

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

Motivace dobrovolníků pracujících s dětmi a mládeží

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

PaedDr. Libuše Mazánková, Dr.

Vypracovala:

Michaela Kocmanová

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Motivace dobrovolníků pracujících s dětmi a mládeží“, zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 2. 4. 2009

.....
Michaela Kocmanová

Poděkování

Děkuji paní PaedDr. Libuši Mazánkové, Dr. za velmi užitečnou metodickou pomoc a cenné rady, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat Petru Mokrošovi za morální a technickou podporu, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Michaela Kocmanová

„Když dáváš, nic neztrácíš. To, co máš, se tím naopak rozmnožuje.“

Antoine de Saint-Exupéry

OBSAH

Úvod	2
1. Obecně o dobrovolnictví	4
1.1 Kdo je dobrovolník	5
1.2 Bariéry rozvoje dobrovolnictví	6
1.3 Dělení dobrovolnictví z různých hledisek	7
2. Pohled do historie dobrovolnictví	10
2.1 Vývoj dobrovolnictví v České republice	10
2.2 Vývoj dobrovolnictví ve světě	12
3. Motivace dobrovolníků	15
3.1 Co je to motivace	15
3.2 Jak motivovat dobrovolníky	18
3.3 Tři základní motivace k dobrovolnictví	20
4. Dobrovolnická činnost ve dvou konkrétních organizacích	22
4.1 Občanské sdružení Radost (OS Radost)	22
4.2 Zeměpisná společnost Morava (ZS Morava)	24
5. Motivace dobrovolníků pracujících s dětmi a mládeží	26
5.1 Výzkumný problém, cíl výzkumu	26
5.2 Charakteristika výzkumu, použité metody a techniky	27
5.3 Vlastní výzkum	27
5.4 Výsledky výzkumu	28
5.5 Interpretace získaných dat a návrhy pro praxi	36
Závěr	39
Resumé	40
Anotace	41
Seznam použité literatury	42
Seznam příloh	43

ÚVOD

Co je dobrovolnická činnost a jaký je její vývoj v naší republice? Kdo se může stát dobrovolníkem a čím může být dobrovolník užitečný? Jaká je motivace dobrovolníků v organizacích, které se zabývají volnočasovými aktivitami pro děti a mládež? Těmito tématy se zabývá bakalářská práce, kterou držíte v rukou.

Při volbě tématu bakalářské práce jsem si zvolila oblast, která mě zajímá, a proto se jí už několik let věnuji. Ve své práci se zaměřuji na dvě konkrétní organizace, kterými jsou Občanské sdružení Radost a Zeměpisná společnost Morava. Tyto organizace jsem si vybrala záměrně, protože v nich pracují dobrovolníci, kteří se zabývají organizováním volnočasových aktivit pro děti a mládež, což působí jako prevence vzniku patologických jevů v této věkové skupině. Do Občanského sdružení Radost jsem vstoupila, protože mě baví práce s dětmi a mládeží. OS Radost každý rok organizuje letní integrační tábory pro děti ze sociálně znevýhodněných rodin. Myslím si, že zajištění smysluplného vyplnění volného času v období letních prázdnin je pro děti velice důležité a přínosné. Zeměpisná společnost Morava je organizace, která s dětmi a mládeží pracuje v průběhu celého roku prostřednictvím pravidelných oddílových schůzek, víkendových pobytů v přírodě a pořádání letního tábora pro děti. Tímto se významnou měrou podílí na prevenci vzniku sociálně patologických jevů, kterými je tato věková skupina ohrožena. Svým působením také ovlivňuje utváření osobnosti dětí a mládeže, formuje jejich sociální postoje a kvalitním vyplněním volného času utváří pozitivní hodnotovou orientaci.

Dalším důvodem, proč jsem si oblast dobrovolnictví zvolila jako téma bakalářské práce je, že se o dobrovolnictví v naší společnosti mluví jen velmi málo a spousta potenciálních dobrovolníků se o této možnosti mnohokrát ani nedozví. Proto chci touto cestou upozornit na význam dobrovolníků v organizacích a jejich záslužnou práci, o které se bohužel v naší společnosti téměř nehovoří a informovanost o nových projektech je mizivá.

Bakalářská práce má dvě části. Teoretickou, která vymezuje základní pojmy a vychází především z odborné literatury a část praktickou, která má za úkol pomocí výzkumu ověřit nebo vyvrátit zkoumanou hypotézu o motivaci dobrovolníků.

Cílem teoretické části práce je uvedení do problematiky dobrovolnictví, vysvětlení a bližší seznámení s pojmy dobrovolnictví a motivace, které jsou klíčové pro celou práci. Jednu kapitolu věnuji také historii dobrovolnictví, která je důležitá pro pochopení souvislostí přetrvávajících do dnešní doby.

Cílem praktické části bakalářské práce je přiblížit konkrétní činnost dobrovolníků v Zeměpisné společnosti Morava a v Občanském sdružení Radost.

V závěrečné kapitole ověřuji pomocí kvantitativního výzkumu hypotézu, že *hlavní motivací dobrovolníků v Občanském sdružení Radost a Zeměpisné společnosti Morava jsou přátelské vztahy mezi dobrovolníky*. Tato hypotéza vychází z osobní zkušenosti, kterou jsem získala za dobu působení v Občanském sdružení Radost. Zeměpisnou společnost Morava jsem do výzkumu zapojila, abych ověřila, zda je v této organizaci, která se zaměřuje na podobnou cílovou skupinu jako Občanské sdružení Radost, motivace dobrovolníků stejná. Pomocí kvantitativního výzkumu budu zjišťovat, zda je má domněnka pouze subjektivní nebo jsou opravdu hlavní motivací dobrovolníků ve výše uvedených organizacích přátelské vztahy mezi nimi. Dílčím cílem výzkumu je ověřit pravdivost vedlejších hypotéz: práci s dětmi a mládeží se věnují spíše mladší lidé (ve věku 15 – 30 let), dobrovolnictví se věnují převážně studenti, při dlouhodobém působení dobrovolníků v organizaci se snižuje úroveň jejich motivace.

1. OBECNĚ O DOBROVOLNICTVÍ

Dobrovolnická činnost není v lidské společnosti ničím novým. V každé kultuře a společnosti pomáhali ti, kteří na tom byli lépe méně šťastným, kteří kvůli nemoci, chudobě či přírodní katastrofě jejich pomoc potřebovali. Solidarita a vzájemná pomoc tvoří základ existence naší společnosti i všech náboženství. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva – touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.

Dobrovolnictví můžeme definovat jako svobodně zvolenou činnost, konanou ve prospěch druhých bez nároku na odměnu. Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Dobrovolník věnuje část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena. Za tuto činnost nedostává finanční odměnu, ale často nedocenitelně dobrý pocit z pomoci ostatním, získává nové zkušenosti a nezřídka i přátelství. Dobrovolná pomoc se vyznačuje znaky jako samozřejmost, spontánnost a nečekání odměny ani vděku. Je více než pravděpodobné, že se každý z nás již dobrovolníkem, ať vědomě či nevědomě, stal. Forma dobrovolné pomoci je velmi různorodá a každý, kdo má touhu být druhým lidem užitečný, si své pole působnosti jistě najde. (Prinz, 2002:11)

„Dobrovolnictví není oběť, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacím v mezilidských vztazích.“ (Tošner, Sozanská, 2002:18)

Při práci v organizaci musí dobrovolník dodržovat jistá pravidla. Základní podmínkou pro výkon dobrovolnické činnosti je plnoletost. Každý zájemce o tuto činnost musí být seznámen se svými právy a povinnostmi, které se v různých zařízeních liší. K tomu slouží obvykle vstupní školení. Mezi základní povinnosti dobrovolníka patří zachovávání mlčenlivosti. Dobrovolník se tak zavazuje uchovat v tajnosti osobní údaje klientů.

Možností uplatnění dobrovolnické činnosti je v České republice celá řada a myslím, že téměř každý, kdo má zájem pomáhat, si může vybrat z této široké škály činností tu, která ho bude bavit a naplňovat. Práce dobrovolníků umožňuje zlepšení služeb pro klienty v resortech, které mají omezené finanční prostředky. Myslím si, že jde o užitečnou symbiózu, kdy na jedné straně dobrovolník pomáhá tam, kde je

potřeba a na straně druhé získává zkušenosti, v oblastech jinak nedostupných, později využitelné ve studiu nebo v zaměstnání. Dobrovolná činnost je přitažlivá také pro svou různorodost a operativnost. Nově získaní přátelé zaručují nové zážitky, nová řešení problémů, nový pohled na svět a samozřejmě také zábavu. V neposlední řadě je pro dobrovolníky velkým přínosem získaná či posílená sebedůvěra a pocit uspokojení z toho, že jsou užiteční druhým lidem.

Je škoda, že v České republice zatím mnoho lidí nechápe, proč by měli ve svém volném čase pomáhat druhým a navíc ještě bez finančního ohodnocení. Naše společnost si na pomoc dobrovolníků bohužel stále ještě nezvykla. V zahraničí je situace jiná. Dobrovolnictví je neodmyslitelnou a zcela přirozenou součástí života lidí. Dobrovolníci jsou za svou práci odměněni společenským uznáním a prestiží, která se k jejich činnosti pojí. Myslím si, že největší rezervy má české dobrovolnictví v oblasti propagace a informovanosti veřejnosti, ve financování dobrovolnických aktivit a ve spolupráci státu, ziskového a neziskového sektoru.

1.1 Kdo je dobrovolník

Definicí dobrovolníka je mnoho. Za všechny zde uvedu dvě. Na celosvětové konferenci o dobrovolnictví pořádané v Amsterdamu v lednu 2001 světovou organizací IAVE zaznělo následující poselství: „Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otevírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací.“ (Tošner, Sozanská, 2002:36)

„Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu, vykonává činnost ve prospěch jiných lidí. Může jít o pomoc konkrétnímu člověku či organizaci, která pomoc potřebným poskytuje – např. organizaci zaměřené sociálně, zdravotně, ekologicky či kulturně. Dobrovolníkem se může stát v podstatě kdokoliv, protože takřka každý umí něco, co může poskytnout ostatním.“ (Novotný, Stará, 2002:7)

Dobrovolník obětuje část svého volného času pro vyplnění prázdného času druhých (např. dětí, starých či nemocných lidí) anebo zajištění aktivity, kterou by jinak neměl kdo organizovat (např. vysázení několika stromů). Role dobrovolníka je vymezena tak, aby se příjemce pomoci na ni mohl v dohodnutém rámci spolehnout. Dobrovolník může být vnímán jako spolehlivý pomocník, na kterého je možné mít podobné nároky jako na placené zaměstnance. Ale i profesionálně vedené dobrovolnictví si může zachovat neformálnost a spontaneitu, které jsou pro dobrovolnictví charakteristické a nepostradatelné. Podle mých zkušeností s dobrovolnictvím bych řekla, že dobrovolník je člověk s vyvinutým citem pro potřeby svého okolí.

1.2 Bariéry rozvoje dobrovolnictví

Hlavní bariérou rozvoje dobrovolnictví obecně je pasivita při vyhledávání a získávání dobrovolníků, nedostatek informací o dobrovolnictví a nedůvěra v jeho pozitivní působení na klienty. Dalšími překážkami rozvoje jsou především obavy ze zneužití klienta, obavy z rizika úrazu, nedůvěra v čestné motivy dobrovolníka, nedostatečné řízení činnosti dobrovolníků a v neposlední řadě také názor, že zájemci o dobrovolnictví nejsou. Tyto bariéry mohou postupně pomoci překonat supervize koordinátorů dobrovolníků, postupné zvyšování prestiže dobrovolnictví prostřednictvím masmédií, ale také studijní pobyty a návštěvy v zahraničí. Dobrovolníci se poté stanou běžnou součástí života nejen nemocnic, hospiců a domovů důchodců, ale všech sociálních zařízení.

Na základě různých průzkumů provedených u nás i v zahraničí, byl vytvořen seznam názorů na to, co dobrovolníky brzdí v jejich ochotě nabídnout svůj čas a schopnosti. „Z průzkumu vyplynulo, že největšími překážkami jsou především:

- 1) zjištění velkého rozdílu mezi jejich očekáváním a skutečnou činností,
- 2) pocit zbytečnosti dosažené práce,
- 3) neposkytnutí zpětné vazby, pochvaly či ocenění,
- 4) rutinnost úkolů, žádná rozmanitost,
- 5) nedostatečná podpora nebo pocit napětí mezi spolupracovníků,
- 6) příliš malé možnosti k projevení iniciativy či tvořivosti,
- 7) znemožnění osobního růstu vykonávanou činností. (Tošner, Sozanská, 2002:55)

1.3 Dělení dobrovolnictví z různých hledisek

Pro lepší orientaci v problematice dobrovolnictví a ucelený přehled zde uvedu několik pohledů na dobrovolnickou činnost. Dělení, která uvádím, jsou podle Tošnera a Sozanské (2002).

Z hlediska historického vývoje

Z hlediska historického vývoje při určitém zjednodušení rozeznáváme vývojově starší – evropský model dobrovolnictví, tzv. komunitní. Z některých komunit vznikají profesionální dobrovolnická centra, která se specializují na určitou sociální nebo věkovou skupinu, popřípadě určitý druh dobrovolnické činnosti. Na druhé straně máme mladší – americký model dobrovolnictví, tzv. manažerský, kde s dobrovolníky pracují profesionálně vedená dobrovolnická centra, která vyhledávají občany, kterým nabízejí dobrovolnictví v řadě oborů. Tato centra jsou postavena na profesionálech, kteří mají dostatek sociálního citění. V České republice se vyskytují oba modely.

Komunitní model převládá tam, kde jsou dobré mezilidské vztahy nebo kde jsou dostatečným pojátkem cíl a poslání organizace. Pro tento model jsou typické charitativní a humanitární organizace církví a náboženské společnosti. Manažerský model má své místo ve větších městech. Jeho výhodou je širší záběr, díky kterému může účinněji propojovat potřeby dobrovolné pomoci s nabídkou od občanů.

Z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá

Můžeme rozlišit dva typy. Prvním typem je dobrovolnictví, které vzniká „zdola nahoru“. Je založeno na neformální skupině přátel, která se pustila do společné činnosti a postupně spěje k neformální strukturované skupině a dále až k registrované neziskové organizaci. Do této skupiny patří i občanské sdružení Radost, jehož jsem členkou. Naší prvotní myšlenkou bylo účelné využití volného času dětí a to se nám, myslím, podařilo. Působí tu pozitivně spontánní nadšení všech zúčastněných, které pomáhá překonávat obtíže.

Druhým typem je dobrovolnictví, které působí „zvenčí dovnitř“. V tomto případě jde o strukturovanou organizaci, v níž pracují profesionálové a která se rozhoduje začít s dobrovolníky spolupracovat nebo současnou spoluprací s nimi lépe organizovat. Zde je pozitivním prvkem profesionální zázemí organizace, problémem se může stát nově vytvářený vztah mezi „domácími“ zaměstnanci a příchozími dobrovolníky, kteří mohou být vnímáni jako cizorodý prvek. Dva roky jsem působila jako dobrovolník v Masarykově onkologickém ústavu v Brně, který reprezentuje právě typ dobrovolnictví působícího „zvenčí dovnitř“. Na vlastní kůži jsem pocítila nedůvěru a skeptický přístup některých zdravotních sester k nám dobrovolníkům i celému dobrovolnickému programu. Svým přístupem a chováním k nám dobrovolníkům dávaly jasně najevo, že si naší práce neváží, považují ji za zbytečnou a vnímají nás jako nevídané vetřelce. Srovnání práce v Masarykově onkologickém ústavu a OS Radost z pohledu dobrovolníka je pro mě velice zajímavé.

Podle role, kterou dobrovolnictví v organizaci hraje

Hlavním kritériem je míra využití pomoci dobrovolníků. První typ vychází z předpokladu, že chod organizace je přímo závislý na dobrovolnících. Vedle malé skupiny profesionálů se dobrovolníci podílejí na naplňování hlavních cílů organizace. Charakteristickým příkladem může být zajišťování humanitárních akcí, ekologické iniciativy a kampaně.

