

ROZVOJ KOMPETENCIÍ DOBROVOLNÍKA V NEZISKOVÝCH ORGANIZÁCIÁCH

BAKALÁRSKA PRÁCA

Monika Žitňanská

TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
Katedra pedagogických štúdií

Študijný odbor: Pedagogika

Študijný program: Sociálna pedagogika a výchovateľstvo

Vedúci záverečnej práce: PaedDr. Nad'a Bizová, PhD.

Dátum odovzdania práce: apríl 2011

Dátum obhajoby: jún 2011

Trnava 2011

ABSTRAKT

ŽITŇANSKÁ, Monika: *Rozvoj kompetencií dobrovoľníka v neziskových organizáciách*: bakalárska práca. Trnavská univerzita. Pedagogická fakulta, Katedra pedagogických štúdií. Vedúci bakalárskej práce: PaedDr. Naďa Bizová, PhD. Trnava: PdF TU, 2011. 55 s.

Záverečná práca analyzuje problematiku rozvoja kompetencií dobrovoľníka pracujúceho v neziskovej organizácii orientovanej na prácu s deťmi a mládežou. Teoretická časť práce sa zameriava na definíciu pojmov z uvedenej oblasti, pričom sa osobitne zaoberá otázkou dobrovoľníctva v jeho širších súvislostiach a popisuje dianie vo vybranej neziskovej organizácii. Ústredným cieľom záverečnej práce je objasnenie vzájomného vzťahu dobrovoľníckej činnosti a osobnostného rozvoja mladého človeka, ktorý s ňou prichádza do kontaktu. Prieskumná časť venuje zvláštnu pozornosť sociálnym, intrapersonálnym a komunikačným kompetenciám, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu v pôsobení dobrovoľníka a prináša poznatky o jeho motiváciách, činnostiach a rozvíjaných schopnostiach, čím objasňuje prínos dobrovoľníctva pre konkrétneho jednotlivca.

Kľúčové slová: kľúčové kompetencie, dobrovoľníctvo, nezisková organizácia, dobrovoľník, osobnostný rozvoj

ABSTRACT

ŽITŇANSKÁ, Monika: *Development of Volunteer Competencies in Non-profit Organizations*: Bachelor thesis. Trnava University. Faculty of Education, Department of Educational Studies. Supervisor: PaedDr. Nad'a Bizová, PhD. Trnava: PdF TU, 2011. 55 p.

Bachelor work analyses the issue of development of competencies of volunteer working in non-profit organization focused on work with children and the youth. Theoretical part aims at defining terms regarding the given field, while concerning with the issue of volunteering in its broader context, and describes happening in a selected non-profit organization. Key objective of the bachelor work is to clarify mutual relationship of volunteering and personal development of young person involved in it. Research part is particularly focused on social, intrapersonal and communication competencies which play an important role in volunteer activity and brings knowledge on their motivation, activities and developed abilities, thus clarifying impact of volunteering for particular individual.

Key Words: key competencies, volunteering, non-profit organisation, volunteer, personal development

OBSAH

ABSTRAKT.....	2
ABSTRACT.....	3
ÚVOD.....	5
1. Teoretické východiská a základné pojmy.....	6
1.1 Vymedzenie pojmu kompetencia.....	6
1.2 Kľúčové kompetencie.....	6
1.3 Vymedzenie dobrovoľníctva a súvisiacich pojmov.....	11
1.4 História dobrovoľníctva.....	15
1.5 Motivácie dobrovoľníctva.....	17
1.6 Formy dobrovoľníctva.....	19
2. Neziskové organizácie ako základné prostredie pre rozvoj dobrovoľníctva.....	22
2.1 Členenie právnych foriem neziskových organizácií na Slovensku.....	23
2.2 Občianske združenie Domka.....	24
2.2.1 Organizačná štruktúra a orgány Domky.....	24
2.2.2 Poslanie Domky.....	27
2.2.3 Dobrovoľníci v Domke a ich vzdelávanie.....	28
2.2.4 Charakteristika strediska Domky v Trnave.....	29
3. Rozvoj kompetencií dobrovoľníka v neziskovej organizácii Domka v Trnave.....	31
3.1 Ciele prieskumu.....	31
3.2 Prieskumné otázky.....	31
3.3 Charakteristika prieskumnej vzorky.....	32
3.4 Metódy prieskumu a vyhodnocovania výsledkov.....	33
3.5 Vyhodnotenie prieskumu.....	33
3.5.1 Analýza prieskumných otázok.....	34
3.5.2 Prípadové štúdie vybraných dobrovoľníkov zo strediska Domky v Trnave.....	39
3.6 Závery a odporúčania z prieskumu.....	49
ZÁVER.....	51
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	52
PRÍLOHA.....	55

