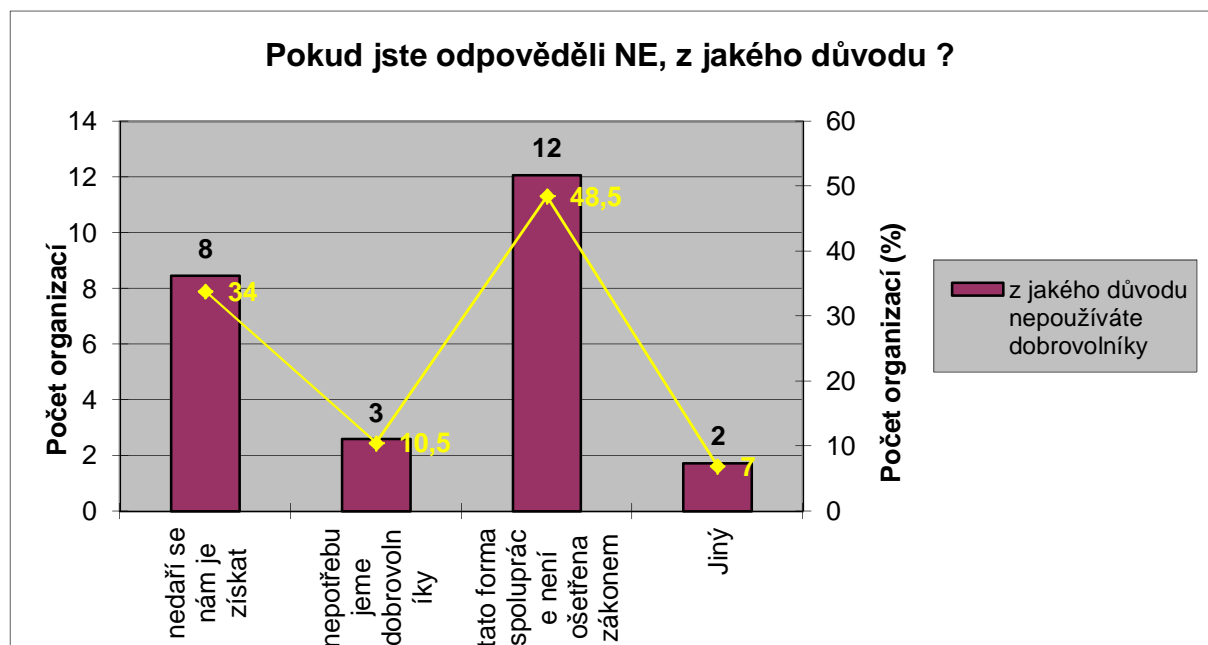
## Grafické vyjádření průměru v závislosti na proměnných



**Otázka.2: pokud jste odpověděli ano, s kolika dobrovolníky pracujete?**



**Otázka 3.: Pokud jste odpověděli ne, z jakého důvodu : nedaří se nám je získat, nepotřebujeme dobrovolníky, tato forma spolupráce není ošetřena zákonem, ostatní (jaké)**



V otázce 3 bylo využito typu polouzavřené otázky, kdy u poslední nabízené varianty bylo žádáno vlastní vysvětlení. Data této otázky měla být hodnocena výčtem odpovědí. Této varianty a možnosti vysvětlení využili jen dva z respondentů. Vzhledem k této skutečnosti, jsou tyto odpovědi v následující tabulce uvedeny jen pro úplnost.

Dobrovolníky nevyužíváme	Důvod - ostatní	Vysvětlení
	1	Nedůvěra k neověřeným lidem
	2	Nedůvěra