Druhý typ spočívá v tom, že dobrovolníci vykonávají činnosti spolu s profesionálními zaměstnanci. Jejich dobrovolnická činnost není základem provozu organizace. Nejčastěji se jedná o zařízení sociální a zdravotnická. Kdyby dobrovolníci tuto činnost nevykonávali, musela by být zajištěna profesionálně. U tohoto typu spolupráce dobrovolníci významně přispívají ke snížení finančních nákladů organizace.

V případě třetího typu není činnost dobrovolníků pro vlastní chod organizace obzvláště důležitá, ale jejich činnost pomáhá zkvalitňovat poskytované služby či usnadňovat provoz. Jde o aktivity, jako jsou vycházky s klienty, výtvarné či jazykové kroužky a další volnočasové aktivity. Dobrovolníci zde napomáhají ke zvýšení kvality služeb, ale organizace by bez nich mohla existovat.

Z hlediska časového vymezení

Z časového hlediska můžeme rozlišit tři typy dobrovolné pomoci. Prvním typem je dobrovolnické zapojení při jednorázových akcích, např. sbírkách a benefičních koncertech, které se pořádají několikrát do roka. V tomto případě nemusí být činnost dobrovolníka příliš formalizována a dohoda o jeho pomoci bývá jen ústní.

Dlouhodobá dobrovolnická pomoc je druhým typem. Tato pomoc je poskytována opakovaně a pravidelně po dobu celého roku. Většinou se jedná o formu dobrovolného závazku, který není větší zátěží pro dobrovolníka a svoji pravidelností je užitečný pro organizaci. S dobrovolníky se většinou uzavírá dohoda o spolupráci, v níž jsou upraveny závazky, práva a povinnosti obou stran. Organizace obvykle do dobrovolníka již „investuje“ úvodní přípravu na jeho činnost, případně pojištění zodpovědnosti za škody.

Třetím typem je dobrovolná služba, kterou chápeme jako závazek, dlouhodobě se věnovat dobrovolnické práci, a to obvykle mimo svoji zemi. Významnou roli zde hraje příprava dobrovolníka na jeho misi, včetně nákladů spojených s jeho cestou, pobytem i dalšími výdaji. Dobrovolnická služba je profesionálně organizována a náklady na její realizaci bývají dosti vysoké.

„Dobrovolná pomoc nemůže být vnucena, nařízena, musí vyvěrat z potřeb a motivace dobrovolníků, zaměstnanců i vedení organizace a musí respektovat potřeby klientů či charakter služeb, které organizace poskytuje.“ (Tošner, Sozanská, 2002:41)

2. POHLED DO HISTORIE DOBROVOLNICTVÍ

Dobročinnost provází člověka od nepaměti jako jedna z důležitých občanských ctností. Své kořeny má v křesťanské morálce. Na tradice křesťanské pomoci bližním dnes navazuje síť zařízení České katolické charity, Diakonie Českobratrské církve evangelické a mnoha dalších.

V daleké historii se lidé dobrovolnictví, ještě než se mu tak začalo říkat, věnovali z čistě nezištných důvodů. Jedinou odměnou byl hřejivý pocit z vykonaného dobra. Dnes už je situace trochu jiná. Každý dobrovolník od své činnosti očekává nějaký přínos v podobě nových zážitků nebo zkušeností, které může později využít v praxi. Dobrovolníkem se může stát každý, ať je jeho profese jakákoliv. Lidem ze sociálně slabých skupin může dobrovolnictví nabídnout způsob, jak se zařadit do společenského dění. Nezaměstnaným pomáhá získat zkušenosti, které v budoucnu využijí při práci. Zdravotně postižení se díky dobrovolným aktivitám zapojují do společnosti, která je potom lépe chápe jako její samozřejmou součást. Lidé v důchodovém věku mohou dobrovolnictvím vyplnit svůj volný čas a přínosný je pro ně i fakt, že zůstávají součástí společnosti a neuzavírají se ve své samotě. Díky dobrovolnictví navíc získávají pocit vlastní užitečnosti a někdy i nový smysl života, což je pro ně nesmírně důležité. Svou prací mohou přispět i k řešení generačních problémů ve společnosti.

2.1 Vývoj dobrovolnictví v České republice

Počátky dobrovolnictví, jak ho chápeme dnes, můžeme sledovat s nástupem kapitalismu a společenských změn, které toto období provázely. Ačkoli spolky a instituce sdružující občany dobrovolně se věnující práci pro obecní či národní komunitu navazovaly na činnost náboženských bratrstev a řádů zakládaných hojně již ve středověku, nelze tuto nábožensky motivovanou činnost nazývat ve vlastním smyslu dobrovolnou. Ta byla totiž organizována povětšinou duchovními a i když nebyla jejich hlavní činností, konali ji právě z pozice duchovních, tedy jako součást svého povolání. Dobrovolnictví jako činnost konaná mimo hlavní zaměstnání se rozvíjí se vznikem spolkového občanského života a také jako odpověď na vzrůstající počet lidí žijících

v nedůstojných podmínkách v období prudkého rozmachu industrializace. Tedy nejen sbory dobrovolných hasičů, ale i filantropické a vzdělávací aktivity městské a venkovské inteligence mohou být pokládány za reprezentanty počátků dobrovolnictví u nás. Charakteristickým rysem tohoto období byl silný důraz na národnostní prvek. Řada dobrovolných organizací vznikla v této době za účelem povznesení národního sebevědomí. Mnohé spolky vzdělávací, muzejní, kulturní, turistické a další, jimž vděčíme za emancipaci české společnosti během minulého století, byly založeny na dobrovolné práci, členství a přispěvatelích. Účastnit se některé z těchto aktivit bylo pokládáno za čest, jindy za vlasteneckou povinnost.

Od minulého století až do druhé světové války spolkový a filantropický život dělí hranice nejen národnostní, ale též konfesní. Stejným aktivitám se věnovaly organizace církevní i sekulární, německé i české a nezřídka docházelo k soupeření, přetahování členstva a nevraživosti. Za První republiky se idea spolků s českým členstvem změnila z protirakouské rezistence v aktivní nadšení budovatelů První republiky. Mnoho zejména mládežnických organizací, jako například YMCA, mělo přímou podporu prezidenta Masaryka, který v nich viděl nástroj praktické realizace svých filosofických idejí a úsilí o vytvoření nové sebevědomé generace První republiky. Právě národnostní akcent se stal osudný některým organizacím za německé okupace. Řada z nich byla zrušena, jiné byly přetransformovány do podoby vyhovující protektorátní správě.

Po válce se podařilo čilý spolkový a občanský život obnovit. Jako již v předválečné době se zejména mládežnické, ale i odborové, tělovýchovné a kulturní spolky stávají nástrojem politického boje. Zejména sociální demokraté a komunisté si uvědomili, že podchycení volnočasových aktivit mládeže i dospělých vede k těsnějšímu sepětí se světonázorovými idejemi stran, pod jejichž patronací se tato činnost provádí. Také co se týče motivace k dobrovolné práci hraje velkou roli idea, v jejímž jméne člověk věnuje svůj čas, síly či finanční prostředky.

Převzetí moci komunisty však znamenalo konec snahám o svobodný rozvoj dobrovolných a zájmových organizací. Majetky nekomunistických sdružení byly zkonfiskovány, některé spolky ihned rozpuštěny, jiné násilně přetvořeny, či nově vytvořeny. Ve všech oblastech dobrovolné činnosti byly zformovány jednotné organizace kontrolované komunistickou stranou. Dobrovolná činnost, která jinak přispívá k rozvoji demokratické společnosti a zvyšování účasti občanů na správě veřejných věcí, tak byla využita k budování socialismu prostřednictvím všudypřítomné

ideologizace dobrovolné činnosti, "povinně dobrovolných" akcí a kontroly každé možnosti provozování nezávislých aktivit.

Teprve po roce 1989 dochází k obnově demokratických struktur v plné šíři a začíná prudký rozvoj nezávislých sdružení v oblasti ekologie, lidských práv, humanitární činnosti, sportu a sociální oblasti (např. YMCA, Sokol, Skaut-Junák). Stát mnoho z nich podporuje poskytováním grantů pro různé oblasti, zejména v sociální sféře, kde se uplatňuje názor, že nestátní organizace dovedou pokrýt poptávku po některých službách lépe, než státem řízené centralizované instituce. (www.dobrovolnik.cz)

Roku 1993 vzniklo v ČR první specializované pracoviště pro oblast dobrovolnictví – občanské sdružení Hestia – Národní dobrovolnické centrum, založené z iniciativy a za finanční podpory Open Society Institut v New Yorku a za metodické pomoci Points of Light Foundation. Jako jedno ze 14 národních dobrovolnických center v zemích střední a východní Evropy je Hestia propagátorem myšlenky dobrovolnictví, metodicky vede a podporuje nově vznikající regionální dobrovolnická centra a jejich projekty v republice a pomáhá s procesem profesionalizace dobrovolnických činností. Přestože veřejnost je často skeptická vůči dobrovolné činnosti, lze v posledních letech vysledovat i pozitivní tendence, které přibližují Českou republiku civilizovanému světu i na tomto poli. (Jechlová, 2002:29)

2.2 Vývoj dobrovolnictví ve světě

„Dobrovolnictví zahrnuje nejen činnost na místní a národní úrovni, ale také mezinárodní programy. Dobrovolníci mají důležitou roli v humanitárních programech OSN, v technické spolupráci, obraně lidských práv i v procesu podpory demokracie. Rovněž kampaně na podporu zvyšování gramotnosti a ochrany životního prostředí by se neobešly bez pomoci dobrovolníků.“ (Tošner, Sozanská, 2002:24)

Dobrovolnictví v USA

Dobrovolníci se tu angažovali nejen v církevních či jiných spolcích, ale tradice dobrovolnictví se zde rozšířila natolik, že velká část obyvatel Spojených států a Kanady cítí potřebu dělat něco pro druhé, i když nejsou napojeni na nějakou konkrétní organizaci. Průzkumy ukazují, že dnes se v USA do dobrovolnické činnosti zapojuje 20 % populace. V Kanadě to je až 25 % obyvatelstva. Dobrovolnická centra spolu spolupracují na státní i federální úrovni. V Americe je zvykem, že každá dobročinná iniciativa je podporována významnými osobnostmi politického, obchodního a církevního života.

V roce 1961 prezident J. F. Kennedy založil v USA Mírové sbory (Peace Corps). Svou vizi formuloval slovy: „Neptejte se, co může vaše země udělat pro vás, ptejte se, co můžete udělat pro svou zemi vy.“ V současnosti je činných více než 7300 dobrovolníků těchto sborů v 75 zemích světa. Pomáhají zajistit pitnou vodu tam, kde je jí nedostatek, vyučují děti v rozvojových zemích, pomáhají zakládat malé firmy, šíří osvětu o životním prostředí, sázejí stromy a bojují proti šíření aids. (Tošner, Sozanská, 2002:25)

V USA se mezi dobrovolníky hlásí kromě mladých lidí také lidé v produktivním věku, často ženy, jimž odrostly děti, ale i důchodci nebo podnikatelé. V západních zemích patří dobrovolná pomoc k občanským ctnostem a až 40 % jejich obyvatel uvádí, že ve svém životě dobrovolně pracovali pro některou společensky prospěšnou instituci nebo pravidelně darovali část svého majetku. Dobrovolnictví je zde samozřejmou součástí běžného života společnosti a přináší dobrovolníkům kromě uspokojení z jejich práce také společenské uznání a prestiž. (Hučín, 2003:24)

Dobrovolnictví v Evropě

Evropské tradice dobrovolnictví se odvíjí od práce církevních charitativních organizací. Tento tradiční model byl v poslední době obohacen o systém dobrovolnických center podobně jako v Americe, avšak mezi jednotlivými evropskými zeměmi jsou velké rozdíly co do počtu i fungování těchto center.

Mezi země s dlouhou tradicí dobrovolnictví patří Velká Británie. Zejména charitativní činnost a vzájemná pomoc lidí v odlehlých oblastech venkova patří k tradičnímu anglickému stylu života. Dokonce i vojenská služba v Británii byla vždy

nepovinná, což odráží vysoké vědomí občanské odpovědnosti za svou zem. Impuls občanské solidarity z let druhé světové války zůstal nevyužit v době budování státní sociální péče. Až v sedmdesátých letech 20. století bylo založeno britské Dobrovolnické centrum. Ve Velké Británii je kladen důraz na soběstačnost občanů a komunit. Ve státní péči ponechává jen ty oblasti, u kterých je to nutné. Vláda ale podporuje dobrovolnictví celou řadou svých iniciativ, přičemž je velký důraz kladen zejména na propagaci dobrovolnictví mezi mládeží.

Zemí s tradičně rozvinutým smyslem pro vzájemnou pomoc je Nizozemí. I když v průběhu šedesátých let minulého století byl systém spolků, zejména církevních, nahrazen intervencí silného sociálního státu, již o deset let později začaly skupiny občanů, nespokojených s tradičními postupy státní péče, zakládat vlastní svépomocné programy. Vznikly nové druhy dobrovolnictví, jako je např. pomoc bezdomovcům prostřednictvím přátelského vztahu s dobrovolníkem či pomoc pro lidi infikované HIV. Vláda začala připravovat právní podmínky pro působení dobrovolníků v různých sférách a zároveň financovala vznik dobrovolnických center. Decentralizace vládní politiky vložila hlavní díl odpovědnosti za dobrovolnictví na místní úřady. To umožňuje lepší propojení potřeb komunit a zainteresování místních lidí. Tak se také vytvářejí, či spíše obnovují dříve přirozené vztahy na úrovni obce, města, ulice. (Tošner, Sozanská, 2002:26)

3. MOTIVACE DOBROVOLNÍKŮ

„Chceš-li postavit loď, nedělej to tak, že svoláš chlapy, aby sehnali dřevo a začali stavět, ale dej jim, aby sami zatoužili po širém, nekonečném moři.“

Antoine de Saint-Exupéry

3.1 Co je to motivace

Prakticky všechny definice motivace shrnuje současný Psychologický slovník. „Motivace je proces usměrňování, udržování a energetizace chování, který vychází z biologických zdrojů; pojem motivace v psychologii zatím značně nejednotný; nejčastěji chápán jako intrapsychický proces zvýšení nebo poklesu aktivity, mobilizace sil, energetizace organismu; projevuje se napětím, neklidem, činností směřující k porušení rovnováhy; v zaměření motivace se uplatňuje osobnost jedince, jeho hierarchie hodnot i dosavadní zkušenosti, schopnosti a naučené dovednosti; za nežádoucí motivaci jsou považovány strach, úzkost, bolest aj.“ (Hartl, Hartlová, 2000:328)

Jestliže se ptáme po důvodech našeho jednání, přemýšlíme-li o modelech chování lidí kolem nás, ptáme se po motivech jednání. Každé jednání má svůj účel. Motiv a potřeby usměrňují naše jednání a dávají mu energii. Motivace je tedy jakýmsi motorem konání. Motiv nepůsobí vždy jenom jeden, ale je jich současně celá řada a vzájemně se ovlivňují, ovšem pouze jeden z nich může být hlavní a ten nakonec vede k zaměření a výběru příslušného modelu chování a jednání. Existuje celá řada teoretických přístupů k motivaci, uplatňujících různé výkladové principy. Některé se více soustřeďují na obsahovou stránku (co je příčinou motivace), jiné se spíše zajímají o procesuální stránku (jak motivy působí na chování).