ÚVOD

Dobrovoľnícka práca v prostredí neziskovej organizácie je náročnou činnosťou, ktorá si vyžaduje primerané zručnosti a schopnosti. Rozvoj kompetencií dobrovoľníka je základnou podmienkou pre jeho osobnostný rast a umožňuje mu nadobudnúť cenné skúsenosti, ktoré sa dajú efektívne využívať v rozličných životných situáciách. Táto univerzálnosť predstavuje akúsi pridanú hodnotu, ktorá je významným argumentom v prospech dobrovoľníckej činnosti a poskytuje výhodu tým, ktorí sa jej venujú z nezištných dôvodov.

Dôležitou skutočnosťou je aj fakt, že kľúčové kompetencie zohrávajú podstatnú úlohu nielen v oblasti dobrovoľníctva, ale sú zároveň neoddeliteľnou súčasťou vzdelávacích koncepcií v jednotlivých štátoch EÚ. Získavanie kompetencií možno považovať za celoživotný proces, ktorý poskytuje jednotlivcovi priestor na sebazdokonaľovanie.

Štruktúra bakalárskej práce je rozdelená do troch kapitol – dvoch teoretických a jednej praktickej. V prvej kapitole sa zaoberáme definíciou kľúčových pojmov a konkretizáciou stanovených východísk, kým druhá sa zameriava na oblasť tretieho sektora a kladie sa v nej osobitný dôraz na dobrovoľnícku činnosť v mimovládnej organizácii Domka – združenie saleziánskej mládeže. Posledná kapitola je venovaná prieskumu, ktorého cieľom je komplexne zmapovať rozvoj kompetencií dobrovoľníkov v trnavskom stredisku.

Medzi hlavné dôvody, ktoré ovplyvnili výber témy našej záverečnej práce, patrí vlastná dlhoročná prax v mládežníckej organizácii, prehľad o danej problematike a atraktivnosť známeho prostredia.

1. Teoretické východiská a základné pojmy

1.1 Vymedzenie pojmu kompetencia

Význam slova kompetencia nie je možné jednoznačne určiť. Je používané odborníkmi, ale vyskytuje sa aj v bežnom jazyku. Mohli by sme ho vysvetliť jeho synonymami, ktorými sú: schopnosť, spôsobilosť, zručnosť. Podľa Schoonover Associates (in Turek, 2003, s. 5) „*obsah pojmu kompetencia výstižne vyjadruje behaviorálna definícia: Kompetencia je správanie (činnosť alebo komplex činností), ktoré charakterizuje vynikajúci výkon v niektorej oblasti činnosti.*“ Ako ďalej Turek uvádza, z uvedeného vyplýva, že prejavovanie určitých kompetencií je oveľa častejšie a výraznejšie pri dosahovaní vynikajúcich výkonov než pri dosahovaní slabých alebo priemerných výkonov. Kompetencie obsahujú správanie, ktoré sú prienikom vedomostí, zručností, motívov a postojov.

V pedagogickom prostredí „*mať kompetenciu znamená, že človek (žiak) je vybavený celým zložitým súborom vedomostí, zručností a postojov, v ktorom je všetko prepojené tak výhodne, že vďaka tomu môže človek zvládnuť úlohy a situácie, do ktorých sa dostáva v štúdiu, v práci, v osobnom živote. Mať určitú kompetenciu znamená, že sa dokážeme v určitej prirodzenej situácii priemerne orientovať, vykonávať vhodné činnosti a zaujať prínosný postoj*“ (Kľúčové kompetence v základnom vzdelávaní, 2007, s. 7). Z celého množstva kompetencií, ktoré sú definované pre osobný, pracovný či spoločenský život, sú najdôležitejšie tie, ktoré umožňujú človeku riešiť celý rad väčšinou nepredvídateľných problémov a pomáhajú mu vyrovnávať sa s častými zmenami, ktoré sú charakteristické pre rôzne životné oblasti v dnešnej dobe. Na označenie týchto kompetencií používame pojem kľúčové kompetencie.