### 8.4 Výsledky výzkumu část 3.

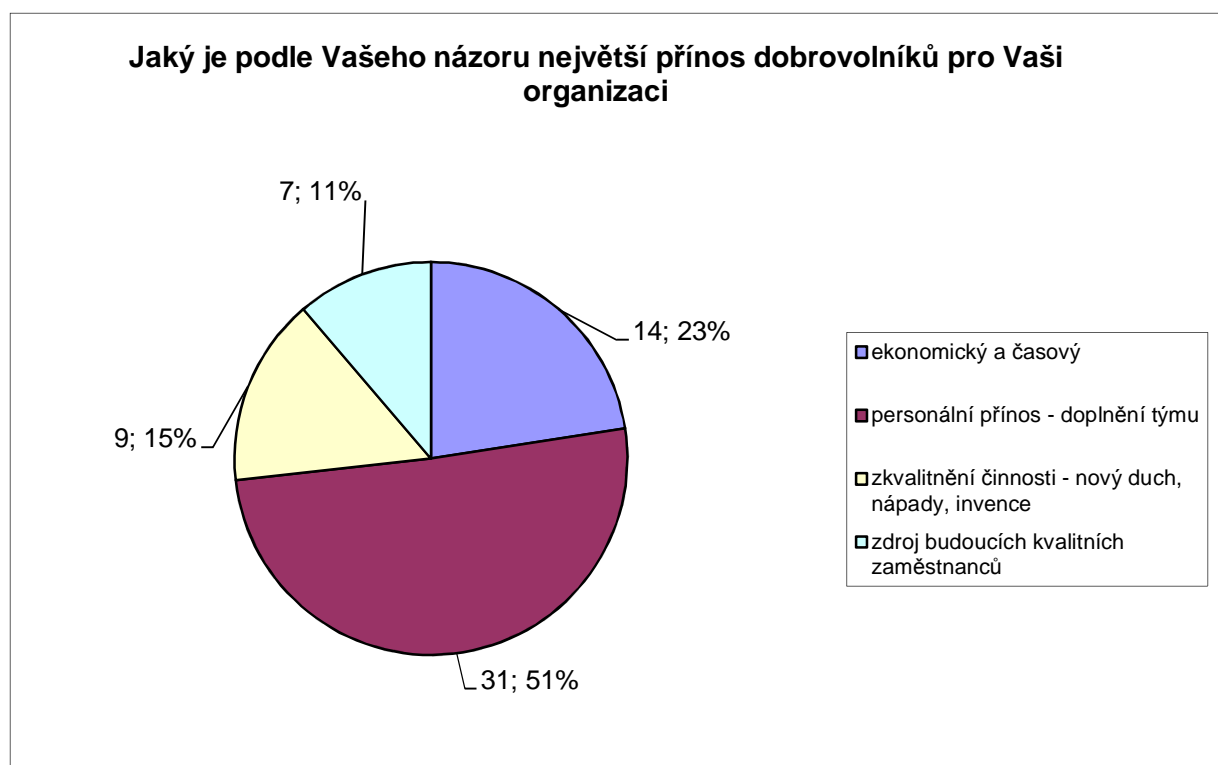
V této výzkumné části odpovídali pouze respondenti, kteří s dobrovolníky v organizaci pracují. Jako výchozí údaj (100%) pro procentuální a grafické zpracování byl v této části použit počet respondentů pracujících v organizaci s dobrovolníky, tedy 61 respondentů.

Otázky této části:

- Největší přínos dobrovolníků pro organizace
- Největší investice organizace
- Jak motivujete dobrovolníky
- Pracujete s dobrovolníky aktivně
- Co vnímáte jako překážku v systematické práci s dobrovolníky

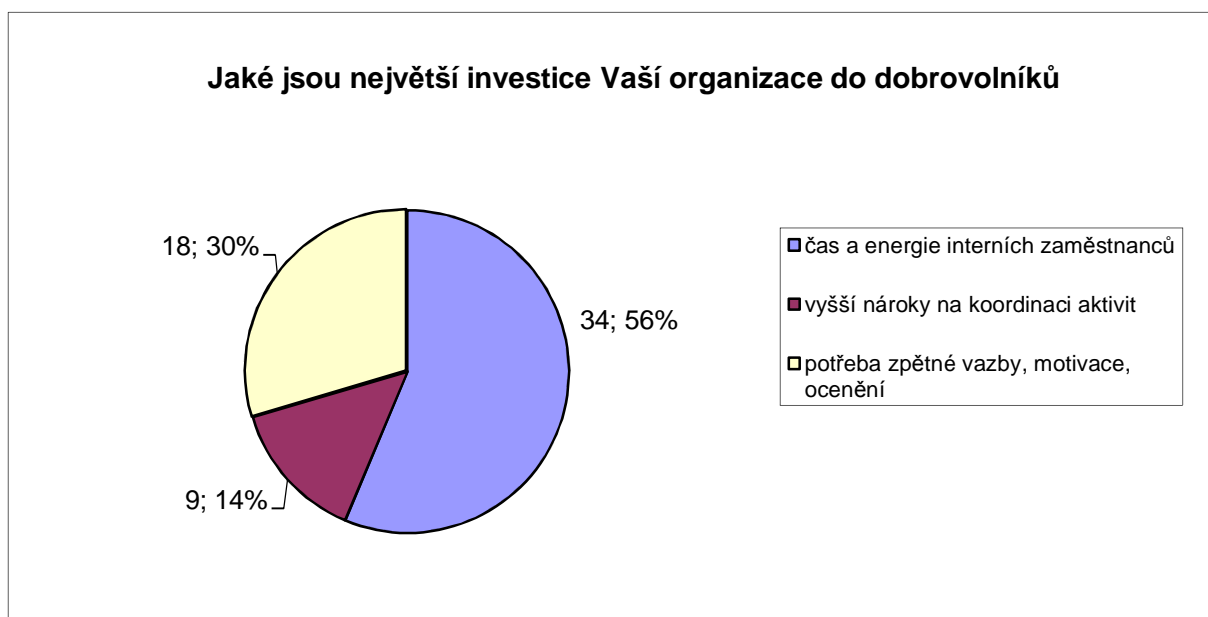
Data této části byla opět zpracována procentuálně a převedena do grafické podoby.