Slovo motivace je termín odvozený z latinského *motivus*, což je forma slova *moveo* – hýbám a *movere* – pohybovat, a vyjadřuje tak přeneseně hybné síly chování a jednání. Motivы jsou tedy hybnými silami našeho jednání. V obecném slova smyslu se motivace vysvětluje jako cílené chování. Ve vlastní teorii prozatím neexistuje univerzální a všeobjímající teorie motivace. Můžeme si tedy dovolit říci, že motivace je důvodem k rozhodování v situacích volby a také proces zkoumání a usměrňování vnitřních procesů člověka, které řídí, aktivuje a udržuje chování. (Hanuš, 2001:1)

Motivace a její úroveň

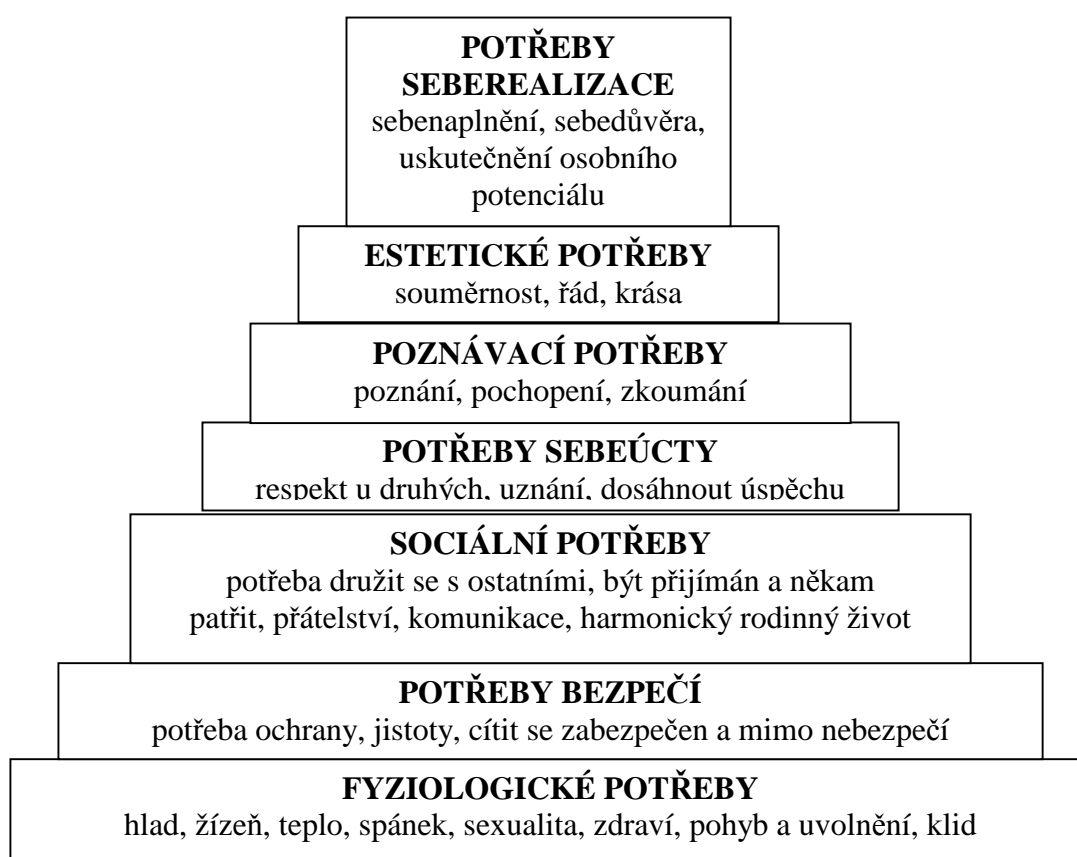
Motivace a úroveň motivování jedince je dána molekulární a molární složkou motivace, které se rovnoměrně podílejí na schopnosti býti vůbec motivován. Důležité je si uvědomit, že motivace není závislá jen na tom, kolik dokážu „dostat“ ze svých svěřenců, ale z podstatné části i na tom, nakolik je jedinec jako biologická jednotka přírodou vybaven na případné motivování. Molekulární část motivace nás právě o těchto biologických předpokladech informuje. Důležitá je naše genetická informace, dědičnost, tím je nastavena hladina testosteronu, kortizolu, stav endorfinových genů, imunitního systému, dominance hemisfér atd. Molární část motivace je dána onou schopností vyburcovat své svěřence. Důležitá je tu vztahovost k prostředí, tedy využít to, co jsme od přírody dostali. Molární část motivace má ještě svoji úroveň zevní a niterné motivace. Molární motivace zevní je daná činy, které vyvolávají jiní lidé, kdežto molární motivace niterná je dána činy, které vyvoláváme a spouštíme sami. Niterná motivace je vždy účinnější než motivace zevní.

Každé jednání má svůj účel. Motivy a potřeby usměrňují naše jednání a dávají mu energii. Motivace je tedy jakýmsi motorem konání. Pokud chceme dosáhnout nějakého cíle a jsme dobře motivováni, musíme splnit tři základní podmínky nezbytně nutné pro jeho dosažení. První podmínkou jsou odpovídající schopnosti, kterými musíme pro dosažení našeho cíle disponovat (např. fyzické nebo psychické). Druhou podmínkou jsou dostačující vnější podmínky a třetí nezbytnou podmínkou je pevná vůle. Uvedu zde příklad. Je důležité si uvědomit, že kdo nechce vystoupit na vrchol hory, ten to taky nikdy neudělá, i kdyby to vzhledem ke svým schopnostem udělat mohl. Na horu současně nevyleze ani ten, kdo by to chtěl udělat, ale jeho nedostatečné schopnosti mu to neumožňují. Jestli má k tomu vůli, anebo ne, je něco jiného. Tomu, kdo splňuje všechny tři podmínky a vrcholu hory po náročném výstupu dosáhne, se dostane velikého sebepotvrzení, vylepší se mu vlastní sebehodnocení a sebepojetí. Cílová radost je tím větší, čím větší úsilí v čase musel vynaložit na překonání všech překážek, které mu stály v cestě. (Hanuš, 2001:2)

Maslowův model potřeb

Nyní se zaměřím na model hierarchie lidských potřeb podle amerického psychologa Abrahama Maslowa. Na tomto schématu je znázorněn model úspěšného chování, kdy jedinec silnou vůlí a schopností maximální koncentrace na cíl zvýší svůj energetický potenciál natolik, že veškeré překážky na cestě překonává a má ještě tolik energie, aby dosáhl svého cíle. Motivy úzce souvisí se strukturou našich potřeb.

Obr. 1: Maslowova hierarchie potřeb



Než se potřeby, které jsou umístěny v hierarchii výše, stanou důležitým zdrojem motivace, musí být přinejmenším částečně uspokojeny potřeby, jež leží níže. Předpokladem je, že základní silou která motivuje člověka k růstu, je zaměření k seberealizaci – uplatnění všech možností organismu. Rozvíjející se osobnost usiluje o uplatnění svého potenciálu v rámci limitů dědičnosti. (Slepička, 2001:15)

Devět základních zákonů motivace

Nyní uvedu **devět zákonů motivace**, které se využívají v sociální práci a všude tam, kde pracuje více lidí v rámci nějaké pracovní skupiny.

1. Chcete-li motivovat, musíte být sami motivováni.
2. Úspěch motivuje.
3. Motivace má dvě stádia – vytyčit cíl a ukázat, jak cíle dosáhnout.
4. Uznání motivuje.
5. Motivace je nikdy nekončící proces.
6. Vlastní účast motivuje.
7. Každý pokrok musí být zřetelně viditelný.
8. Výzva k akci motivuje jen tehdy, je-li možno zvítězit.
9. Ztotožnění se se skupinou motivuje. (Slepička, 2001:41)

V naší každodenní činnosti má motivace nezastupitelnou a nenahraditelnou úlohu. Motivace je klíčem k našemu konání, k našemu procesu poznávání, rozvíjení a růstu. Tato skoro pudová potřeba přicházet věcem na kloub, díky mnoha vlivům často mizí u některých jedinců již v značně mladém věku. A tak nám nezbývá nic jiného, než nejrůznějšími prostředky člověka „motivovat“ skutečně a doslova rozhýbat. (Hanuš, 2001:3)

3.2 Jak motivovat dobrovolníky

Dobrovolníci nejsou za svou činnost honorováni finančně, nicméně jim přináší spoustu jiných zisků. Proto je potřeba s jejich motivací pracovat a dobrovolníky za jejich práci náležitě oceňovat. Důležité je dobrovolníkům dávat najevo, že jsou pro zařízení nepostradatelní a nenahraditelní. Možností ocenění je celá řada. Mezi nejběžnější způsoby poděkování patří především:

- ocenění při Mezinárodním dni dobrovolníků 5. 12. (v ČR probíhá v té době akce Dobrovolnické dekáda od 1. do 10. prosince a bývá při ní udělována cena pro dobrovolníky „Křesadlo – cena pro obyčejné lidi, kteří dělají neobyčejné věci“),
- přání k svátku a narozeninám,

- dárek a přání k Vánocům,
 - děkovný dopis,
 - pozvání na neformální setkání pracovního týmu
 - uspořádání slavnostního setkání dobrovolníků (s nějakým programem, s večeří atd.),
 - podpora osobního rozvoje a dosažení nových dovedností (vyslání na konferenci, uhrazení výcviku, zprostředkování stáže v zahraniční nemocnici atd.),
 - uvedení dobrovolníka ve výroční zprávě,
 - umožnění vystoupení v médiích,
 - jmenování zkušeného dobrovolníka poradcem programu,
 - zajištění cen od sponzorů (sleva na nákup, volné vstupy do fitcentra, lístky do divadla)
 - pro dobrovolníky – studenty přichází v úvahu i vydání osvědčení o dobrovolnické činnosti pro přijímací zkoušky, uznání dobrovolnické činnosti jako praxe atd.
- (V těchto případech je jen třeba dbát o to, aby nedošlo k obrácení priorit. To znamená, aby se studenti nestávali „dobrovolníky“ jen pro osvědčení).

Při oceňování dobrovolníků je dobré pamatovat na následující zásady.

Pravidla motivace dobrovolníků:

- vyjadřovat dobrovolníkům vděčnost a to poměrně často,
- využívat různé formy poděkování,
- být upřímný,
- vyjádřit spokojenost s člověkem, nejen s prací,
- pamatovat na to, že poděkování by mělo být v souladu s výsledky,
- používat stejné nebo podobné odměny za stejné výsledky (nemít oblíbenec),
- věnovat zvýšenou pozornost těm výsledkům, kterých si sám dobrovolník velmi cení,
- informovat o změnách v programu, které se dobrovolníků, byť jen nepatrně, týkají,
- prokazovat osobní nasazení a šířit kolem sebe dobrou náladu,
- říkat často upřímně: „Prosím“ a „Děkuji“.

Ocenění je důležitým prostředkem pro udržování motivace dobrovolníků, ale nikoliv jediným. Mezi další faktory udržující motivaci dobrovolníků patří:

- příjemná atmosféra na pracovišti dobrovolníka,
- jasná a jednoduchá pravidla fungování dobrovolníků,
- jasné signály ze strany personálu i pacientů, že činnost dobrovolníků je smysluplná a vítaná,

- rychlé a smysluplné reagování na podněty a připomínky dobrovolníků,
- účinné řešení konfliktů,
- rychlá a účinná pomoc dobrovolníkovi v případě, že o ni požádá,
- zřetelná shoda mezi deklarovanými cíli, posláním a smyslem dobrovolnické činnosti v daném zařízení a praxí dobrovolnické činnosti tamtéž,
- jasná dohoda s dobrovolníkem, ve které je přesně stanoveno, jaké činnosti se dobrovolník věnuje, v jakém rozsahu, a kdy nebo za jakých podmínek tato dohoda končí.

(Novotný, Stará, 2002:23, 24)

3.3 Tři základní motivace k dobrovolnictví

Pomocí statistické analýzy v letech 1999-2000 byly vytipovány tři základní motivace k dobrovolnictví. Tyto motivace se vzájemně prolínají, ale u konkrétních jednotlivců některá z nich nabývá dominantního vlivu. Prvním typem je konvenční či normativní motivace. Její nositel se stal dobrovolníkem proto, že ho k tomu vedly morální normy nejbližšího okolí, anebo obecná neformální pravidla chování v dané společnosti. Konvenční motivace, která je dominantní u 41 % českých dobrovolníků je ovlivněna očekáváním a vzory chování v kruhu rodiny nebo širší společnosti. Tato motivace většinou vychází z křesťanské morálky a představ o správném způsobu života určité vrstvy obyvatel. Tito dobrovolníci jsou většinou starší lidé nad 60 let a věřící lidé.

Druhým typem je reciproční motivace. Její nositel hledá v dobrovolné práci prvky, které by byly užitečné i pro něho samého. Tito dobrovolníci chápou svoji práci jako spojení dobra pro jiné a vlastního prospěchu. Příkladem nám může být zájem o získávání nových zkušeností, navazování nových vztahů a snaha uplatnit svoje schopnosti a udržovat se prostřednictvím dobrovolné práce v kondici. Tato motivace má dominantní vliv na rozhodování 37 % českých dobrovolníků a je patrná především u mladých lidí do 30 let s jednoznačně ateistickým pohledem.

Nerozvinutá motivace je typem třetím a omezuje se na soubor prvků vytvářejících základní prostor pro rozhodování dobrovolníků. Jde o prvky, jako je důvěra v organizaci, pro kterou pracují, přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce v konkrétním případě a především pocit, že se jejím prostřednictvím mohou podílet na šíření dobré myšlenky. Na základě těchto myšlenek je nositel nerozvinuté motivace

ochoten dobrovolně pracovat. Dominantní vliv této motivace k dobrovolnictví se projevuje u 22 % dobrovolníků. V této motivační skupině převládají vysokoškoláci a osoby příslušející ke střední a starší generaci. (Tošner, Sozanská, 2002)

Chceme-li porovnat tyto tři typy motivace s typologií dobrovolnictví, můžeme říci, že konvenční motivace má nejbližší k občanské výpomoci v rodině a příbuzenstvu, reciproční motivace k dobrovolnictví vzájemně prospěšnému a nerozvinutá motivace má nejbližší k veřejně prospěšnému dobrovolnictví.

Motivů je celá řada. Z výzkumu plyne, že pro většinu českých dobrovolníků je motivem pocit smysluplné práce, dále uvádí, že jim jejich činnost posiluje sebevědomí a nalézají v ní příjemné vyplnění svého volného času. Motivace dobrovolníků je velice rozmanitá a mnozí z nich se ztotožňují s celou škálou důvodů, které měly vliv na jejich rozhodnutí dobrovolně pracovat. „Motivy dobrovolníků ze střední a východní Evropy se výrazněji neliší od motivů dobrovolníků například z USA či Evropské unie. Jediný rys, na který stále narážíme je, že zahraniční dobrovolníci uvádějí, že dobrovolnictví je přirozené, „má se to“ a je v jejich zemích i patřičně společensky ceněno.“ (Novotný, Stará, 2002:7)

4. DOBROVOLNICKÁ ČINNOST VE DVOU KONKRÉTNÍCH ORGANIZACÍCH

4.1 Občanské sdružení Radost (OS Radost)

Občanské sdružení Radost vzniklo v září roku 2000, kdy se skupina přátel domluvila, že založí neziskovou organizaci, jejíž hlavní náplní bude zajištění volnočasových aktivit pro děti ve věku 8 – 15 let a pořádání letních integračních táborů. Při své dobrovolnické činnosti se členové řídí stanovami OS Radost (viz příloha č. 1). Cílem sdružení je podílet se na prevenci sociálně patologických jevů vytvářením tvůrčích, volnočasových aktivit pro děti, pomáhat sociálně potřebným rodinám i jejich jednotlivým členům. Cílovou skupinou jsou rodiny a rizikové skupiny, jejichž jednotliví členové jsou ohroženi delikventním chováním. Náplní práce sdružení je organizování zážitkových a pobytových akcí s cílem pomoci účastníkům pozitivně měnit chování a styl života, posílit zodpovědnost za sebe i druhé.

Sdružení je složeno z dobrovolníků, kteří mají zaměstnání nebo studují a dobrovolnictví se věnují ve svém volném čase. Náplní OS je Mikulášská besídka, soutěže a hry pořádané ke Dni dětí, countrybál pro děti, sportovní utkání, ale především letní tábor. Nábor na tábor se provádí na základních školách v Brně, Ostravě a Zubří, což jsou města, kde členové OS bydlí. Navázali jsme také úspěšnou spolupráci s kurátorkou a sociální pracovnící v Ostravě, které s námi na tábor posílají děti ze sociálně znevýhodněných rodin, děti z problémových rodin a dětského domova. S postupem času se činnost sdružení zúžila pouze na pořádání čtrnáctidenního turnusu letního tábora. U jednorázových akcí byl problém především se zajištěním vhodných prostor a dostatečné účasti dětí.