1.2 Kľúčové kompetencie

Ako sme už naznačili, v dnešnej dobe prebiehajú vo svete neustále spoločenské zmeny, ktoré sú podmienené všeobecným rozvojom technológií, najmä informačných. Ako uvádza Turek (2003, s. 7), každých 10 rokov zastaráva približne 80% technológií a prichádzajú nové, no v priebehu týchto 10 rokov stále pracuje 80% pracovníkov, ktorí

získali svoju kvalifikáciu a odbornú prípravu pred 10 až 40 rokmi. Z uvedeného vyplýva, že získané odborné znalosti zastarávajú po stále kratšom čase a na ľudí sú tak kladené stále vyššie nároky. Vznik nových pracovných miest a zánik starých je sprevádzaný fluktuáciou zamestnancov, ktorí menia okrem zamestnania často i odvetvie svojej práce. Celoživotné povolania prestávajú existovať a spolu s nimi sa stávajú nepotrebnými aj kompetencie pre jednu konkrétnu situáciu.

V 80. rokoch sa v hospodárskej sfére vyspelých ekonomických štátov začala rozvíjať snaha o zadefinovanie (a následné rozvíjanie) takých kompetencií, ktoré je možné „využiť vo väčšine (aj v zatiaľ ešte neexistujúcich) povolaniach a umožniť jedincovi zastávať celý rad pracovných pozícií a funkcií, vykonávať rôzne povolania, sú vhodné na riešenie celého radu väčšinou nepredvídateľných problémov a umožniť jedincovi úspešne sa vyrovnávať s rýchlymi zmenami v práci, osobnom i spoločenskom živote“ (Turek, 2003, s. 7). Podľa Reetza a Reitmanna (in Belz – Siegrist, 2001, s. 34) sú „kľúčové kompetencie určitým druhom „metavedomostí“ a „zaobchádzania s vedomosťami“, pričom nemôžu nahradiť odborné znalosti, ale môžu pomôcť jedincovi ich lepšie využívať. Zároveň „majú dlhšiu životnosť než odborné kvalifikácie viazané na profesiu, preto môžu slúžiť ako základ pre ďalšie učenie a tak zvyšovať kompetentnosť tých, ktorí sa školia“ (Brassard in Belz – Siegrist, 2001, s. 33). Kľúčové kompetencie sú obsahovo neutrálne, pretože sú použiteľné na ľubovoľné zamestnanie, predmet v škole, situáciu v živote.

Osvojenie si kľúčových kompetencií vedie účastníka k tomu, že dokáže flexibilne a špecificky podľa situácie uplatňovať to, čo sa naučil a zároveň je schopný:

- meniť to, čo sa naučil podľa svojich potrieb a potrieb danej situácie
- integrovať do tohto systému nové spôsoby a možnosti správania
- vyberať z týchto možností tú najvhodnejšiu
- spájať novonadobudnuté schopnosti so svojimi ďalšími schopnosťami
- neustále rozširovať možnosti svojho správania, objavovať ďalšie alternatívy správania a spájaním s predchádzajúcimi vytvárať jeden osobnostný celok (porovnaj Belz – Siegrist, 2001, s. 174).

V odbornej literatúre nachádzame štruktúry a delenia kľúčových kompetencií podľa rôznych hľadísk, ktoré sa navyše odlišujú kultúrno-územným rozdelením. V pracovnej sfére sú najviac požadované tieto kľúčové kompetencie: komunikatívnosť a schopnosť spolupráce, schopnosť tvorivo pristupovať k riešeniu problémov, samostatnosť a výkonnosť, zodpovednosť, schopnosť premýšľať a učiť sa, schopnosť zdôvodňovať a

hodnotiť. K uvedeným kľúčovým kompetenciám je potrebné doplniť ďalšie – sociálne, intrapersonálne (kompetencie vo vzťahu k vlastnej osobe, resp. tie, ktoré môžu byť uplatňované aj bez sociálneho kontextu) a kompetencie v oblasti metód, ktoré spolupôsobením vytvárajú individuálnu kompetenciu k vystupovaniu a správaniu. Pri sociálnych kompetenciách ide hlavne o schopnosť tímovej práce, kooperatívnosť, schopnosť čeliť konfliktným situáciám, komunikatívnosť. Intrapersonálne kompetencie zahŕňajú schopnosť zaobchádzať so sebou samým, t.j. uvedomovať si vlastnú hodnotu, byť sám sebe vlastným manažérom, schopnosť sebareflexie, vedomé rozvíjanie vlastných hodnôt a ľudského obrazu, schopnosť posudzovať sám seba a podľa toho sa ďalej rozvíjať. Kompetenciami v oblasti metód sa rozumie predovšetkým systematicky uplatňovať nadobudnuté odborné znalosti so zameraním na cieľ, vypracovávať tvorivé, netradičné riešenia, štruktúrovať a klasifikovať nové informácie, rozpoznávať súvislosti a spájať veci do kontextu, schopnosť zvážiť šance a riziká (porovnaj Belz – Siegrist, 2001, s. 165-168).