**Otázka č.1 : Jaký je podle Vašeho názoru největší přínos dobrovolníků pro organizaci**



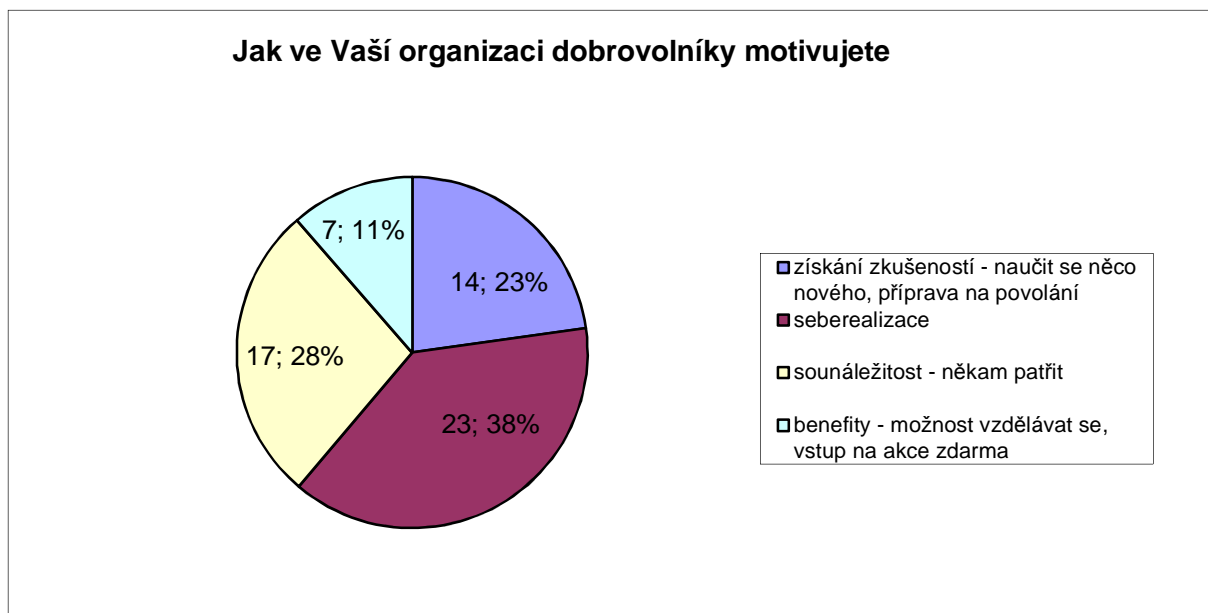
Pořadí zvolených odpovědí dle četnosti – Personální přínos, ekonomický přínos, zkvalitnění činnosti, zdroj budoucích kvalitních zaměstnanců

## Otázka č. 2. – Jaké jsou největší investice Vaší organizace do dobrovolníků?



Pořadí zvolených odpovědí dle četnosti: čas a energie interních zaměstnanců, potřeba zpětné vazby, motivace a ocenění, vyšší nároky na koordinaci aktivit