V průběhu roku mají členové sdružení několik oficiálních schůzí, kde je účast všech povinná (např. valná hromada). Na nich se řeší organizační záležitosti, rozhoduje se o tom, jaké vybavení se koupí na základnu, plánuje se celotáborová hra, rozdělují se úkoly, funkce atd. Každé dva měsíce je neoficiální schůzka, která se koná v pronajaté tělocvičně základní školy a hraje se utkání ve volejbalu nebo florbalu. Každoročně se dobrovolníci účastní školního plesu, který se koná v Zubří. Myslím si, že tyto

sportovní hry a kulturní akce silně utužují přátelské vztahy mezi dobrovolníky i kolektivem jako celem.

OS Radost má svou vnitřní hierarchii, která se odvíjí od délky působení členů ve sdružení. Členem se většinou stává člověk, který jezdí pravidelně po dobu několika let na tábory jako dítě a všichni členové sdružení ho již dobře znají. Když dosáhne věku 15 let a odpovídá nárokům, které jsou kladeny na instruktora, je mu tato pozice nabídnuta. V případě, že se po dobu tří let osvědčí jako instruktor a dosáhne věku 18 let, má možnost stát se oddílovým vedoucím a členem sdružení Radost. Tento postup se osvědčil, protože do řad dobrovolníků jsou přijímáni léty prověření lidé, u kterých je záruka, že se této činnosti budou plně a s nasazením věnovat. Částečně je to dáno také tím, že děti vidí ve vedoucích svůj vzor a společně s pozicí instruktora a později vedoucího mají možnost se blíže seznámit s ostatními vedoucími i organizačními záležitostmi týkajícími se tábora, což je pro ně velice lákavé a motivující.

Členové sdružení, kteří jezdí na tábor, každoročně absolvují školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, školení o práci s dětmi a praktické cvičení v první pomoci, které vede zdravotnice. Všichni oddíloví vedoucí musí mít potvrzení od svého obvodního lékaře, že jsou způsobilí pracovat s dětmi. S dobrovolníky se sepisuje dohoda o provedení práce.

Členem OS Radost jsem od září 2000, kdy vzniklo. Od roku 1998 jsem začala každé prázdniny jezdit jako instruktorka a později jako vedoucí na letní tábory pro děti. Každoročně jsem absolvovala dva čtrnáctidenní turnusy. Tenkrát jsem svou práci vnímala jako něco samozřejmého a považovala ji za způsob, jak užitečně trávit volný čas a být s lidmi, se kterými jsem si dobře rozuměla. Práce s dětmi mě bavila. Za dobrovolníka jsem se tehdy nepovažovala a brala jsem možnost účastnit se táborů jako čest. Možnost být instruktorem není nabídnuta každému, kdo dosáhne 15 let, ale pouze několika lidem, kteří odpovídají požadavkům kladeným na tuto pozici.

Nyní působím jako kronikářka sdružení a oddílová vedoucí. Každý oddíl má jednoho vedoucího, kterému pomáhají dva instruktoři. V oddíle bývá 12 – 15 dětí ve věku 8 – 15 let. Oddíly jsou každý rok čtyři a vzájemně mezi sebou soutěží o vítězství v celotáborové hře.

4.2 Zeměpisná společnost Morava (ZS Morava)

Zeměpisná společnost Morava vznikla 8. května roku 1971 rozdělením ZS Po cestách. Tou dobou se jednalo o pionýrskou organizaci, která pokračovala v zavedených tradicích. V roce 1990 vzniká samostatná dětská organizace ZS Morava, nezávislá na celorepublikových sdruženích. Dne 21. března 1990 byla zaregistrována u Národního výboru města Brna jako dobrovolná dětská organizace s působností na území města Brna. Zeměpisná společnost Morava je zájmovou a dobrovolnou organizací dětí a jejich starších kamarádů. Svou činnost provozuje v klubovně "Paluba" na Pekárenské ulici č. 4 v Brně. Při své činnosti se řídí schváleným organizačním řádem a stanovami (viz příloha č. 2).

Smyslem činnosti je mimoškolní dotváření osobnosti mladého člověka, člověka obětavého, ohleduplného, který věří ve vlastní síly a schopnosti. Kromě základní výchovné činnosti je cílem společnosti utvářet hluboký vztah dětí k přírodě a životnímu prostředí. Základem tohoto vztahu je poznávání Země a jejich přírodních zákonů. Odtud je odvozen i název "Zeměpisná společnost", který vyjadřuje myšlenku neoddělitelnosti přírody a životního prostředí hranicemi regionů. Základní náplní práce členů společnosti je práce s dětmi v ZS, zejména zájmová vlastivědná činnost a hry, které pomáhají objevovat nadání a schopnosti dětí. Zábavná činnost podněcuje zájem dětí, posiluje víru ve vlastní schopnosti a rozvíjí fyzickou zdatnost. Zdravé sebevědomí je základem pro další harmonický rozvoj osobnosti dítěte, etiky vzájemných vztahů, tolerance a estetického cítění.

ZS Morava je složena z dobrovolníků, kteří se dobrovolnictví věnují ve svém volném čase. Náplní práce jsou zejména pravidelné schůzky všech oddílů v klubovně v rozsahu dvě hodiny týdně. Jednou za 14 dní děti čeká turisticky či výzkumně zaměřená akce. Kromě jednodenních samostatných výletů pořádá ZS vícedenní společné akce, ty se nazývají tradiční a pořádají se proto každý rok. Jsou jimi Podzimní pochod (většinou čtyřdenní, v době podzimních prázdnin), Zimní expedice (devítidenní lyžařský kurs, spojený s oslavou nového roku o zimních prázdninách), Jarní pochod (v době velikonočních prázdnin), Květnový pochod, Závod hlídek (turisticko-dovednostní závod začátkem června). Celoroční činnost vrcholí Letní výzkumnou expedicí (pro nejmenší tábor v Jižních Čechách, pro starší čtrnáctidenní pochod po různých oblastech Čech i Moravy). Další společné akce jsou jednodenní (Podzimní

lehkoatletická olympiáda, Konference, Hra po Brně a pro vedoucí každoroční turnaj ve volejbale.

Členem ZS Morava může být každý chlapec nebo děvče, pokud splní minima člena ZS a složí slib ZS Morava, kterým se zavazuje dodržovat stanovy společnosti. Ke členství je nutný písemný souhlas rodičů nebo zákonného zástupce. Člen společnosti dosahuje plněním minim vyšší hodnost členství: cestovatel, vlastivědec, lektor a vedoucí ZS.

Po dovršení věku 15 let může členství pro vlastivědce nabýt tří forem:

- dopisující člen společnosti (je v kontaktu se ZS, účastní se některých akcí)
- člen oddílu instruktorů
- člen kolektivu vedoucích

Členství v ZS zaniká odchodem ze společnosti nebo ukončením činnosti - vyloučením z rozhodnutí rady ZS a vedení ZS.

5. MOTIVACE DOBROVOLNÍKŮ PRACUJÍCÍCH S DĚTMI A MLÁDEŽÍ

5.1 Výzkumný problém, cíl výzkumu

Myslím si, že dobrovolnická činnost není zatím v České republice příliš doceněna a práce dobrovolníků je v naší společnosti opomíjena, mnohdy nepochopena, a není jí věnována dostatečná pozornost, kterou si jistě zaslouží. České literatury, týkající se této problematiky, je velice málo a nové výzkumy na téma dobrovolnictví chybí. Statistiky, které máme k dispozici jsou staré a dosti se různí.

Tématem výzkumu je motivace dobrovolníků k jejich činnosti. Vzhledem k tomu, že některé organizace jsou na spolupráci s dobrovolníky existenčně závislé, je pro ně velmi důležité dokázat je k práci správně motivovat. Motivace dobrovolníků v různých typech organizací je odlišná, což je důležité si uvědomit a pracovat s nimi podle toho. Je důležité, aby byly spokojeny všechny tři strany – organizace, její klienti i dobrovolníci. Jen tak může dojít k jejich symbióze a kvalitní práci na vysoké profesionální úrovni. To je důvod, proč jsem se rozhodla svůj výzkum zaměřit na dobrovolníky v ZS Morava a OS Radost.

Z výzkumného problému vyplývá tato otázka: Co je hlavní motivací k činnosti dobrovolníků v OS Radost a ZS Morava? Ve výzkumu se zaměřím na motivaci dobrovolníků obou organizací a budu zjišťovat, zda se jejich motivace nějak liší, a pokud ano, tak v čem. Výzkum bude sledovat počáteční motivaci dobrovolníků i jejich motivy, které převládají v současné době.

Pro účely výzkumného šetření jsem formulovala následující hypotézy:

Hlavní hypotéza:

Hlavní motivací dobrovolníků v OS Radost a ZS Morava jsou přátelské vztahy mezi dobrovolníky.

Odvozené hypotézy:

1. Práci s dětmi a mládeží se věnují spíše mladší lidé (ve věku 15-30 let).
2. Dobrovolnictví se věnují převážně studenti.
3. Při dlouhodobém působení dobrovolníků v organizaci se snižuje úroveň jejich motivace.

5.2 Charakteristika výzkumu, použité metody a techniky

Při realizaci výzkumného šetření jsem zvolila metodu kvantitativního výzkumu a výzkumným nástrojem jsou dotazníky (příloha č. 3). Pro tuto výzkumnou metodu a nástroj jsem se rozhodla z toho důvodu, že dotazníky mohou dát vyplnit všem dobrovolníkům, kteří momentálně pracují v ZS Morava a OS Radost. Tím získám vyčerpávající informace o dobrovolnících v těchto dvou organizacích. Organizace jsou si co do počtu aktivních dobrovolníků velice podobné. Prostřednictvím těchto dotazníků zjišťuji, co motivuje dobrovolníky v těchto dvou organizacích k jejich činnosti. Zaměřuji se také na faktografické údaje o dobrovolnících, jako je jejich věk, pohlaví a rodinný stav, abych zjistila, jestli se složení dobrovolníků v těchto dvou organizacích něčím výrazně liší.

Vzhledem k cílům výzkumu jsem dotazník rozdělila na dvě části. V první části dotazníku zjišťuji již zmíněné faktografické údaje. Ve druhé části zjišťuji, odkud se dobrovolníci dozvěděli o možnosti působit v organizaci, jak pohlíží na práci dobrovolníků, jak dlouho zde působí a především se zaměřuji na zjištění jejich motivace. Otázky se týkají počáteční motivace dobrovolníků i jejich současných motivů k dobrovolnické činnosti. Dotazníky byly dobrovolníkům z OS Radost a ZS Morava, po předchozí domluvě, rozeslány prostřednictvím e-mailu.

5.3 Vlastní výzkum

Před zahájením vlastního sběru dat byl proveden **předvýzkum** s cílem ověřit použitelnost dotazníku. Předvýzkum byl proveden na pěti respondentech z řad mých spolužáků a přátel, o kterých vím, že pracují jako dobrovolníci v neziskových organizacích. V testovaném souboru byli zastoupeni muži i ženy. Předložením dotazníku jsem ověřovala srozumitelnost a jednoznačnost jednotlivých položek dotazníku. Poté co byla sebrána a vyhodnocena data z předvýzkumu, bylo potřeba kvůli nejasnostem upravit v dotazníku některé otázky. V otázce číslo 10, 12, 13 a 14 došlo třikrát k tomu, že respondenti zakřížkovali více možností odpovědí než jednu. Proto jsem tyto otázky doplnila o větu „Zakřížkujte, prosím, jen jednu možnost“.

Do výzkumného vzorku jsem zařadila všechny dobrovolníky, kteří momentálně působí v OS Radost a ZS Morava, čímž jsem provedla vyčerpávající šetření mezi dobrovolníky těchto dvou organizací. Z tohoto důvodu nemůže být vzorek považován za reprezentativní s ohledem na celou populaci dobrovolníků v ČR a nelze proto ani zobecňovat výsledky výzkumu na všechny dobrovolníky působící v ostatních organizacích. Výsledky vypovídají pouze o momentální situaci dobrovolníků v OS Radost a ZS Morava.

Dotazníkové šetření proběhlo během měsíce února 2009 souběžně v obou organizacích. Dobrovolníkům byly elektronické dotazníky rozeslány na jejich e-maily. Vyplnění dotazníků zabralo respondentům průměrně asi 10 minut. Většina dobrovolníků byla při požádání o vyplnění dotazníků ochotná a vstřícná.

Pro rozesílání dotazníků prostřednictvím e-mailu jsem se rozhodla z důvodu územní rozptýlenosti dobrovolníků. Členové OS Radost bydlí v Ostravě, Brně a Zubří. E-mailové adresy všech členů mi poskytl ředitel OS Radost. S rozesláním elektronických dotazníků dobrovolníkům v ZS Morava mi pomohl kamarád, který v této organizaci dlouhodobě působí a dobrovolníci mu důvěřují.

Respondenty jsem k adekvátním odpovědím motivovala faktem, že dotazníky jsou anonymní a zjištěné údaje budou sloužit pouze k výzkumu zveřejněném v této práci. V průběhu administrace a vyplňování nedocházelo k žádným větším nedorozuměním. Data byla zpracována a vyhodnocena v programu Microsoft Excel.

5.4 Výsledky výzkumu

Dotazníkové šetření proběhlo v termínu 1. 2. – 28. 2. 2009. Celkem bylo rozesláno 53 dotazníků, z čehož 5 respondentů mi v požadovaném termínu nezaslalo vyplněný dotazník zpět. Návratnost tedy činí 90,5 %.

Nyní uvedu základní informace o výběrovém souboru, které jsem získala po vyhodnocení dotazníku. Tvrdá data jsem zjišťovala otázkami číslo 1 – 6.

Věkové rozmezí dobrovolníků je od 17 do 53 let. Průměrný věk dobrovolníků je 39,6 let. Mužů zde působí 28 a žen 20.

Tabulka 1. Věkové kategorie

Věk	Dobrovolníci	
	muži	ženy
15 - 20 let	4	4
21 - 25 let	10	6
26 - 30 let	4	4
31 - 35 let	0	0
36 - 40 let	6	2
41 - 45 let	2	2
46 - 50 let	0	0
51 - 55 let	2	2
Celkem	28	20

V následující tabulce uvádím přehled současného nejvyššího dosaženého vzdělání dobrovolníků, kteří jsou zapojeni ve výše uvedených organizacích. Je důležité si uvědomit, že část dobrovolníků tvoří studenti, kteří se stále vzdělávají na gymnáziích a středních odborných školách, proto v dotazníku uvedli, že dosáhli pouze základního vzdělání.

Tabulka 2. Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Četnost odpovědí	
	muži	ženy
základní	14 %	20 %
vyučený/á	14 %	0 %
maturitní zkouška	43 %	30 %
VOŠ - Dis.	0 %	10 %
VŠ - bc.	29 %	10 %
VŠ - Mgr., Ing., ...	0 %	30 %

K otázce zaměřené na nejvyšší dosažené vzdělání se váže i otázka týkající se oboru, ve kterém bylo toto vzdělání dosaženo. Proto uvádím následující tabulku s výsledky výzkumu. Dobrovolníky, kteří stále studují na středních odborných školách, gymnáziích, vyšších odborných školách a vysokých školách jsem zahrnula do kategorie „studující“ bez ohledu na zaměření jejich dosavadního studia.

Tabulka 3. Obor nejvyššího dosaženého vzdělání

Druh vzdělání	Počet dobrovolníků
technické	14
humanitní	16
studující	18

Za významný údaj považují také zaměstnanecké postavení dobrovolníků. Všeobecně by se dalo předpokládat, že nezaměstnaní lidé se budou dobrovolné činnosti věnovat více než lidé, kteří jsou pracovní v zaměstnání. Výsledky získané prostřednictvím dotazníků to však nepotvrzují.