„Získavanie kľúčových kompetencií je celoživotný, individuálny proces, ktorý slúži k rozvoju osobnosti“ (Belz – Siegrist, 2001, s. 168), začína v rodine, pokračuje v škole, zamestnaní, kultúrnom, spoločenskom a politickom živote. V školskom systéme SR sú kľúčové kompetencie rozpracované v štátnom vzdelávacom programe škôl, ktorý je podľa školského zákona hierarchicky najvyšším cieľovoprogramovým projektom vzdelávania. Ako podklad k jeho vypracovaniu pre jednotlivé stupne vzdelávania bola použitá medzinárodná klasifikácia ISCED (International Standard Classification of Education), podľa ktorej sa postupuje v Európe a je akceptovaná aj inými medzinárodnými organizáciami (UNESCO, OECD). Nadobúdanie kľúčových kompetencií sa považuje za dlhodobý – celoživotný a zložitý proces, ktorý sa začína už v predprimárnom vzdelávaní. Cieľom a zmyslom vzdelávania je dosiahnuť u všetkých žiakov osvojenie si kľúčových kompetencií na takej úrovni, ktorá je pre nich prijateľná a dosiahnuteľná. *„Jednotlivé kľúčové kompetencie (spôsobilosti) sa navzájom prelínajú, prepájajú a majú aj nadpredmetový programový charakter. Získavajú sa ako produkt celkového procesu vzdelávania a sebvzdelávania“* (Štátny vzdelávací program, 2008, s. 7). Úroveň kľúčových kompetencií, ktorú žiaci dosiahnu na konci vyššieho sekundárneho vzdelávania, tvorí základ pre celoživotné učenie, vstup do života a pracovného procesu.

Podľa Zákona o výchove a vzdelávaní č. 245/2008 Z.z. (tzv. školský zákon) sú súčasťou školského systému SR o.i. školské výchovno-vzdelávacie zariadenia, do ktorých patria školské kluby detí, školské strediská záujmovej činnosti, centrá voľného času (CVČ), školské internáty, školské hospodárstva a strediská odbornej praxe. *„V školských*

zariadeniach (ŠZ) ide predovšetkým o rozvíjanie kľúčových kompetencií, ktoré deti/žiaci získavajú vo výchovno-vzdelávacej činnosti v škole. Rovnako ako v škole, aj v ŠZ ich chápeme ako dôležitú kategóriu súborov vedomostí, zručností, postojov a hodnotovej orientácie osobnosti, ktoré potrebuje každý človek k svojmu osobnému rozvoju, sociálnemu začleneniu, k aktívnemu občianstvu a k permanentnému celoživotnému vzdelávaniu“ (Tvorba výchovných programov, 2009, s. 18). Pre účely našej práce, v ktorej chceme preskúmať rozvoj kompetencií dobrovoľníka v neziskovej organizácii, sú najvhodnejšie kľúčové kompetencie rozpracované pre CVC (vzhľadom na podobnosť výchovného prostredia zameraného na výchovu vo voľnom čase) a niektoré oblasti kľúčových kompetencií zadefinovaných pre žiakov vyššieho sekundárneho vzdelávania. Prienik kľúčových kompetencií z týchto dvoch prostredí sme vytvorili podľa metodického usmernenia Tvorba výchovných programov v školských zariadeniach (porovnaj, 2009, s. 58-59) a podľa Štátneho vzdelávacieho programu pre gymnáziá v SR – ISCED 3A – vyššie sekundárne vzdelávanie (porovnaj, 2008, s. 7-9):

Kompetencie k celoživotnému vzdelávaniu

- prejavuje aktívny záujem o nové informácie
- chápe zmysel a cieľ učenia, uvedomuje si potrebu vzdelávať sa ako prostriedok sebarealizácie a osobného rozvoja, má pozitívny vzťah k učeniu
- dokáže kriticky hodnotiť informácie a ich zdroje, tvorivo s nimi pracovať a prakticky ich využívať
- vyberá a využíva k efektívnemu učeniu vhodné spôsoby, metódy a stratégie, organizuje a riadi vlastné učenie

Komunikačné kompetencie

- dokáže zrozumiteľne vyjadriť a pomocou vhodných argumentov obhájiť svoj názor
- vie si vypočuť názor iných ľudí a vhodne na neho reagovať
- vie prezentovať sám seba a výsledky svojej práce na verejnosti primeraným odborným spôsobom
- rozvíja svoje komunikačné schopnosti v oblasti moderných informačno-komunikačných technológií
- primerane komunikuje v materinskom jazyku a v jednom alebo dvoch cudzích jazykoch
- chápe potrebu komunikácie v cudzom jazyku ako nástroj dorozumievania sa