## Otázka č. 3: Jak ve Vaší organizaci dobrovolníky motivujete



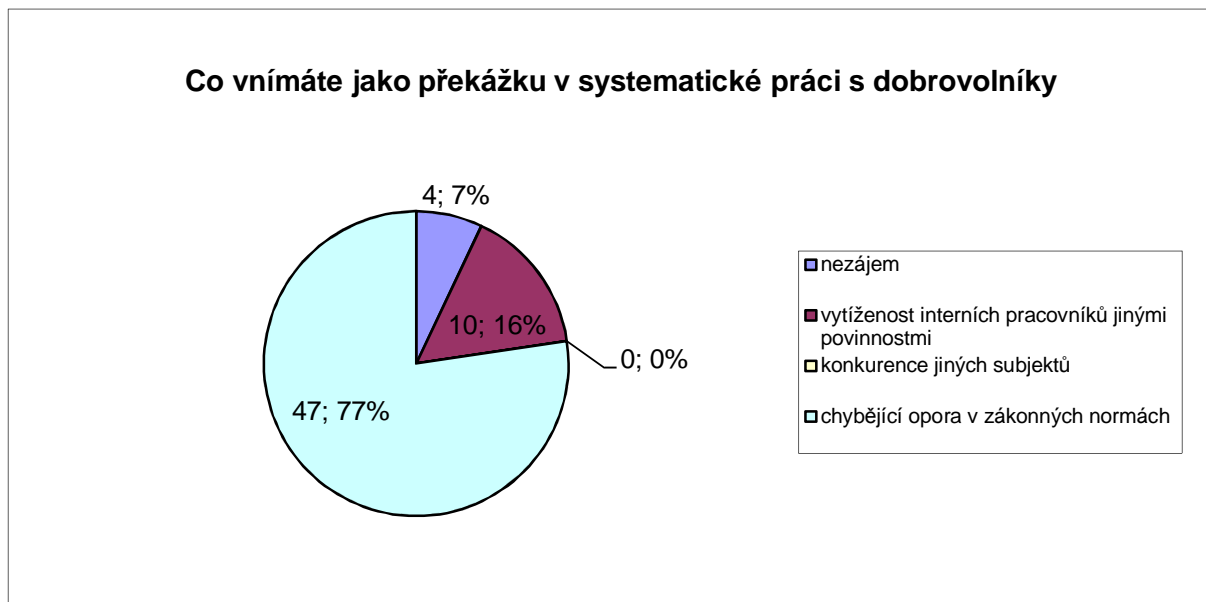
Pořadí odpovědí dle četnosti: seberealizace, sounáležitost, zkušenosti, benefity

#### Otázka 4. : Pracujete ve Vaší organizaci aktivně s dobrovolníky?



Pořadí odpovědi dle četnosti: spolupráce výhradně při činnosti, účast na přípravě akce, neformální setkávání, aktivity určené výhradně pro tuto skupinu

#### Otázka č. 5: Co vnímáte jako překážku v systematické práci s dobrovolníky



Pořadí zvolených odpovědí dle četnosti: chybějící opora v zákonných normách, vytíženost interních pracovníků, nezájem

## 8.5 Interpretace výzkumu

### 8.5.1 Kvantitativní údaje

Cílem této části výzkumu bylo zajistit si základní údaje o organizacích zapojených prostřednictvím respondentů (ředitelů organizací) do výzkumu. Údaje zpracované v první uváděné tabulce v grafickém zpracování ukazují, že do výzkumu se zapojilo, v závislosti na velikosti organizace, celé spektrum SVČ. Tato data jsou v dalších částech výzkumu použita jako proměnné k zjištění nebo popření závislosti velikosti organizace či místa jejího působení na zkoumaný jev.

### 8.5.2 Využití dobrovolníků v organizaci

Z odpovědí na první otázku této části výzkumu vyplývá, že 89 % ředitelů SVČ, kteří se do výzkumu zapojili, je přesvědčeno o patřičnosti využívání dobrovolnických aktivit v zájmovém vzdělávání. Toto zjištění považuji za příznivé, neboť především ředitelé organizací jsou nositeli vizí a dlouhodobých záměrů organizací zájmového vzdělávání. Je potěšující, že jsou si vědomi možností jaké nabízí práce s touto skupinou pro rozvoj neziskové organizace. Zjištění potvrzuje, že dobrovolnictví není v zařízeních tohoto typu nový pojem.