Tabulka 4. Současná pracovní pozice

Pracovní pozice	Počet dobrovolníků
studující	18
řadový zaměstnanec	18
vedoucí pracovník	10
soukromý podnikatel	-
muž/žena v domácnosti	-
nezaměstnaný(á)	2
pracující důchodce(kyně)	-
důchodce(kyně)	-

Z výzkumu dále vyplynulo, že dobrovolnictví se v těchto dvou organizacích věnují většinou svobodní lidé (67 %). Lidé žijící v manželství tvoří 29 % a rozvedení lidé 4 %.

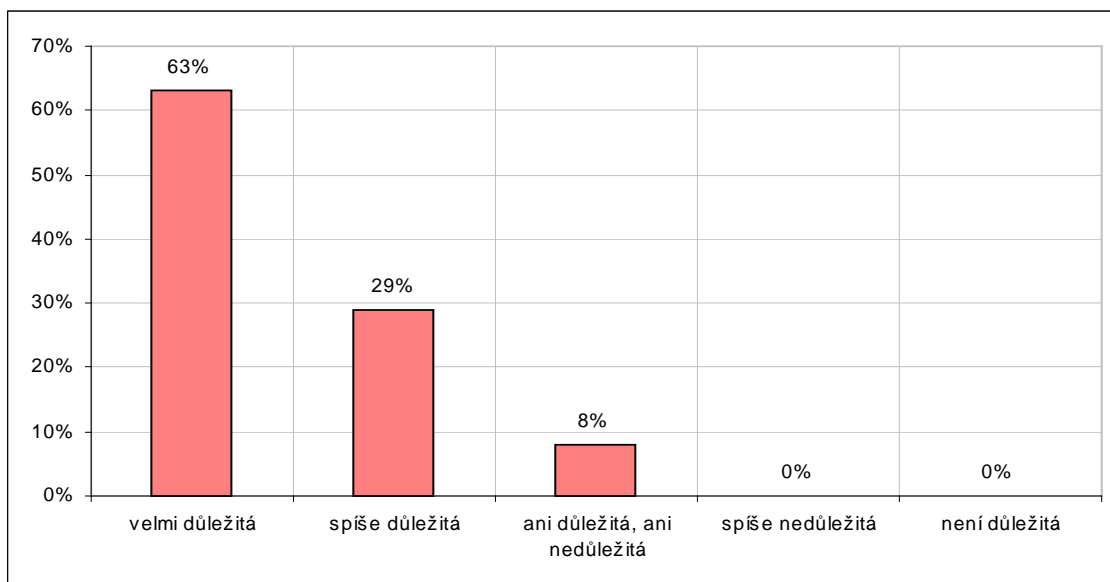
Tímto se uzavírá faktografická část dotazníku. Druhá část dotazníku je zaměřena na zjištění motivace dobrovolníků a dalších souvisejících údajů.

Sedmá otázka v dotazníku byla zaměřena na zjištění informačního zdroje, ze kterého se respondent dozvěděl o možnosti dobrovolnické činnosti ve výše uvedených organizacích. Nejčastější byla varianta odpovědi „od kamaráda, který se věnuje dobrovolnictví“, kterou uvedlo 83 % respondentů. Zbývajících 17 % respondentů uvedlo, že se o možnosti pracovat jako dobrovolník dozvědělo od rodinných příslušníků.

Otázka číslo osm se týkala doby, jak dlouho respondenti v obou organizacích působí. Doba působení dobrovolníků v organizacích se pohybovala v rozmezí od 7 měsíců po 8,5 let. Průměrná doba působení v organizaci činí 5 let, z čehož vyplývá, že většina dobrovolníků spolupracuje s těmito organizacemi dlouhodobě. Tyto údaje jsou počítány k 1. březnu 2009.

Devátá otázka měla za úkol zjistit, jaký význam přikládají dobrovolníci své práci. Dalo se předpokládat, že dobrovolníci svou práci považují za důležitou, jinak by se jí ve svém volném čase nevěnovali.

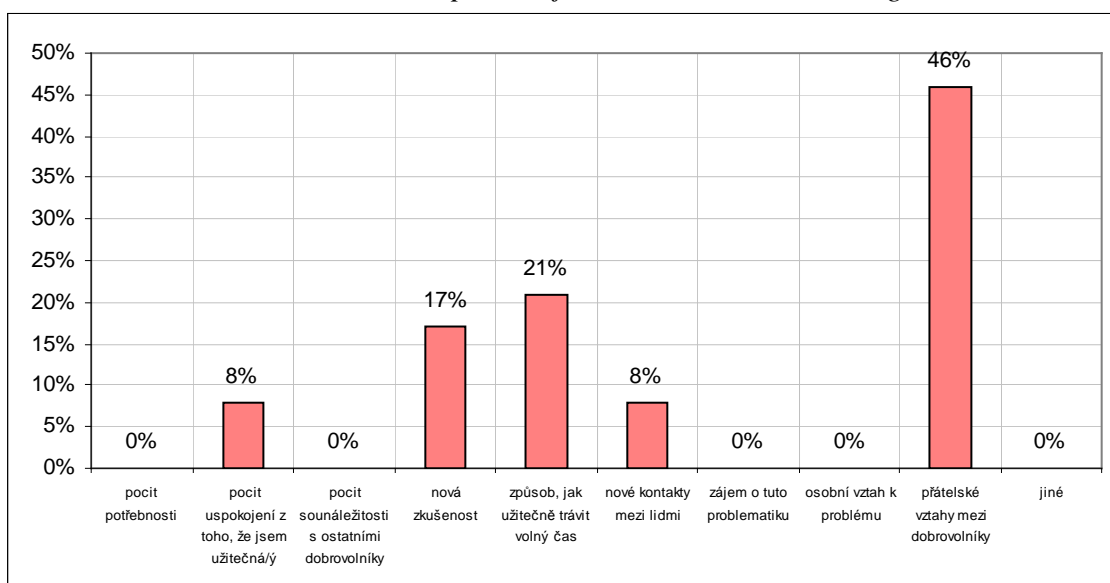
Graf 1. Odpovědi na otázku: Jak pohlížíte na práci dobrovolníků?



Z tabulky jednoznačně vyplývá, že dobrovolníci v obou organizacích považují svou práci většinou za velmi důležitou nebo spíše důležitou.

Otázka číslo deset byla zaměřena na zjištění hlavního motivu dobrovolníků v době, kdy se rozhodovali působit v dané organizaci.

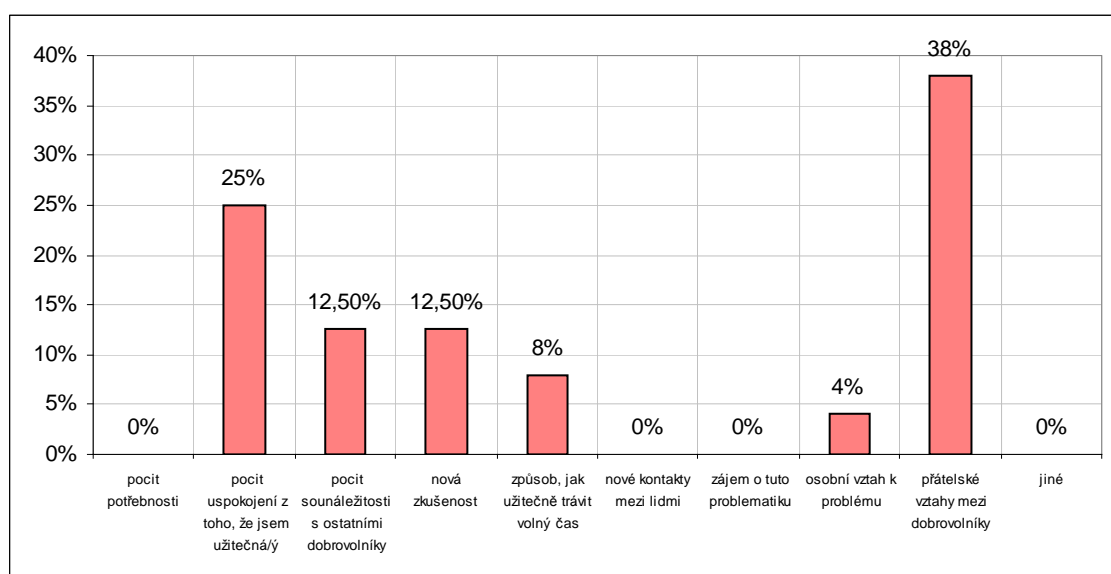
Graf 2. Odpovědi na otázku: Co bylo Vaším hlavním motivem, když jste se rozhodl/a působit jako dobrovolník v této organizaci?



Hlavním počátečním motivem dobrovolníků byly především přátelské vztahy mezi dobrovolníky (46 %), poté následuje způsob, jak užitečně trávit volný čas (21 %) a také touha po nové zkušenosti (17 %). Mezi časté motivy patří i pocit uspokojení z toho, že jsem užitečný a nové kontakty mezi lidmi (shodně 8 %).

Dvanáctá otázka měla za úkol zjistit, jak se vyvíjí motivace dobrovolníků v závislosti na čase. Hledá odpověď na otázku, jaký je rozdíl mezi počáteční a současnou motivací dobrovolníků v obou organizacích.

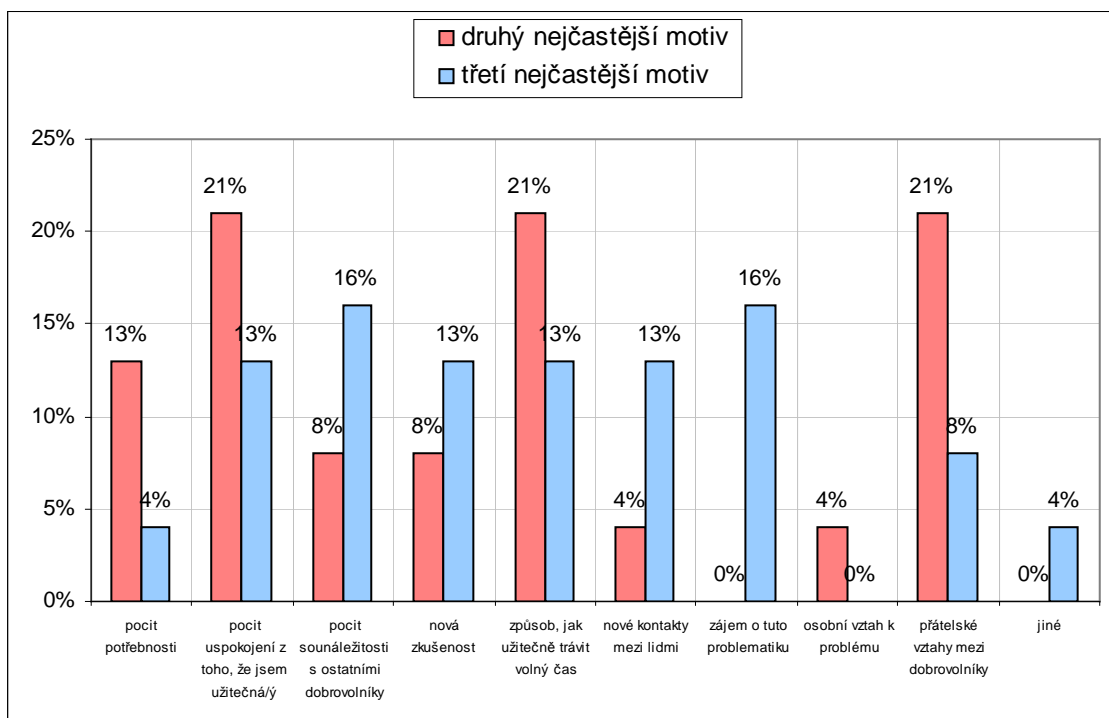
Graf 3. Odpovědi na otázku: Co je pro mne při práci dobrovolníka nyní nejdůležitější?



Na grafu 3. vidíme, že 38 % respondentů shodně uvedlo, jako svůj současný nejdůležitější motiv, přátelské vztahy mezi dobrovolníky. Pocit uspokojení z toho, že jsem užitečný uvedlo jako svoji motivaci 25 % respondentů. Po 12,5 % shodně obdržely dva motivy a to pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky a touha po nové zkušenosti. Za povšimnutí stojí fakt, že hlavním počátečním i současným motivem jsou přátelské vztahy mezi dobrovolníky.

Otázka číslo třináct byla zaměřena na motiv, který považují dobrovolníci při své činnosti za druhý nejdůležitější a otázka číslo čtrnáct zjišťovala třetí nejdůležitější motiv.

Graf 4. Odpovědi na otázku: Jaký je můj druhý a třetí nejdůležitější motiv k práci?



Druhým nejčastějším motivem k práci dobrovolníků jsou hned tři kategorie odpovědí, které uvedlo shodně 21 % dotázaných a to: přátelské vztahy mezi dobrovolníky, pocit uspokojení z toho, že jsem užitečný a způsob, jak užitečně trávit volný čas. 13 % respondentů uvedlo jako motiv pocit potřeby. Pro pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky a nové zkušenosti se vyslovilo shodně 8 % dotázaných. 4 % dotázaných uvedlo jako svůj motiv k činnosti tyto odpovědi: nové kontakty mezi lidmi a osobní vztah k problému.

Jako třetí nejčastější motiv byl uváděn pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky a zájem o tuto problematiku, na čemž se shodlo 16 % respondentů. O druhou příčku se dělí hned čtyři kategorie odpovědí, které uvedlo shodně 13 % dotázaných a to: pocit uspokojení z toho, že jsem užitečný, nová zkušenost, způsob, jak užitečně trávit volný čas a nové kontakty mezi lidmi. Přátelské vztahy mezi dobrovolníky jsou třetím nejdůležitějším motivem pro 8 % dotázaných. Kategorie nové kontakty mezi lidmi a osobní vztah k problému získaly shodně po 4 %.

V následující tabulce uvádím odpovědi respondentů na otázku číslo patnáct, ve které mají porovnat, jak je dobrovolnictví naplňuje dnes s tím, jak je naplňovalo na začátku, když s ním začínali.

Tabulka 5. Jak dobrovolníky naplňuje jejich práce

Pocit uspokojení z dobrovolnictví	Četnost odpovědí
naplňuje mě mnohem více než na začátku	4 %
naplňuje mě více než na začátku	8 %
naplňuje mě stejně jako na začátku	58 %
naplňuje mě méně než na začátku	30 %
naplňuje mě mnohem méně než na začátku	0 %

Z tabulky vyplývá, že 70 % dobrovolníků jejich práce naplňuje stejně, více nebo mnohem více než na začátku. 30 % dotázaných uvedlo, že je práce naplňuje méně než na začátku, což může být příznakem počínajícího syndromu vyhoření, kterým jsou ohroženi všichni pracovníci v pomáhajících profesích. U 70 % respondentů však můžeme předpokládat, že budou v dobrovolnické práci pravděpodobně pokračovat i v budoucnu.

Otázkou číslo šestnáct jsem zjišťovala, kvůli komu vlastně dobrovolníci vykonávají svou činnost. Zajímalo mě, zda budou odpovědi na tuto otázku podobné těm, které respondenti uvedli u otázky číslo dvanáct, ve které jsem se ptala na současnou motivaci dobrovolníků.

Tabulka 6. Kvůli komu dobrovolníci pracují

Kvůli komu pracuji	Počet dobrovolníků
kvůli klientům	25 %
kvůli ostatním dobrovolníkům	50 %
kvůli sobě	25 %
Jiné	0 %

Z tabulky 6. vyplývá, že 50 % dobrovolníků vykonává svou činnost kvůli ostatním dobrovolníkům. Tato skutečnost se potvrdila už při vyhodnocení otázky číslo dvanáct, která zjišťovala současnou motivaci dobrovolníků, kdy 38 % dotázaných uvedlo, že v organizaci působí kvůli přátelským vztahům mezi dobrovolníky a 12,5 % respondentů uvedlo jako svůj motiv pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky, což je v součtu 50,5 %.

Dále můžeme z tabulky 6. vyčíst, že 25 % dobrovolníků pracuje kvůli klientům (dětem) a 25 % kvůli sobě samým.