Intrapersonálne kompetencie

- kompetentne zaobchádza so sebou samým, s vlastnou hodnotou
- je schopný sebareflexie
- vedome v sebe rozvíja ľudské hodnoty a hodnotu seba samého

Sociálne (interpersonálne) kompetencie

- je schopný čeliť konfliktným situáciám
- presadzuje svoju autonómiu a práva svojej osobnosti
- efektívne spolupracuje v skupine, uvedomuje si svoju zodpovednosť v tíme
- rešpektuje skupinové úlohy a ciele, pomáha pri ich plnení a dosahovaní
- prispieva k vytváraniu dobrej atmosféry v skupine ohľaduplným a úctivým správaním
- uvedomuje si potreby ostatných členov skupiny
- uvedomuje si potreby osôb so zdravotným postihnutím
- dokáže odhadnúť dôsledky svojho správania a podľa toho ho meniť v prospech pozitívnych zmien v medziosobných vzťahoch

Pracovné kompetencie

- samostatne plní zadané úlohy
- plánuje svoje činnosti, stanovuje si ciele s ohľadom na svoje osobné a profesijné záujmy
- kriticky hodnotí svoje výsledky
- flexibilne prijíma a zvláda inovatívne zmeny

Občianske kompetencie

- uvedomuje si svoje práva a povinnosti, rešpektuje práva a slobody iných osôb
- uvedomuje si základné humanistické hodnoty a základné princípy, na ktorých sú postavené spoločenské normy a zákony
- je schopný vcítiť sa do situácie iných ľudí, odmieta útlak a hrubé zaobchádzanie, uvedomuje si povinnosť postaviť sa proti fyzickému i psychickému násiliu
- dokáže prijať zodpovednosť za svoje správanie
- je otvorený kultúrnej a etnickej rôznorodosti
- sleduje a posudzuje udalosti a vývoj verejného života, zaujíma k nim stanoviská
- zodpovedne pristupuje k udržiavaniu kvality životného prostredia

Kultúrne kompetencie

- uvedomuje si význam umenia a kultúrnej komunikácie vo svojom živote a v živote celej spoločnosti
- je tolerantný a empatický k prejavom iných kultúr
- rozlišuje kultúrne a nekultúrne správanie, správa sa kultivovane
- cení si a rešpektuje umenie, kultúrne historické tradície a pamiatky
- pozná kultúrne osobitosti a pamätihodnosti svojho regiónu

Uvedené kľúčové kompetencie sa prelínajú, navzájom súvisia a nie je možné ich rozvíjať oddelene. *„Ich hlbšie skúmanie vedie k záveru, že nejde ani tak o zmenu obsahu vlastného učiva, ako skôr o spôsob podania“* (Hausenblas et al., 2008, s. 7). Uvedený výrok môžeme aplikovať na akúkoľvek cieľavedomú prácu so skupinou v čase mimo vyučovania, prípadne v mimoškolskom prostredí. Nadobudnutie kľúčových kompetencií je výrazným krokom v rozvíjaní vlastnej osobnosti. *„Ovládnuť definitívne kľúčové kompetencie pritom nie je možné, pretože proces učenia – obzvlášť v oblasti sociálnych kompetencií ... nie je možné „raz navždy“ ukončiť“* (Richter in Belz – Siegrist, 2001, s. 33). Preto získavať kľúčové kompetencie znamená chcieť a byť pripravený učiť sa po celý život.

Predmetom našej práce je preskúmanie kľúčových kompetencií, ktoré je možné rozvíjať cez dobrovoľnícku činnosť. Prostredie neziskovej organizácie zameranej na prácu s mladými je pre tento účel obzvlášť vhodné, *„pretože kľúčové kompetencie je možné získať iba v skupinách, tzn. pri vzájomnom kontakte a jednaní s ostatnými“* (Belz – Siegrist, 2001, s. 35).