A to přes skutečnost, že práci dobrovolníků využívá k zajištění činnosti „jen“ 71% dotazovaných, 29% z nich dobrovolníky v zařízení nemá. Důvody tohoto rozporu vysvětlují odpovědi na otázku č.3 této části výzkumu, ze které vyplývá, že zásadním důvodem pro toto rozhodnutí je skutečnost, že tato forma spolupráce není pro zájmové vzdělávání ošetřena žádnou zákonnou normou. Teprve jako druhý v četnosti odpovědí je uveden důvod neschopnosti získávání dobrovolníků. Pouze tři z dotazovaných uvádějí, že ke své práci dobrovolníky nepotřebují. Dva respondenti pak uvádějí jiné důvody – nedůvěru k neověřeným spolupracovníkům.

Další otázka této části směřovala k respondentům s dobrovolníky pracujícími, a to dotazem na počet dobrovolníků, se kterými organizace spolupracuje. Ze zjištěných údajů vyplývá, že u 75% těchto respondentů dosahuje počet dobrovolníků téměř jedné třetiny externích spolupracovníků, jak vyplývá z tabulky č. 2, v první části výzkumu. Dobrovolníci zde tedy



výrazně posilují pracovní kolektiv. Nutno poznamenat, že výzkum nezjišťuje četnost aktivit dobrovolníků v organizaci.

Porovnání výsledků této části výzkumu v závislosti na proměnných neprokázalo, že by práci s dobrovolníky preferovala nebo zavrhovala SVC s větším či menším počtem pracovníků.

### 8.5.3 Interpretace výsledků třetí části dotazníku

Tato část výzkumu se zaměřila na konkrétní přínosy a bariéry dobrovolnictví v SVC. Vzhledem k charakteru otázek je nutno interpretovat výsledky výzkum jednotlivě.

Na otázku: „**Jaký je největší přínos dobrovolníků pro Vaši organizaci?**“ odpovědělo 31% respondentů, že dobrovolníci posilují jejich pracovní týmy. 23% z nich vybralo jako přínos pro organizaci ekonomický a časový efekt. Jako v pořadí třetí co do četnosti byl respondenty zvolen přínos ke zkvalitnění činnosti, jako nejméně hodnocené bylo dobrovolnictví, zdroj budoucích zaměstnanců.

Tyto výsledky nebudou jistě pro pracovníky zájmového vzdělávání překvapením. Kopírují známé bolesti SVC. Tedy fyzicky malý počet interních pedagogů, což je spojeno s nedostatkem mzdových prostředků. Dobrovolnictvím pak lze nahradit chybějící pracovní síly, které by si zařízení tohoto typu v tržním prostředí nemohly dovolit. Tím přecházíme k ekonomickému efektu dobrovolnictví s SVC. Vyčíslení hodnoty přínosu dobrovolníků není předmětem této práce, z pohledu managementu organizace ale lze vidět práci dobrovolníků jako možnost kofinancování.

Za **největší investici organizace do dobrovolníků** označili respondenti v další otázce čas a energii interních zaměstnanců, a to celých 56% z nich. Pokud má pomoc dobrovolníků zlepšit systém práce v organizaci, je třeba mít o jejich pomoci jasnou představu. Komu budou za svou práci zodpovídat, jaký je jejich úkol. Je třeba práci efektivně organizovat. Úkolem managementu je pak připravit i interní pedagogy na tuto práci. Jejich čas a energie je pak vyvážena výsledky. Potřebu zpětné vazby, motivace a ocenění označilo za investici do dobrovolníků 30% respondentů. Aby nebyla dobrovolnická práce jednorázovou aktivitou, je nepochybně třeba dobrovolníkům poskytnout zpětnou vazbu. Ocenění jejich pomoci je jim pak i motivací do další práce. Čas věnovaný tímto způsobem dobrovolníkům se organizaci vrátí v stabilním kolektivu.

**Motivace dobrovolníků** byla tématem další otázky. 30% respondentů označilo za způsob motivace dobrovolníků nabídku seberealizace, 23% pocit sounáležitosti, přijetí dobrovolníka do kolektivu, 23% procent nabízí jako motivaci k dobrovolné práci možnost získání zkušeností a přípravu na povolání. Využití benefitů označilo pouze 11% respondentů. Motivace k dobrovolné práci mohou být rozličné, jak je uvedeno v teoretické části této práce. Z vyrovnanosti jednotlivých typů odpovědí můžeme soudit, že tyto druhy motivace jsou obecně užívány. U SVC je to pak i běžný prostředek v práci s klienty. Schopnost SVC pracovat s motivací vychází ze skutečnosti, že na rozdíl od NNO je výchovně vzdělávací činnost postavena na profesionálech, placených pedagogických pracovnících, a i management těchto zařízení musí mít pedagogické vzdělání.