Poslední otázka dotazníku měla za úkol zjistit, zda chtějí dobrovolníci svou práci vykonávat i v budoucnu nebo jestli s ní už spíše nepočítají.

Tabulka 7. Jak dobrovolníci vidí svou činnost do budoucna

Výroky	Četnost odpovědí
1. Chci ji vykonávat i v budoucnu a podřídím tomu svůj život.	13 %
2. Chtěl/a bych ji vykonávat i v budoucnu, ale pokud bych měl/a nedostatek času nebo jiný problém, tak se ji vzdám.	67 %
3. Do budoucna s dobrovolnictvím spíše nepočítám, dělám to, protože mám volný čas.	8 %
4. Do budoucna s dobrovolnictvím nepočítám.	4 %
5. Neuvažoval/a jsem o tom.	8 %
6. Je mi to jedno.	0 %

Z tabulky vyplývá, že 13 % dotázaných chce vykonávat svou dobrovolnickou činnost i v budoucnu a podřídí tomu svůj život. 67 % respondentů se chce své práci v organizaci věnovat i v budoucnu, ale pokud by se vyskytl nějaký problém, tak se dobrovolnictví vzdají. Do budoucna s dobrovolnictvím spíše nepočítá 8 % dotázaných. 4 % respondentů uvedla, že do budoucna s dobrovolnictvím nepočítají a 8 % uvedlo, že o této otázce neuvažovalo.

Na základě výsledků z tabulky 7. můžeme předpokládat, že se bude v budoucnu dobrovolnictví věnovat 80 % dobrovolníků, kteří zde v současné době působí.

Na závěr uvádím výsledky otázky číslo jedenáct, na kterou respondenti často neodpověděli. Byla to jediná otevřená otázka v dotazníku. Dobrovolníci se mohli svobodně rozepsat a projevit svůj názor. Tato otázka zjišťovala, co se z pohledu respondentů nejvíce změnilo za dobu jejich působení v organizaci. Na tuto otázku odpovědělo 67 % dotázaných, přičemž 20 % shodně uvedlo, že se na jejich pohledu nic nezměnilo a u zbylých odpovědí byla škála názoru velice široká a žádnou podobnost jsem zde nevypoznala.

5.5 Interpretace získaných dat a návrhy pro praxi

Základním úkolem provedeného výzkumu bylo zjistit, co je hlavní motivací dobrovolníků k činnosti v OS Radost a ZS Morava, což byla hlavní výzkumná otázka, z níž vychází hlavní hypotéza. Ta předpokládala, že hlavní motivací dobrovolníků k činnosti v těchto dvou organizacích jsou přátelské vztahy mezi dobrovolníky. Tuto hypotézu jsem ověřovala v dotazníku dvěma otázkami (č. 12 a 16).

U otázky číslo dvanáct se po vyhodnocení získaných dat ukázalo (graf 3.), že hlavní současnou motivací k činnosti dobrovolníků v OS Radost a ZS Morava jsou přátelské vztahy mezi dobrovolníky, což uvedlo 38 % dotázaných. Jako druhý motiv je uváděn dobrý pocit z toho, že jsem užitečný, na čemž se shodlo 25 % dobrovolníků. Po 12,5 % shodně obdržely dva motivy a to pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky a nová zkušenost. Přátelské vztahy mezi dobrovolníky a pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky jsou dvě kategorie odpovědí, které spolu velice úzce souvisí a jako svůj motiv k dobrovolnické činnosti je uvedla polovina dotázaných. Lze tedy říci, že současným hlavním motivem k činnosti dobrovolníků v těchto dvou organizacích jsou přátelské vztahy mezi jejich členy.

Otázka číslo šestnáct byla formulovaná tak, aby zjistila, kvůli komu dobrovolníci vlastně vykonávají svou činnost. Zajímalo mě, zda budou odpovědi na tuto otázku podobné těm, které respondenti uvedli u otázky číslo dvanáct. Z tabulky 6. vyplývá, že 50 % dobrovolníků vykonává svou činnost kvůli ostatním dobrovolníkům. Tato skutečnost se potvrdila už při vyhodnocení otázky číslo dvanáct, která zjišťovala současnou motivaci dobrovolníků, kdy 38 % dotázaných uvedlo, že v organizaci působí kvůli přátelským vztahům mezi dobrovolníky a 12,5 % respondentů uvedlo jako svůj motiv pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky, což je v součtu 50,5 %. Tím se opakovaně potvrdila má hlavní hypotéza.

Z tohoto faktu vyplývají následující doporučení:

- udržovat přátelské vztahy na pracovišti,
- pořádat různé akce k utužení kolektivu (sportovní, kulturní, adrenalinové...),
- vytvářet na pracovišti přátelskou a neformální atmosféru,
- zajistit kontakt dobrovolníků i mimo pracoviště (neformální posezení, na kterých lze v klidu a bez stresu v přátelské atmosféře projednat problémy, které se mohou při práci vyskytnout - prevence syndromu vyhoření).

Aby mohla organizace, jejíž provoz zajišťují dobrovolníci, kvalitně fungovat, musí všichni členové spolupracovat a mít osobní zájem na naplnění cíle, pro který organizace vznikla. Při formulaci této hypotézy i při návrhu doporučení pro koordinátory dobrovolníků jsem vycházela ze své vlastní zkušenosti, kterou jsem získala za dobu mého dobrovolnického působení v OS Radost.

Odvozená hypotéza číslo jedna: „**Práci s dětmi a mládeží se věnují spíše mladší lidé (ve věku 15-30 let).**“ se ve výzkumu potvrdila. V tabulce 1. zřetelně vidíme, že z celkového počtu 48 dobrovolníků, je jich 32 ve věkovém rozmezí 15-30 let. Takto vysoce zastoupený podíl mladých lidí, kteří se rozhodli věnovat svůj volný čas práci s dětmi a mládeží, si vysvětluji tím, že mladí lidé mají velmi blízko k této věkové skupině. Další velice důležitý faktor je, že většina dobrovolníků ve výše zmíněných organizacích sem docházela už od dětství a nyní jsou ve věku, kdy se sami aktivně zapojili do chodu organizace, což lze považovat za přirozený koloběh života organizace.

Z těchto faktů vyplývají následující doporučení:

- při náboru nových dobrovolníků soustředit svou pozornost na věkovou skupinu 15 – 30 let,
- motivovat děti a mládež v organizaci k budoucí spolupráci (být dětem vzorem, s přibývajícím věkem zapojit mládež do chodu organizace, nenásilně delegovat drobné úkoly, které souvisejí s provozem organizace, na její dlouhodobé členy, a tak je připravovat na jejich budoucí roli),
- dlouhodobým členům z řad mládeže dát pocítit, že se již stali za dobu svého působení v organizaci její nedílnou součástí.

Odvozená hypotéza číslo dvě zněla: „**Dobrovolnictví se věnují převážně studenti.**“ Odpověď můžeme najít v tabulce 4., ve které jsou zaznamenány výsledky týkající se současného zaměstnaneckého postavení dobrovolníků obou organizací. Tato hypotéza byla ve výzkumu falsifikována. Ze vzorku 48 dobrovolníků studuje pouze osmnáct, osmnáct dotázaných uvedlo, že pracují jako řadoví zaměstnanci, 10 dobrovolníků jsou vedoucí pracovníci a 2 jsou v současné době nezaměstnaní.

Hypotéza číslo tři zněla: „**Při dlouhodobém působení dobrovolníků v organizaci se snižuje úroveň jejich motivace.**“ Tuto hypotézu jsem ověřovala v dotazníku prostřednictvím otázky číslo patnáct, která byla zaměřena na porovnání toho, jak dobrovolníky naplňuje jejich práce dnes, s tím, jak je naplňovala na začátku, když s dobrovolnictvím začínali (tabulka 5.). Tato hypotéza byla ve výzkumu rovněž falsifikována. Z výzkumu vyplynulo, že dobrovolnictví naplňuje stejně, více nebo mnohem více než na začátku 70 % dobrovolníků. 30 % dotázaných uvedlo, že je práce naplňuje méně než na začátku, což může být příznakem počínajícího syndromu vyhoření, kterým jsou ohroženi všichni pracovníci v pomáhajících profesích.

Z tohoto faktu vyplývají následující doporučení:

- předcházet syndromu vyhoření (neformální setkání za účelem zpětné vazby a rozptýlení, změna pracovní pozice – např. z vedoucího oddílu na zásobovače nebo kuchaře, pochvala a ocenění za vykonanou práci, udržování přátelských vztahů v kolektivu dobrovolníků),
- snažit se o pestrou náplň činnosti dobrovolníků, čímž lze předejít pocitu ustrnutí na mrtvém bodě,
- dát dobrovolníkům možnost podílet se na vedení organizace, čímž se rozšíří jejich pracovní náplň a zvýší se pocit sounáležitosti s organizací.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo seznámit čtenáře s problematikou dobrovolnictví na obecné úrovni i s konkrétní náplní práce dobrovolníků ve dvou organizacích, které se zabývají volnočasovými aktivitami pro děti a mládež. Těmito organizacemi bylo Občanské sdružení Radost a Zeměpisná společnost Morava.

V teoretické části se věnuji vymezení pojmů souvisejících s dobrovolnictvím a historii dobrovolnictví u nás i ve světě. Třetí kapitola je věnována motivaci. Praktická část obsahuje informace o průběhu a výsledcích výzkumného šetření, které proběhlo za účelem zjištění motivace dobrovolníků působících ve dvou konkrétních organizacích pracujících s dětmi a mládeží. Výzkum byl zaměřen především motivaci dobrovolníků k jejich činnosti. Z tohoto důvodu jsem si stanovila hlavní hypotézu, která vycházela z mé osobní zkušenosti a zněla: „Hlavní motivací dobrovolníků OS Radost a ZS Morava jsou přátelské vztahy mezi dobrovolníky.“ Z této hypotézy jsem vycházela i při formulaci mých dalších odvozených hypotéz. Jako výzkumnou metodu jsem zvolila kvantitativní výzkum a mým výzkumným nástrojem byly dotazníky. Pro tuto výzkumnou metodu a nástroj jsem se rozhodla z toho důvodu, že dotazníky jsem mohla dát vyplnit všem dobrovolníkům, kteří momentálně pracovali ve výše zmíněných organizacích, čímž jsem provedla vyčerpávající šetření mezi dobrovolníky těchto dvou organizací.

Cíl práce byl splněn. Z výzkumného šetření vyplynulo, že hlavní motivací dobrovolníků k působení v dané organizaci jsou přátelské vztahy mezi členy organizace. Práci s dětmi a mládeží se věnují ve svém volném čase převážně mladí lidé (věkové rozmezí 15 – 30 let). Dobrovolnické činnosti se věnují většinou mladí pracující lidé, není výlučnou záležitostí studentů. Motivace dobrovolníků k činnosti v organizaci, kde působí, v průběhu času neklesá.

Mnohé neziskové organizace zbytečně finančně i časově zatěžuje zaškolování stále nových dobrovolníků, kteří často po krátké době z organizace odcházejí. Mezi nejdůležitější doporučení, která vyplývají ze získaných dat, patří udržování přátelských vztahů mezi dobrovolníky a neformálního podporujícího prostředí při práci i ve volném čase.

RESUMÉ

Bakalářská práce pojednává o dobrovolnictví a motivaci dobrovolníků pracujících s dětmi a mládeží. Práce se zaměřuje na zjištění motivace dobrovolníků k jejich činnosti. Skládá se z části teoretické a praktické.

Teoretická část práce obsahuje tři kapitoly. První kapitola je zaměřena na úvod do problematiky dobrovolnictví, jsou zde zmíněny hlavní bariéry jeho rozvoje a uvedeno dělení dobrovolnictví z různých hledisek. Druhá kapitola popisuje historii dobrovolnictví a to jak v České republice, tak ve světě. Třetí kapitola se zabývá motivací dobrovolníků, radami, jak je efektivně motivovat k činnosti a zásadami motivace k dobrovolnictví.

Praktická část práce se skládá ze dvou kapitol. Čtvrtá kapitola popisuje dobrovolnickou činnost ve dvou konkrétních organizacích, které se zabývají organizováním volnočasových aktivit pro děti a mládež a výchovnou prací s mládeží. Pátá kapitola obsahuje informace o průběhu a výsledcích výzkumného šetření, které proběhlo za účelem zjištění motivace dobrovolníků působících ve výše uvedených organizacích.

ANOTACE

Práce pojednává o dobrovolnictví. V teoretické části je popsán úvod do problematiky dobrovolnictví, historie dobrovolnického hnutí a motivace k této činnosti. V praktické části jsou popsány dvě konkrétní organizace pracující s dětmi a mládeží, ve kterých byl proveden výzkum zaměřený na zjištění motivace dobrovolníků k jejich činnosti.

Klíčová slova

Dobrovolnictví, dobrovolník, historie dobrovolnictví, motivace, volnočasové aktivity, děti, mládež, letní tábor, občanské sdružení Radost, Zeměpisná společnost Morava, přátelské vztahy.

ANOTATION

The bachelor thesis is about volunteer movement. In theoretical part are described introduction to problems of volunteer movement, history of volunteer movement and motivation for to be a volunteer. In practical part are described two concreat organizacion which work with children and teenagers. In these non-government organizations was done research focused on motivation of volunteers to do their voluntary work.

Key words

Voluntary movement, volunteer, hisotry of voluntary movement, motivation, free-time activities, children, teenagers, summer camp, Non-government organization Radost, Geographic league Morava, friendship.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literatura

- Freemantle, D. *50 maličků, které mají velký vliv na motivaci a vedení týmu*. Praha: Management press, 2006.
- Gavora P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000.
- Hartl, P., Hartlová, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000.
- Hofbauer, B. *Děti, mládež a volný čas*. Praha: Portál, 2004.
- INC. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Praha: INC, 2001.
- Nakonečný, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996.
- Novotný, M., Stará I. *Dobrovolníci v nemocnicích*. Praha: HESTIA, 2002.
- Slepička, D. *Motivace ve výuce odborného předmětu*. Bakalářská práce. Praha: ČVUT, 2001.
- Spousta, V. a kol. *Metody a formy výchovy ve volném čase*. Brno: MU, 1994.
- Svatošová, M. *Hospice a umění doprovázet*. Praha: Ecce Homo, 1995.
- Tošner, J., Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002.

Odborné časopisy

- Hanuš, R. Příloha pro ředitele. *Učitelství listy*, 2001, roč. 3, č. 7.
- Hučín, J. Dobrovolníci jsou obrazem společnosti. *Psychologie dnes*, 2003, roč. 9, č. 10.
- Jechlová, K. Zkušenosti sester s dobrovolnickým programem. *Sestra*, 2002, roč. 12, č.7
- Kořínková, I. Dobrovolník netvoří peníze, ale zvyšuje hodnotu nemocnice. *Onkologická péče*, 2005, roč. 9, č.1.
- Prinz, J. Dobrovolníci dostali zákon, fungují však i bez něj. *Zdravotnické noviny ČR*, 2002, roč. 51, č. 36.
- Žiškova, B. Dobrovolníci – dárci psychoterapeutické podpory. *Onkologická péče*, 2003, roč.7, č. 4.