1.3 Vymedzenie dobrovoľníctva a súvisiacich pojmov

Za dobrovoľníctvo sa vo všeobecnosti považuje neplatená, uedomelá činnosť, ktorá je vykonávaná z vlastnej vôle v prospech druhých. Uskutočňuje sa v komunite, v spolupráci s neformálnou skupinou alebo prostredníctvom organizácie či konkrétneho programu. Mydlíková (2002, s. 7) konštatuje, že *„vo vyspelých demokratických krajinách je zapájanie sa občanov do dobrovoľníctva každodennou praxou a má svoju dlhoročnú tradíciu“*. Podľa Všeobecnej deklarácie o dobrovoľníctve, prijatej Medzinárodnou asociáciou pre dobrovoľnícke úsilie – IAVE na 11. svetovej konferencii v Paríži v roku 1990 a neskôr schválenej v Medzinárodnom roku dobrovoľníctva 2001, je dobrovoľníctvo

založené na osobnej motivácii a slobodnom rozhodnutí, je spôsobom podpory aktívnej občianskej participácie a záujmu o rozvoj komunity, má formu skupinovej aktivity, vykonávanej väčšinou v rámci určitej organizácie, zvyšuje ľudský potenciál a kvalitu každodenného života, posilňuje ľudskú solidaritu, poskytuje odpovede na dôležité výzvy našej súčasnosti a snaží sa prispievať k vytváraniu lepšieho a pokojnejšieho sveta, prispieva k životaschopnosti ekonomického života a aj k tvorbe pracovných miest a nových profesií (porovnaj Mydlíková, 2002, s. 7). O dobrovoľníctve dnes začíname hovoriť až vtedy, keď konanie presahuje činnosti vykonávané rutinne. Rutinou je činnosť, ktorú nám predpisuje povinnosť alebo zákon (porovnaj Petruška, 2001, s. 3).

Dobrovoľníctvo nemôže byť vynútené a nariadené. Musí vychádzať z potrieb všetkých zúčastnených strán – dobrovoľníka, organizácie a v neposlednom rade z potrieb toho, komu je dobrovoľnícka pomoc určená. Podľa Vašečku (in Brozmanová Gregorová, 2005, s. 279) môžeme dobrovoľníctvo vo vzťahu k občianskej spoločnosti vnímať v dvoch rovinách. Prvú predstavuje občianska spoločnosť, ktorá vytvára priestor pre realizáciu dobrovoľníckych aktivít. *„Je to priestor, ktorý poskytuje možnosť slobodnej voľby, priestor, v ktorom človek nachádza uplatnenie mimo svojho súkromného života a práce, a ktorý mu poskytuje príležitosti na artikuláciu vlastných záujmov, občiansku participáciu a na uspokojovanie vyšších potrieb“* (Vašečka in Brozmanová Gregorová, 2005, s. 279). Druhú rovinu tvorí fakt, že občianska spoločnosť by nemohla fungovať bez toho, aby ľudia mali víziu a chuť robiť niečo v prospech iných, svojej komunity, či celej spoločnosti. Zároveň treba upozorniť, že *„dobrovoľníctvo nie je obeť, ale prirodzený prejav občianskej zrelosti. Prináša konkrétnu pomoc tomu, kto ju potrebuje, ale zároveň poskytuje dobrovoľníkovi pocit zmysluplnosti, je zdrojom nových skúseností a obohatením v medziľudských vzťahoch“* (Tošner a Sozanská 2002, s. 18).

S dobrovoľníctvom súvisí pojem dobrovoľník, ktorý možno charakterizovať viacerými spôsobmi. Pochádza z latinského „voluntarius“, čo znamená ochotný, naklonený. Vychádzajúc z definície dobrovoľníctva môžeme povedať, že *„je to človek, ktorý ponúka organizácii svoje schopnosti, vedomosti, zručnosti a skúsenosti za dohodnutých podmienok a nie je za túto činnosť finančne odmenený vo forme platu“* (Hledíková in Mydlíková, 2002, s. 7), no získava osobnostný a profesionálny rast, nové skúsenosti a nové plnohodnotné sociálne vzťahy. V slove dobrovoľník rozoznávame dve slová – dobro a vôľa (prípadne voliť). To znamená, že dobrovoľník je človek, ktorý má dobrú vôľu – vôľu konať dobro, ktorý si volí – rozhoduje sa pre – dobro (porovnaj Petruška, 2001, s. 3).

Z právneho hľadiska dobrovoľníka vystihuje definícia sformulovaná skupinou právnych expertov na medzinárodnom stretnutí v r. 2002 vo Varšave: „*Dobrovoľníkom je osoba, ktorá zo svojho slobodného rozhodnutia a bez náhrady poskytuje svoje služby inej osobe alebo v jej prospech*“ (in Marček, 2008, s. 96). Z uvedeného vyplýva, že nejde o právnickú osobu ani verejnú inštitúciu. Svoju dobrovoľnícku činnosť vykonáva zo svojho slobodného rozhodnutia, teda nie z donútenia a bez toho, aby to zákon požadoval. Za finančnú odmenu dobrovoľníka sa nepovažuje preplatenie primeraných nákladov. Osobou, v ktorej prospech dobrovoľník vykonáva svoju činnosť, môže byť akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, verejná inštitúcia, verejnosť alebo spoločný záujem (napr. životné prostredie).