Čtvrtá otázka této výzkumné části se týká **aktivní práce s dobrovolníky v organizaci**. Téměř polovina respondentů – 45% - odpovědělo, že jejich práce se týká výhradně pomoci při činnosti, 25% organizací dle výsledků spolupracuje s dobrovolníky i při přípravě aktivit. Pouhých 7% dotazovaných pracuje aktivně výhradně s touto skupinou. Dá se předpokládat, vzhledem k již zjištěným skutečnostem, že důvodem malé aktivity SVC při aktivní práci s dobrovolníky je omezená možnost využití dobrovolnické práce v zájmovém vzdělávání. Na rozdíl od NNO a občanských sdruženích jsou SVC při své práci jako školská zařízení vázána ustanoveními zákona 561/2025 Sb. (školský zákon) a souvisejícími právními normami. Z uvedeného vyplývá, že dobrovolníci nemohou vykonávat samostatnou činnost s dětmi a mládeží při zájmové činnosti a ani na aktivitách jako jsou letní tábory. Oporu nenašla tato forma práce ani v zákoně č. 198/2002 Sb. (o dobrovolnické službě).

Poslední otázka tohoto výzkumu se dotazovala na **překážky v systematické práci s dobrovolníky** v SVC. Celých 77 % dotazovaných uvedlo jako hlavní překážku v práci s dobrovolníky chybějící oporu v zákonných normách. Skutečnost, že rozvoji dobrovolnictví v zájmovém vzdělávání brání neexistence normy podporující dobrovolnictví jako společenskou hodnotu ze strany státu, vyplývá již z teoretické části této práce a postihuje fenomén dobrovolnictví jako celek. Na rozdíl od NNO, které jsou na dobrovolnické práci závislé, je tato forma spolupráce u SVC zatím spíše okrajová a jen jednou z možností. Práce s dětmi a mládeží je pak jen jednou z mnoha forem dobrovolnictví.

Po porovnání výsledků všech částí výzkumu v závislosti na proměnných lze konstatovat, že výzkum neprokázal, že by dobrovolnictví v SVC bylo doménou velkých nebo malých zařízení

nebo se více rozvíjelo ve velkých či malých obcích a městech. Práce s dobrovolníky a rozvoj dobrovolnictví obecně je v zájmovém vzdělání otázkou volby, otázkou osobností, strategie řízení jednotlivých organizací a vlivů, které snad zůstaly tomuto výzkumu neodhaleny.

## 8.6 Shrnutí výsledků výzkumu

Lze konstatovat, že cíl výzkumu byl splněn. Zpracováním dotazníku respondenty a jeho následným vyhodnocením byl zjištěn **aktuální stav práce s dobrovolníky v SVC a DDM**. Analýzou odpovědí byla odhalena **problémová místa v práci s dobrovolníky v zájmovém vzdělávání**, jejich odstranění by přineslo **možnosti zkvalitnění práce v této oblasti**.

Z výzkumu jednoznačně vyplývá, že 75% z dotázaných SVC, bez rozdílu místa působení či velikosti zařízení, pracuje v rámci zajištění své činnosti s dobrovolníky a že tato skupina významně posiluje kolektivy jejich pracovníků, čímž přispívá k zefektivnění práce. Z pohledu řídicích článků organizace je zvyšování efektivity podmínkou konkurenceschopnosti. Ekonomický přínos dobrovolné práce je nezanedbatelný z pohledu řízení ekonomických procesů v organizaci.

Z výzkumu lze dále vyvodit, že práce s dobrovolníky v zařízeních zájmového vzdělávání se nachází ve složité pozici. Hodnota dobrovolnictví má pro tyto organizace dvě dimenze:

1. Dobrovolnictví pomáhá řešit problémy ekonomické a personální, (viz výše) a je tedy prostředkem pro zajištění provozu organizace.
2. Dobrovolnictví jako prostředek osobnostního rozvoje mladých lidí a výchovy k aktivnímu občanství je naplněním poslání SVC motivovat ke smysluplnému využití volného času. Tím dobrovolnictví jednoznačně zasahuje do sféry zájmu SVC, umocněno tím, že dobrovolnické aktivity se týkají věkové skupiny, která obvykle tato zařízení opouští a umožňuje tak prodloužit dobu, kdy pedagogové mohou na mladé lidi působit.