Webové stránky

www.hest.cz

www.dobrovolnik.cz

autor neveden, Historie dobrovolnictví. www.dobrovolnik.cz/d_hist.shtml

www.dobrovolnictvi.cz

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha číslo 1. Stanovy Občanského sdružení Radost

Příloha číslo 2. Stanovy Zeměpisné společnosti Morava

Příloha číslo 3. Dotazník

Příloha č. 1

STANOVY OBČANSKÉHO SDRUŽENÍ RADOST - OSTRAVA

I. Název sdružení: Radost - Ostrava

II. Právní postavení sdružení

1. sdružení je dobrovolné, nezávislé, sdružující členy na základě společenského zájmu
2. sdružení je právnickou osobou a je proto oprávněno jednat v právních vztazích svým jménem a na svou vlastní majetkovou odpovědnost
3. sdružení je organizačně i jinak nezávislé na státních orgánech, politických stranách, církvích a jiných institucích. Může však s nimi při uskutečňování společných záměrů a při prosazování společných zájmů spolupracovat

III. Cíle sdružení

1. podílet se na prevenci sociálně patologických jevů vytvářením tvůrčích a volnočasových aktivit dětí
2. pomáhat sociálně potřebným rodinám i jejím jednotlivých členům, a dále rodinám a rizikovým skupinám, jejichž jednotliví členové jsou ohroženi delikventním chováním
3. eliminovat negativní vliv patologického prostředí v rodinách a rizikových skupinách dětí

IV. Náplň práce sdružení

1. organizovat zážitkové a pobytové akce s cílem pomoci účastníkům pozitivně změnit chování a styl života, posílit zodpovědnost za sebe i druhé
2. vybudovat a provozovat nízkoprahové zařízení zaměřené na volnočasové aktivity
 - o dětí ve věku 6 - 12 let
 - o dětí ve věku 13 - 18 let
3. poskytovat poradenství pedagogické a psychologické jednotlivcům i celým rodinám

V. Členství

Členem sdružení se může stát každá fyzická osoba bez omezení věku, pohlaví, vzdělání, příslušnosti k národnímu, státnímu nebo politickému svazku nebo společenství, která je ochotna spolupracovat a podílet se na dosažení cílů sdružení v souladu s jeho stanovami. O přijetí člena rozhoduje valná hromada členů sdružení. Členství vzniká dnem přijetí za člena na základě písemné přihlášky, která obsahuje souhlas se stanovami sdružení.

VI. Zánik členství

Členství zaniká:

1. na základě vlastní písemné žádosti, kterou vystupující člen předloží jakémukoliv členu výboru sdružení
2. zrušením členství výborem
3. zánikem sdružení
4. vyloučením pro porušení stanov na základě rozhodnutí valné hromady sdružení pro neplnění si povinnosti člena sdružení nebo pro závažné poškození pověsti, dobrého jména a oprávněných zájmů sdružení
5. úmrtím člena

VII. Práva člena sdružení

Člen sdružení je oprávněn zejména:

1. účastnit se jako dobrovolný pracovník nebo zaměstnanec činnosti sdružení
2. seznamovat se s údaji o činnosti sdružení
3. vyjadřovat se k činnostem sdružení a vyžadovat ke svým připomínkám, stížnostem a návrhu stanoviska orgánů sdružení
4. účastnit se za podmínek stanovených těmito stanovami činnosti orgánů sdružení a podílet se tak na spolurozhodování o všech záležitostech sdružení

VIII. Povinnosti člena sdružení

Člen sdružení je povinen zejména:

1. aktivně se účastnit činnosti sdružení, čímž se rozumí pro účely těchto stanov přínos ke splnění úkolů a cílů sdružení podle vlastních sil, schopností a možností, přinejmenším však účast na jednom celém zasedání valné hromady členů sdružení alespoň jednou ročně
2. respektovat rozhodnutí orgánů sdružení
3. respektovat tyto stanovy

Nedodržení těchto povinností projednává výbor sdružení, který příslušné návrhy předkládá valné hromadě členů sdružení.

IX. Čestné členství

Čestným členem sdružení se může stát fyzická osoba, která se mimořádným způsobem zasloužila o rozvoj veřejného, vědeckého nebo duchovního života nebo ta osoba, jenž významně přispěla k rozvoji sdružení a naplňování jeho cílů. Čestné členství se uděluje na základě rozhodnutí valné hromady členů sdružení. Čestný člen je oprávněn se účastnit zasedání shromáždění členů s hlasem poradním.

X. Orgány sdružení

1. valná hromada členů sdružení
2. výbor sdružení
3. ředitel sdružení
4. revizní komise

Valná hromada členů je nejvyšším orgánem sdružení, které tvoří všichni členové sdružení. Valná hromada členů může rozhodovat o všech věcech sdružení.

Do její výlučné působnosti náleží:

- změny těchto stanov
- rozhodnutí o rozpuštění sdružení nebo o jeho sloučení s jiným sdružením
- volba výboru sdružení
- možná volba a odvolávání revizní komise
- rozhodování o vyloučení člena sdružení
- schvalování výroční zprávy, plánu činnosti na další rok

Valná hromada členů může svolat výbor a sama zasedá dle své potřeby, nejméně však jednou ročně. Ředitel sdružení svolává shromáždění členů buďto z vlastního podnětu nebo na písemnou žádost člena výboru nebo revizní komise anebo vždy, když o to písemně požádá nejméně třetina shromáždění členů. Shromáždění členů má právo rozhodovat, je-li přítomna nadpoloviční většina všech členů. K platnosti usnesení je třeba nadpoloviční většiny všech přítomných členů. Výjimku tvoří rozhodnutí o zániku sdružení, s nímž musí souhlasit alespoň 3/4 všech členů. Výbor sdružení je výkonným orgánem sdružení, odpovědný valné hromadě členů sdružení.

Výbor sdružení zejména:

- projednává, schvaluje a předkládá valné hromadě členů sdružení výroční zprávu, roční zprávu o hospodaření, plán činností na další rok a návrh rozpočtu na další rok
- v případě potřeby mezi zasedáními valné hromady členů sdružení schvaluje změny ročního plánu činnosti a rozpočtu
- vydává, mění a ruší organizační řád sdružení
- rozhoduje o zrušení členství
- volí ze svého středu ředitele sdružení
- v případě ředitelovy nepřítomnosti volí zástupce ředitele, pokud tak ředitel neučiní sám.

Výbor sdružení je výkonným orgánem sdružení, který řídí činnost sdružení v období mezi zasedáními valné hromady členů sdružení a schází se minimálně jednou za tři měsíce. Členové výboru jsou voleni a odvoláváni výlučně valnou hromadou členů sdružení. Počet členů výboru stanovuje valná hromada členů sdružení. Ucházet se o členství ve výboru může každý člen - fyzická osoba. Každý člen má právo se písemně dotázat jednotlivých členů výboru na otázku týkající se činnosti organizace. Povinností dotázaného člena je odpovědět ve lhůtě 15 dnů. Ředitel sdružení (v případě jeho nepřítomnosti jeho zástupce, pokud je zplnomocněn ředitelem nebo výborem sdružení) je výkonným a statutárním orgánem sdružení, zastupuje sdružení navenek a jedná jeho jménem. Ředitel je volen a odvoláván výborem sdružení.

Ředitel sdružení zejména:

- samostatně rozhoduje o věcech sdružení, spojených s realizací ročního plánu činnosti, návrhu rozpočtu a se zajišťováním a organizováním běžného provozu sdružení a s výkonem jeho zaměstnavatelských práv
- odpovídá za vedení účetnictví a jiné písemné evidence sdružení
- jednou za rok předkládá výboru návrh výroční zprávy o hospodaření, plánu činnosti na další rok a návrh rozpočtu na další rok
- organizačně zajišťuje zasedání valné hromady členů sdružení
- jmenuje svého zástupce po dobu své nepřítomnosti

Revizní komise je kontrolní orgán sdružení, odpovědný valné hromadě členů a je oprávněn kontrolovat veškerou činnost výboru, ředitele a zaměstnanců sdružení. Za tímto účelem je revizní komise oprávněna nahlížet do veškeré dokumentace sdružení a žádat po orgánech a zaměstnancích sdružení příslušná vysvětlení. Revizní komise je povinna nejméně jednou ročně provést revizi účetnictví sdružení. Revizní komise se skládá z lichého počtu členů sdružení a dalších osob, a to alespoň ze tří osob. Revizní komise si ze svého středu volí předsedu. Revizní komise je schopna usnášení, jsou-li přítomni všichni její členové. Revizní komisi volí valná hromada na dobu jednoho roku. Předseda revizní komise má právo svolat valnou hromadu, pokud objeví obzvlášť závažné nedostatky.

XI. Zásady hospodaření

Sdružení pracuje jako nezisková organizace.

Občanské sdružení získává finanční prostředky z:

1. dotací, grantů, darů, příspěvků a sbírek od fyzických a právnických osob
2. dotací nadací
3. příjmů z činností při naplňování cílů sdružení
4. dobrovolných příspěvků členů sdružení
5. členských příspěvků

XII. Zánik sdružení

Zaniká-li sdružení dobrovolným rozpuštěním, rozhodne současně valná hromada o způsobu majetkového vypořádání. S rozpuštěním musí souhlasit minimálně 3/4 všech členů sdružení. Sídlo sdružení je v Ostravě Poruba 708 00, na ulici Alšovo náměstí 693/2.

STANOVY

dobrovolné dětské organizace

Zeměpisné společnosti "MORAVA" - Brno

Motto:

"Nic se nevytvoří samo od sebe, bez úsilí a vůle, bez obětí a práce" A. Gercen

Úvodní prohlášení

Zeměpisná společnost "Morava" vede děti podle vlastní výchovné metodiky, v souladu se zněním konvence dětských práv OSN. Smyslem činnosti je mimoškolní dotváření osobnosti mladého člověka, člověka obětavého, ohleduplného, kteří věří ve vlastní síly a schopnosti. Kromě základní výchovné činnosti je cílem naší společnosti utvářet hluboký vztah dětí k přírodě a životnímu prostředí. Základem tohoto vztahu je poznávání Země a jejích přírodních zákonů. Odtud odvozujeme i název "Zeměpisná společnost", který vyjadřuje myšlenku neoddělitelnosti přírody a životního prostředí hranicemi regionů.

Základní ustanovení

Zeměpisná společnost "Morava" je zájmovou a dobrovolnou organizací dětí a jejich starších kamarádů. Svou činnost provozuje v klubovně "Paluba" na Pekárenské ulici č. 4 v Brně. Je zapsána v seznamu dobrovolných organizací města Brna pod poř. číslem 166 a je samostatnou právnickou osobou. Při své činnosti se řídí schváleným organizačním řádem a stanovami. Statutárním a výkonným orgánem společnosti je volené Vedení ZS, které je oprávněno jednat jménem ZS "Morava". Vlastní majetek a hospodářská činnost se vytváří z příspěvků členů, z činnosti organizace a darů.

I. Historie ZS

Zeměpisná společnost "Po cestách vlasti" byla založena v listopadu 1953 jako turisticko-vlastivědný kroužek při DPM v Brně-Lužánkách. V r. 1971 byla ustanovena Zeměpisná společnost "Morava" jako pionýrská skupina v místě bydliště. Dne 21.3.1990 byla ZS "Morava" registrována u NVmB jako dobrovolná dětská organizace s působností na území města Brna a její činnost vychází z tradic ZS.

II. Obsah a formy činností

Základem práce s dětmi v ZS je zájmová vlastivědná činnost a hry, které pomáhají objevovat nadání a schopnosti dětí. Zábavná činnost podněcuje zájem dětí, posiluje víru ve vlastní schopnosti a rozvíjí fyzickou zdatnost. Zdravé sebevědomí je základem pro další harmonický rozvoj osobnosti dítěte, etiky vzájemných vztahů, tolerance a estetického cítění.

Vlastivědná a zájmová činnost

- Turistické poznávání vlasti spojené s technikou pobytu v přírodě.
- Poznávání flóry a fauny - jejich význam pro život na zemi.
- Objevování kulturního odkazu předků a dějin naší vlasti.
- Zeměpis regionu a vlivy ohrožující životní prostředí.
- Získávání sportovních dovedností a fyzické zdatnosti.
- Rozvíjení individuálních tvůrčích schopností dětí.

Základní formy činnosti

schůzky - zábavné setkání dětí, při kterém získávají základní odborné znalosti

výlety - jednodenní akce s cílem turistického a vlastivědného poznání.

pochod - vícedenní akce, zaměřená na rozvoj dovedností, vlastivědných znalostí a fyzické zdatnosti.

expedice - letní/zimní tábor.

výzkum - získávání poznatků v terénu a jejich zpracování.

písemné práce - základ pro obhájení odborných znalostí ve zvoleném oboru.

průvodce oblastí - souhrnné zpracování dětských výzkumných prací regionu.

sborníky - přehled práce za pět let činnosti společnosti.

výstava - veřejná prezentace činnosti ZS.

minima - povinné odborné zkoušky členů.

Členství v ZS "MORAVA"

Členem ZS "Morava" může být každý chlapec nebo děvče, pokud splní minima člena ZS a složí slib ZS "Morava", kterým se zavazuje dodržovat stanovy společnosti.

Ke členství je nutný písemný souhlas rodičů nebo zákonného zástupce.

Člen společnosti dosahuje plněním minim vyšší hodnost členství: cestovatel, vlastivědec, lektor a vedoucí ZS.

Po dovršení věku 15 let může členství pro vlastivědce nabýt tří forem:

- dopisující člen společnosti (je v kontaktu se ZS, účastní se některých akcí)
- člen oddílu instruktorů
- člen kolektivu vedoucích (KV)

Členství v ZS zaniká odchodem ze společnosti nebo ukončením činnosti - vyloučením z rozhodnutí rady ZS a vedení ZS.

Čestné členství

Čestné členství společnosti je udělováno na základě mimořádných zásluh nebo obětavé práce pro Zeměpisnou společnost.

- čestný člen ZS (i nečlenům ZS)
- čestný vedoucí ZS

Výjimky z členství jsou v kompetenci KV a rady ZS.

IV. Struktura ZS "Morava"

Základem společnosti je oddíl, který tvoří zpravidla 10-16 dětí. Děti jsou rozděleny do družin. Oddíl vede plnoletá osoba s minimální kvalifikací lektor ZS.

Do oddílu ZS vstupují děti zpravidla z cestovatelských kroužků po splnění minim člena ZS. Kroužek vede plnoletý vedoucí s minimální kvalifikací lektor ZS. Při práci se opírá o kolektiv lektorátu, který může být složen z neplnoletých vedoucích.

Tuláčky

tvoří děti od 1. třídy ZŠ, hlavní náplní jsou hry a výtvarná tvorba, děti se neúčastní všech akcí ZS.

Cestovatelské kroužky (CK)

tvoří družiny s 5-10 dětmi ve věku 4. třídy. Děti se učí základní turistické technice a po splnění minim člena složí slib ZS "Morava" a přecházejí do oddílu cestovatelů.

Oddíl cestovatelů

tvoří obvykle 8-12 dětí ve věku 5. třídy které se připravují v oboru obecné vlastivědy. Po splnění minim cestovatele se mohou vybrat vlastivědný oddíl.

Vlastivědné oddíly

tvoří většinou 10-16 dětí ve věku 12-15 let. Vlastivědná činnost je specializovaná zpravidla ve třech základních oborech:

- živá příroda
- neživá příroda
- kulturní historie
- ochrana přírody.

Do dvou let po vstupu do vlastivědného oddílu musí člen splnit minima vlastivědce.

Oddíl instruktorů

tvoří členové ZS zpravidla ve věku 14-16 let, kteří ukončili činnost ve vlastivědném oddílu a připravují se na práci vedoucích plněním minim lektora. Tito členové však nemusí tvořit samostatný oddíl, ale mohou být kolektivem vedoucích ZS pověřeni k vedení družin ve vlastivědných oddílech.

Rada ZS

je voleným dětským orgánem, který spolupracuje s KV při zajišťování činnosti společnosti. Rada ZS přezkuzuje minima, rozhoduje o udělení hodnost členství do hodnosti vlastivědce a spolurozhoduje o výchovných prostředcích.

Radu ZS tvoří zpravidla předsedové oddílů, praporečník, trubač a předseda společnosti.

Kolektiv vedoucích (KV)

tvoří všichni aktivně činní starší kamarádi ZS - vedoucí, kteří zajišťují činnost ZS Morava. KV se schází zpravidla 1x týdně. Součástí KV je lektorát, který se však zpravidla schází samostatně a řeší problematiku CK. KV volí členy vedení ZS, na které deleguje pravomoc operativního rozhodování o činnosti společnosti.

Vedení ZS

je statutárním a výkonným orgánem ZS "Morava". Vedení je voleno na jeden pracovní (školní) rok z plnoletých a zkušených členů KV s minimální hodností lektor ZS. Vedení je nejvýše pětičlenné a jeho členy jsou vždy vedoucí společnosti a hospodář.