Dobrovoľníci pôsobia na Slovensku v rôznych oblastiach a svoju dobrovoľnícku činnosť realizujú viacerými spôsobmi. Mydlíková a kol. (porovnaj 2006 a, s. 8) ich rozdeľuje do troch skupín: ľudia pracujúci v organizácii bez akejkoľvek finančnej náhrady a kompenzácie, odborníci (prekladatelia, právnici), ktorí poskytujú vysoko špecializované služby a ktorí sú ohodnotení len symbolickou odmenou a poslednú skupinu tvoria členovia správnych rád mimovládnych organizácií, pričom všetky tri skupiny dobrovoľníkov sa môžu stretnúť v jednej organizácii.

Podľa Všeobecnej deklarácie o dobrovoľníctve (in Mydlíková, 2002, s. 7) sa dobrovoľníci riadia týmito základnými princípmi:

- uznávajú právo každého muža, ženy a dieťaťa na slobodné združovanie sa bez ohľadu rasu, vieru, fyzické, sociálne a ekonomické podmienky
- rešpektujú dôstojnosť každej ľudskej bytosti a jej kultúru
- poskytujú služby iným v partnerskom duchu bez nároku na odmenu – prostredníctvom spoločného úsilia alebo pod záštitou dobrovoľníckej organizácie
- odkrývajú spoločenské potreby a snažia sa zapojiť komunitu do riešenia jej vlastných problémov
- prostredníctvom dobrovoľníckej práce rastú ako osobnosti, získavajú nové zručnosti a vedomosti, rozvíjajú svoj osobný potenciál, vieru vo vlastné schopnosti a tvorivosť, čo im umožňuje prijať aktívnu úlohu pri riešení problémov
- stimulujú spoločenskú zodpovednosť

S terminológiou dobrovoľníctva súvisia aj ďalšie bežne používané pojmy ako dobročinnosť, darcovstvo, filantropia a charita. Dobročinnosťou všeobecne označujeme „*rôzne aktivity motivované láskou k bližnému a snahou pomôcť človeku, ľudstvu a svetu*“

(Strečanský in Ondrušek, 2000, s. 31). Darcovstvo je jedným zo spôsobov dobročinnosti. Poznáme tri formy darcovstva – materiálnu (vecné dary), finančnú (peňažné prostriedky) alebo časovú (darovaný čas prostredníctvom dobrovoľníckej práce či pomoci druhým). Pojem filantropia znamená ľudomilnosť a siaha hlboko do histórie. Praktizovali ju bohatší členovia spoločnosti a väčšinou mala formu individuálneho darcovstva. Moderné chápanie filantropie je silno späté s podnikateľským prostredím, kde mnohé spoločnosti realizujú tzv. strategickú filantropiu, ktorou naplňajú svoje sociálne ciele a budujú podnikovú identitu. Svoju podporu (hlavne finančnú) zameriavajú najmä na vzdelávanie, kultúru, sociálne inovácie a rozvíjanie schopností ľudí. Snaží sa učiť tých, ktorí sú si sami schopní a ochotní pomôcť. Charita vo všeobecnom význame vyjadruje túžbu a vôľu konať dobro. V dnešnej spoločnosti je charita najčastejšie vnímaná ako altruistické správanie jednotlivcov alebo inštitúcie – napr. peňaží alebo inej formy pomoci ľuďom, ktorí sú v núdzi, trpia biedou a bolesťou. V prenesenom význame charitou môžeme označiť aj inštitúciu, ktorá vykonáva túto činnosť – zabezpečuje zhromažďovanie a prerozdelenie prostriedkov pomoci (napr. Slovenská katolícka charita). V západných krajinách sú charitou označované všetky inštitúcie, ktoré sa venujú sociálnej pomoci – nadácie, fondy atď. (porovnaj Strečanský in Ondrušek a kol., 2000, s. 28-31).