V rozporu s těmito pozitivními skutečnostmi je potom deficit legislativního uznání dobrovolnictví. Státní podpora dobrovolnictví je v současné zákonné normě (zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolné službě) soustředěna na tzv. formální dobrovolnictví. Tento postoj státu vůči dobrovolnictví a grantová politika veřejných institucí významně ovlivňuje spontánní charakter dobrovolnictví.

Odpověď na výzkumný problém: „**Jaké jsou bariéry rozvoje dobrovolnictví v SVC**“

**Základní bariérou rozvoje dobrovolnictví v zájmovém vzdělávání je nevyhovující ukotvení statusu dobrovolníka v legislativním systému.**

## **9. Možná doporučení ke zkvalitnění práce s dobrovolníky v střediscích volného času a domech dětí a mládeže**

Z výsledků výzkumu je zřejmé, že dobrovolnictví (mimo rámec Evropské dobrovolné služby) funguje v zájmovém vzdělávání jako tradiční forma spolupráce bez ohledu na „legislativní nouzi“, ve které se dobrovolnictví jako instituce nachází.

Čím mohou zařízení zájmového vzdělávání sama napomoci ke zlepšení tohoto stavu?

Vzhledem k obsahu materiálů v teoretické části i výsledkům výzkumu lze doporučit:

- Definovat dlouhodobou strategii SVČ v oblasti práce s dobrovolníky. Organizace s jasnou vizí a kvalitním managementem jsou schopné přijmout dobrovolnictví jako nedílnou součást své činnosti.
- Přístupnost zpětné vazbě ze strany organizace a dobrovolníků a její výsledky využít ke zlepšení vlastní práce a šíření dobrého jména těchto zařízení. Dobrovolnictví může být pro organizaci výzvou pro ověření si vlastní smysluplnosti.
- Vytvářet tlak na tvůrce zákonných norem k dosažení úpravy zákona, která by usnadnila využití dobrovolnictví v zájmovém vzdělávání, při respektování étosu dobrovolnictví.
- Nadále monitorovat a vyhodnocovat aktivity SVČ spojené s dobrovolnictvím. Prezentovat tyto výsledky jako příspěvek k rehabilitaci občanských ctností.

# ZÁVĚR

Stanovené cíle bakalářské práce byly splněny. Výsledky výzkumu, které mohou být použity jako podklad k dalším šetřením, zmapovaly aktuální stav práce s dobrovolníky v SVČ a odhalily bariéry jejího rozvoje.

Vzniklý materiál může být použit SP DDM ČR při dalších jednáních nad návrhy změn zákona 198/2002 Sb. o dobrovolnictví.

Práce může být dále návodem pro SVČ, která se do práce s dobrovolníky dosud nezapojila. Uvědoměním si, že dobrovolnictví jako nepostradatelný prvek každé společnosti může být přínosem ke zvyšování prosperity a prestiže jejich vlastních organizací.

## Seznam použité literatury

- BRUMOVSKÁ T., Málková G., *Výchova k dobrovolnictví – mentoring, výzkumné šetření*, HESTIA
- ČESKÁ RADA PRO DĚTI A MLÁDEŽ, *Mládež české republiky*, Praha, NIDM 2009
- Dobrovolnictví v české společnosti – současnost perspektivy* sborník z konference Kroměříž 2010, Klub UNESCO a HESTIA, Kroměříž 2010
- Dobrovolnictví*, Praha 2009
- Encyklopedie Diderot, 2002, DIDEROT, Praha
- FRIČ P., a kol.: *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice – výsledky výzkumu Arbes a NROS*, Praha 2001, ISBN 80-902633-7-2
- FRIČ P., Pospíšilová T., *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti 21. Století*, AGNES, Praha 2010, ISBN 978-80-903696-8-9
- HESTIA: *Obyčejní lidé dělají neobyčejné věci*, Portál, Praha 2005, ISBN 80-7367-017-8
- HOFBAUEROVÁ I., *Dobrovolnictví pro všechny*, Diplomová práce, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2008
- JINDRA J.: *Úvod do managementu*, Praha 2006, studijní materiály UP Olomouc, funkční studium pro řídicí pracovníky středisek volného času
- Průvodce dobrovolnictvím pro nestátní neziskové organizace*, HESTIA 2003
- Průvodce dobrovolnictvím pro NNO*, HESTIA, Praha 2003
- TOMEČKOVÁ J., *práce s dobrovolníky v neziskové organizaci*, Praha 2002
- TOŠNER J., *Dobrovolnictví, rehabilitace občanských ctností* Sociální politika, Praha 2001, ISSN 0049-0961
- TOŠNER J., SOZANSKÁ O.: *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, Portál, Praha 2006
- Vyhláška č. 74/2005 Sb., ze dne 9.2. 2005, O zájmovém vzdělávání