Zahajovací KV

je slavnostní schůzka KV na počátku školního roku. Kolektiv na ní jmenuje oddílové vedoucí, vedoucího společnosti a další funkce, volí nové vedení ZS a schvaluje návrh plánu činnosti pro pracovní rok. Hlasovací právo mají členové KV s minimální hodností lektor ZS.

Konference ZS

je slavnostním shromážděním dětí, kde si děti zhodnotí uplynulý pracovní rok a schválí nový plán činnosti. Konference bývá 1x ročně na počátku roku činnosti. Hlasovací právo mají členové ZS s minimální hodnotou cestovatele ZS.

V. Symboly ZS "Morava"

Znak společnosti

Bílý kruh, ohraničený modrou kružnicí. V kruhu je magnetická střelka. Nahoře v kruhu je nápis ZEMĚPISNÁ SPOLEČNOST dole MORAVA. Střelka ukazuje stálost naší cesty, pevnou vůli a touhu po poznání. Znak nosíme na levém rukávu košile.

Šátek společnosti

Trojčipý modrý šátek symbolizuje naši krásnou zemi - modrou planetu. Představuje její čisté modré nebe a čisté modré vody, které chceme uchovat i dalším generacím dětí. Šátek je lemován bílým okrajem, zavazujícím k čistotě a ušlechtilosti našeho jednání.

Kroj společnosti

Pracovní kroj tvoří zelená košile, doplněná znakem a šátkem společnosti. Symbolika kroje je dána zelenou a modrou barvou, které jsou neoddělitelně spjaty s životem naší planety. Slavnostní kroj tvoří bílá košile, doplněná znakem a šátkem ZS a kovovým znakem hodnoty ZS. Součástí kroje je domovenka s nápisem BRNO.

Vlajka společnosti

Vlajka má tvar rovnoramenného trojúhelníka modré barvy se stříbrným olemováním. Na jedné straně je znak ZS "Morava" s textem: ZEMĚPISNÁ SPOLEČNOST MORAVA. Na straně druhé je moravská orlice, doplněná textem: "VE JMÉNU ŽIVOTA, RADOSTI I KRÁSY".

Slib společnosti

Ve jménu života, radosti i krásy, ve jménu poznání a romantiky cest, ve jménu Země - čisté modré planety, já nosit budu hrdě šátek "Moravy".

Pozdrav společnosti Zvolání: "Cesty, poznání a vůle - střelky směr!"

Odezva: "Vždy fér!"

VI. Práva a povinnosti v ZS "Morava"

A) POVINNOSTI

povinnosti člena ZS, člena CK

- dodržovat stanovy ZS
- účastnit se všech akcí ZS
- dodržovat pochodové zvyky
- pomáhat jeden druhému
- chránit přírodu
- plnit pokyny vedoucích
- dodržovat řád Paluby
- platit příspěvky

povinnosti členů KV ZS

- povinnosti člena ZS
- povinnosti plynoucí z funkce
- účastnit se všech akcí KV
- plnit pokyny vedoucího ZS
- pomáhat ostatním členům KV
- dbát o majetek ZS

povinnosti plynoucí z funkcí v ZS

vedoucí společnosti

Musí získat do půl roku od nástupu do funkce hodnost vedoucího ZS.
Zodpovídá za chod ZS a KV. Usměňuje metodiku a činnost oddílových vedoucích.
Spolupracuje s ostatními dětskými organizacemi a s rodiči vedoucích.

hospodář společnosti

Zajišťuje hospodářskou činnost společnosti s funkcí zásobovače.

technik společnosti

Spolu s KV zabezpečuje údržbu klubovny, pečuje o inventář společnosti, provádí nákup materiálu.

dokumentarista společnosti

Zajišťuje propagaci společnosti, fotodokumentaci, odpovídá za knihu historie a fotoalbum ZS. Plní další úkoly stanovené KV.

vedoucí CK

Řídí lektorát ZS a připravuje s ním činnost CK.
Usměňuje metodiku a výchovnou činnost družinových vedoucích CK.

vedoucí oddílu

Připravuje a zajišťuje celoroční činnost oddílu, spolupracuje s rodiči dětí. Zná problémy dětí a v nutném případě, po dohodě s KV, uděluje nezbytné osobní (studijní) volno. Řídí určené akce ZS jako vedoucí akce.

vedoucí družin CK

Připravuje a zajišťuje celoroční činnost družiny. Řídí určené akce CK jako vedoucí akce. Pomáhá všem členům KV při zajišťování činnosti ZS.

revizor společnosti

Je jmenován zpravidla z řad dopisujících členů ZS. Provádí kontrolu hospodaření a s výsledkem revize písemně seznamuje KLV.

předseda společnosti

Řídí a organizuje činnost rady ZS, odpovídá za plnění úkolů rady.

předseda oddílu

Zastupuje vedoucího oddílu, odpovídá za plnění úkolů oddílu.

vedoucí akce ZS

Připravuje a řídí akci a zodpovídá za ni z pověření vedoucího ZS.

vedoucí dne

Řídí činnost ZS a odpovídá za chod dne vedoucímu akce.

velitel služeb

Odpovídá za řádný chod služeb vedoucímu dne.

denní služba

Odpovídá za dodržování pochodových zvyků a střeží inventář ZS.

technická služba

Připravuje stravu a dbá o použitý inventář.

noční hlídka

Střeží noční klid a plní úkoly denní služby.

B) PRÁVA

Všechna práva jsou podmíněna plněním povinností. Vyšší hodnota má všechna práva nižší hodnota členství.

Práva aktivního člena, plynoucí z hodnota členství:

člen CK

- nosit zelenou košili se znakem CK

člen ZS

- nosit kroj společnosti
- plnit minima cestovatele
- požádat o osobní (studijní) volno
- odvolat se k radě ZS a KV ZS

cestovatel ZS

- hlasovat na konferenci ZS
- zvolit si odbornost a oddíl
- plnit minima vlastivědce

vlastivědec ZS

- střežit vlajku společnosti
- nosit znak odborné zkoušky
- sleva 50% ceny aktivu
- být volen za předsedu ZS
- plnit minima lektora
- stát se dopisujícím členem ZS
- zkoušet minima člena ZS

lektor ZS

- hlasovat v KV ZS
- zkoušet určená minima
- sleva 50% na akcích ZS
- být volen do vedení ZS
- plnit minima vedoucího

vedoucí ZS

- účast na akcích zdarma
- zkoušet a prověřovat minima
- provést zápis do knihy vedoucích

Práva dopisujícího člena

- plnit další minima
- střežit vlajku společnosti
- být volen revizorem ZS
- účastnit se akcí se souhlasem KV

Práva plynoucí z funkce v ZS

vedoucí společnosti

Být členem vedení ZS, jmenovat vedoucího akce, zasahovat do práce oddílových vedoucích s dětmi, vyloučit člena ZS z akce, vynechat akce po dohodě s KV, právo rozhodujícího hlasu při rovnosti hlasů.

tajemník, hospodář, dokumentarista, technik, vedoucí CK

Vynechat akce ZS po dohodě s KV.

vedoucí oddílu

Organizovat aktiv ZS, právo na osobní (studijní) volno po dohodě s KV.

vedoucí družin CK

Právo na osobní (studijní) volno po dohodě s vedoucím CK.

VII. Výchovné prostředky

A) Pochvaly

Pochvala a diplom rady ZS

Pochvala a diplom vedení ZS

Věcná cena

I.- III. cena ZS spojená s finanční odměnou

Udělení cti ZS

B) Kárné prostředky

Napomenutí radou ZS nebo vedením ZS

Vyloučení z akce ZS

Odvolání z funkce v ZS

Vyloučení ze společnosti

VIII. Zvláštní ustanovení

Minima ZS "Morava"

Jsou soubory minimálních znalostí a dovedností, které musí člen ZS ovládat.

V případě nesplnění minim v určeném termínu následuje ukončení činnosti rozhodnutím rady nebo vedení ZS.

Tradiční akce ZS

ustálené na základě dlouholeté činnosti

- letní výzkumná expedice
- zimní expedice (lyžařský výcvik)
- jarní pochod
- květnový pochod
- podzimní pochod
- konference a výstava

Pochodové zvyky ZS

určují některé základní zásady chování členů ZS. Jsou tradicí ZS a usnadňují nám naši činnost.

Základní pochodové zvyky

1. Chodíme vždy čistě upraveni s rozepnutým knoflíkem košile u krku.
2. Jíme společně na přání "dobrou chuť". Při jídle nemluvíme a jíme bez pokrývky hlavy.
3. Po večerce a před budíčkem nikdo neruší noční klid, aby nebránil odpočinku ostatním.
4. Nekupujeme si bez svolení vedoucího potraviny ani žádné jiné předměty.
5. Bez svolení vedoucího nepijeme a nebereme nic ze společných zásob.
6. O své činnosti v ZS si pravidelně pořizujeme záznamy do svého osobního deníku.
7. Onemocnění a zranění hlásíme ihned svému vedoucímu.

Ostatní pochodové zvyky

8. Před každým městem nebo vesnicí se shromáždíme, upravíme se a jdeme přes obec ve tvaru.
9. Večer mají oddíly sraz před obcí, nocleh zajišťuje určená služba a vedoucí dne.
10. Batohy při svých zastávkách na pochodu ukládáme vždy do řádky a postupně je od konce opět rozebíráme.
11. Při výdeji stravy se stavíme do zástupu (tzv. řádky).
12. Do veřejných dopravních prostředků nastupujeme v zástupu, místa obsazujeme od zadních sedadel, ve vlaku od prostředku vagonu.
13. O stravu se v ZS dělíme rovným dílem.
14. Při pochodu pomáháme slabším a neponecháváme je pozadu.
15. Místo odpočinku opouštíme v neporušeném stavu, odpadky odnášíme, chráníme přírodu.

IX. Závěrečná ustanovení

ZS "Morava" může zaniknout na základě usnesení konference ZS "Morava".

S datem zániku bude ustavena likvidační komise, která rozhodne o způsobu vypořádání dluhů a pohledávek, jakož i o konečném zůstatku dle znění příslušného zákona.

Stanovy jsou závazné pro všechny členy Zeměpisné společnosti "Morava".

Příloha č. 3

! NEVYPLŇUJTE JMÉNO – DOTAZNÍK JE ANONYMNÍ !

D O T A Z N Í K

Dobrý den,

jmenuji se Michaela Kocmanová a jsem studentkou sociální pedagogiky v bakalářském studijním programu.

Dovolte, abych Vás požádala o vyplnění krátkého anonymního dotazníku, týkajícího se práce dobrovolníků, kteří se zabývají volnočasovými aktivitami pro děti a mládež.

Výsledky výzkumu budou součástí praktické části mé bakalářské práce.

Pokud nebudete chtít na některou z otázek odpovědět, nemusíte. Je to Vaše svobodné rozhodnutí.

Vyplnění dotazníku bude trvat nejdéle 10 - 15 minut.

Předem Vám velice děkuji za Vaši pomoc, ochotu a trpělivost.

1. Pohlaví:

muž

žena

2. Rok narození:

Uveďte, prosím:

3. Jaké je Vaše současné zaměstnanecké postavení?

studující

řadový zaměstnanec

vedoucí pracovník

soukromý podnikatel

muž/žena v domácnosti

bez zaměstnání/nezaměstnaný(á)

pracující důchodce(kyně)

důchodce(kyně)

4. Jaké je Vaše současné nejvyšší dosažené vzdělání?

základní vzdělání

vyučení/á

maturitní zkouška

VOŠ – DiS.

VŠ – bc.

VŠ – Mgr., Ing., ...

5. Obor, ve kterém jste dosáhl/a nejvyššího dosaženého vzdělání.

Uveďte, prosím:

6. Rodinný stav:

svobodný/á

ženatý/vdaná

rozvedený/á

vdovec/vdova

Zakřížkujte, prosím, pouze jednu variantu, která nejlépe vystihuje Vaši situaci.

7. Jak jste se dozvěděl/a o možnosti dobrovolnické činnosti v této organizaci?

z letáčku

z webových stránek

od kamaráda, který se věnuje dobrovolnictví

jiné, uveďte:

8. Uveďte měsíc a rok, od kterého působíte v této organizaci jako dobrovolník?

Uveďte, prosím:

9. Jak pohlížíte na práci dobrovolníků?

je velmi důležitá

je spíše důležitá

ani důležitá, ani nedůležitá

spíše nedůležitá

není důležitá

10. Co bylo Vaším hlavním motivem, když jste se rozhodoval/a působit jako dobrovolník v této organizaci?

pocit potřeby

pocit uspokojení z toho, že jsem užitečná/ý

pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky

nová zkušenost

způsob, jak užitečně trávit volný čas

nové kontakty mezi lidmi

zájem o tuto problematiku

osobní vztah k problému

přátelské vztahy mezi dobrovolníky

potvrzení o vykonané praxi

jiné, uveďte:

11. Co se podle Vašeho názoru nejvíce změnilo ve Vašem pohledu na dobrovolnictví za dobu, kdy tuto činnost vykonáváte?

Uveďte, prosím:

.....

12. Při práci dobrovolníka je pro mne nyní nejdůležitější:

Zakřížkujte, prosím, jen jednu možnost.

pocit potřeby

pocit uspokojení z toho, že jsem užitečná/ý

pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky

nová zkušenost

způsob, jak užitečně trávit volný čas

nové kontakty mezi lidmi

zájem o tuto problematiku

osobní vztah k problému

přátelské vztahy mezi dobrovolníky

potvrzení o vykonané praxi

jiné, uveďte:

13. Při práci dobrovolníka je pro mne nyní jako druhé nejdůležitější:

Zakřížkujte, prosím, jen jednu možnost.

- pocit potřebnosti
- pocit uspokojení z toho, že jsem užitečná/ý
- pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky
- nová zkušenost
- způsob, jak užitečně trávit volný čas
- nové kontakty mezi lidmi
- zájem o tuto problematiku
- osobní vztah k problému
- přátelské vztahy mezi dobrovolníky
- potvrzení o vykonané praxi
- jiné, uveďte:

14. Při práci dobrovolníka je pro mne nyní jako třetí nejdůležitější:

Zakřížkujte, prosím, jen jednu možnost.

- pocit potřebnosti
- pocit uspokojení z toho, že jsem užitečná/ý
- pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky
- nová zkušenost
- způsob, jak užitečně trávit volný čas
- nové kontakty mezi lidmi
- zájem o tuto problematiku
- osobní vztah k problému
- přátelské vztahy mezi dobrovolníky
- potvrzení o vykonané praxi
- jiné, uveďte:

15. Porovnejte, jak Vás naplňuje dobrovolnictví dnes, s tím, jak Vás naplňovalo na začátku, když jste s ním začínal/a:

- naplňuje mě mnohem více než na začátku
- naplňuje mě více než na začátku
- naplňuje mě stejně jako na začátku
- naplňuje mě méně než na začátku
- naplňuje mě mnohem méně než na začátku

16. Vaše dobrovolná práce obohacuje děti o nové zážitky a kromě toho obohacuje lidsky mnoho lidí kolem Vás, včetně Vás samých. Teď se, prosím, hlouběji zamyslete nad otázkou: „Kvůli komu vlastně pracuji jako dobrovolník?“

a zaškrtněte pouze jednu z následujících možností.

- kvůli dětem a mládeži
- kvůli ostatním dobrovolníkům
- kvůli sobě
- jiné, uveďte:

17. Jak vidíte svou dobrovolnickou činnost do budoucna v horizontu 3 let?

- chci ji vykonávat i v budoucnu a podřídím tomu svůj život
- chtěl/a bych ji vykonávat i v budoucnu, ale pokud bych měl/a nedostatek času nebo jiný problém, tak se jí vzdám
- do budoucna s dobrovolnictvím spíše nepočítám, dělám to, protože mám volný čas
- do budoucna s dobrovolnictvím nepočítám
- neuvážoval/a jsem o tom
- je mi to jedno

Velice Vám děkuji za Vaši trpělivost a čas strávený vyplňováním dotazníku.