## Zdroje

*Filantropie*, Wikipedia Česká Republika [online]. Dostupné na WWW < <http://cs.wikipedia.org/wiki/Filantropie>

*Dobrovolnictví* [online]. Brontosaurus. Dostupné na WWW < <http://dobrovolnictvi.jeseniky-brontosaurus.cz/dobrovolnictvi>

*Dobrovolnictví a paragrafy* [online]. Praha. Dostupné na WWW < <http://www.dobrovolnik.cz/management-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-a-paragrafy/>

*Historie dobrovolnictví* [online]. Praha 2010. Dostupné na WWW < [Historie dobrovolnictví - Historie dobrovolnictví | Dobrovolnik.cz](#)

*Filantropie*, Wikipedia Česká Republika [online]. Dostupné na WWW < <http://cs.wikipedia.org/wiki/Filantropie>

# Přílohy

## Dotazník

Dobrovolnictví v práci středisek volného času a domech dětí a mládeže  
Prosím o vyplnění dotazníku, jehož cílem je popsat aktuální situaci v práci s dobrovolníky v zájmovém vzdělávání. Dotazník pracuje s pojmem dobrovolník - ve smyslu osoby, která není s organizací v pracovně-právním vztahu a přesto se podílí na realizaci činností, bez nároku na odměnu. Nejedná se o dobrovolníky EDS  
Dotazník je anonymní.

---

### Část 1

#### **Přepočtený počet interních pedagogických pracovníků Vaší organizace \***

- do 5
- do 10
- nad 10

#### **Počet externích pedagogických pracovníků Vaší organizace \***

- do 30
- do 50
- nad 50

#### **Vaše organizace působí v obci / ve městě s počtem obyvatel \***

- do 10000
- do 30000
- nad 50000

### Část 2

#### **Domníváte se, že práce s dobrovolníky (výchova k dobrovolnictví obecně) má své místo v zájmovém vzdělávání?**

- ano
- ne
- práce s dobrovolníky přísluší jiným typům organizací

V následujících otázkách zaškrtněte tvrzení, která nejlépe odpovídají situaci ve Vaší organizaci

#### **Využíváte při zajištění činnosti Vaší organizace pomoci dobrovolníků?**

- Ano
- Ne

#### **Pokud jste odpověděli NE, z jakého důvodu?**



- nedaří se nám je získat
- nepotřebujeme dobrovolníky
- tato forma spolupráce není ošetřena zákonem
- Jiné:

**Pokud jste odpověděli ANO, s kolika dobrovolníky pracujete**

- do 20
- do 40
- do 60
- nad 60

### Část 3

**Jaký je podle Vašeho názoru největší přínos dobrovolníků pro Vaši organizaci**

- ekonomický a časový
- personální přínos - doplnění týmu
- zkvalitnění činnosti - nový duch, nápady, invence
- zdroj budoucích kvalitních zaměstnanců

**Jaké jsou největší investice Vaší organizace do dobrovolníků**

- čas a energie interních zaměstnanců
- vyšší nároky na koordinaci aktivit
- potřeba zpětné vazby, motivace, ocenění

**Jak ve Vaší organizaci dobrovolníky motivujete**

- získání zkušeností - naučit se něco nového, příprava na povolání
- seberealizace
- sounáležitost - někam patřit
- benefity - možnost vzdělávat se, vstup na akce zdarma

**Pracujete ve Vaší organizaci aktivně s dobrovolníky?**

- aktivity určené výhradně pro tuto skupinu spolupracovníků - školení, kurzy
- účast na poradách při přípravě akce
- neformální setkávání - ukončení šk. roku...
- spolupráce se týká výhradně pomoci dobrovolníků při činnosti

**Co vnímáte jako překážku v systematické práci s dobrovolníky**

- nezájem
- vytíženost interních pracovníků jinými povinnostmi
- konkurence jiných subjektů
- chybějící opora v zákonných normách