Mnohé európske krajiny bránia rozvoju dobrovoľníkov a dobrovoľníctva, alebo ho nijako nepodporujú a nepovzbudzujú. V ich právnych systémoch chýba najmä uznanie právneho statusu dobrovoľníka, uplatňovanie určitého pracovného práva dobrovoľníka, sociálne zabezpečenie, zodpovednosť, zdanenie a oblasť medzinárodného dobrovoľníctva (porovnaj Marček, 2008, s. 96-101). Medzi krajiny s veľmi slabou podporou dobrovoľníctva a dobrovoľníkov štátom patrí aj Slovensko, a to napriek tomu, že v r. 2008 nadobudol platnosť zákon č. 282/2008 Z.z. o podpore práce s mládežou, ktorý stručne definuje pojem mládežnícky dobrovoľník, dohodu o dobrovoľníckej službe a povinnosti pri jej zabezpečení. Zákon sa ale nevyjadruje k dobrovoľníctvu ako takému, špecifikuje len mládežnícke dobrovoľníctvo. Všeobecné *„dobrovoľníctvo ako také stále nie je štátom dostatočne ekonomicky a legislatívne podporované a štát mu v relevantnej miere nepridáva dostatočnú spoločenskú hodnotu“* (Mračková, 2009, s. 2). Mnoho organizácií, ktorých činnosť je založená na dobrovoľníctve, považuje tento zákon za nedostatočný, pretože sa venuje dobrovoľníctvu len okrajovo. Momentálne sa však táto situácia aj na Slovensku začína pomaly meniť k lepšiemu. Ministerstvo vnútra SR spolu s predstaviteľmi mimovládnych organizácií z rôznych sfér pôsobnosti pripravilo návrh zákona o dobrovoľníctve, ktorý bol začiatkom apríla 2011 predložený formou diskusie na verejné

pripomienkovanie. Myslíme si, že je to po mnohých rokoch prvý výrazný pozitívny krok štátu smerom k dobrovoľníkom a organizáciám, ktoré ich zastrešujú. Pripravovaný zákon by mal vojsť do platnosti 1.12.2011.

1.4 História dobrovoľníctva

Počiatky dobrovoľníckej činnosti na území Slovenska sú spojené s pôsobením kresťanstva v stredovekej spoločnosti. Brozmanová Gregorová (2009, s. 11) poukazuje na skutočnosť, že činnosť cirkvi a formovanie meštianstva mali priamy vplyv na formovanie prvých organizácií občianskeho sektora a rozvoj verejnej a vzájomne prospešných dobrovoľníckych aktivít na našom území. V sociálnej a charitatívnej oblasti dominovala činnosť rehoľných spoločenstiev, ktoré sa angažovali v starostlivosti o chorých a podporovali núdznych. Príslušníci meštianskych vrstiev obyvateľstva boli zasa združení v spolkoch, ktoré sa vytvárali na náboženskej alebo stavovskej úrovni v podobe bratstiev a cechov.

S nástupom osvietenstva sa zmenilo aj chápanie dobrovoľných aktivít. Dobrovoľnícke spolky, ktoré mali dovtedy prevažne sociálny charakter, rozšírili svoju pôsobnosť aj na kultúru, vedu a vzdelanosť. Spoločenské zmeny zatlačili do úzadia význam rodovej predurčenosti a vyzdvihli dôležitosť osobných schopností jednotlivca: „V roku 1875 to deklarovala aj uhorská vláda, ktorá označila spolčovacie právo za jedno z „najdrahocenejších“ práv občanov štátu. K už existujúcim spolkom pribudli spolky, ktoré zakladali príslušníci nižších sociálnych skupín: remeselníci, robotníci, učitelia, ženy a iní“ (Kušnieriková in Ondrušek a kol., 2000, s. 52).

Významným impulzom pre budovanie občianskej spoločnosti sa stal vznik československého štátu. Sloboda združovania bola zakotvená v ústave republiky a umožnila občanom podieľať sa na správe verejných vecí. Brozmanová Gregorová (2009, s. 12) označuje túto dobu ako „vek združovania“, ktorý bol sprevádzaný mimoriadnym nárastom počtu dobrovoľných asociácií, vytváraním spolkov a nadácií podľa účelu a v rámci neho podľa náboženskej, etnickej a profesijnej príslušnosti či podľa politického presvedčenia. Kušnieriková (in Ondrušek a kol., 2000, s. 58) prirovnáva vzniknutú situáciu k „spolkovej horúčke“, ktorá sa rozšírila vo všetkých spoločenských vrstvách obyvateľstva.

Situácia dobrovoľníkov sa značne skomplikovala počas druhej svetovej vojny a v období socializmu. „*Tradícia dobrovoľnej práce bola za totalitného režimu násilne prerušená a činnosť všetkých foriem nezávislých organizácií bola cieľavedome a systematicky redukovaná alebo celkom podriadená politickému vedeniu štátu a komunistickej strany a podliehala prísnej kontrole*“ (Tošner – Sozanská, 2002, s. 30). Nútené zasahovanie do dobrovoľníckej činnosti, ktoré malo negatívny dopad hlavne na cirkevné organizácie, trvalo až do konca osemdesiatych rokov minulého storočia a výrazne sa podpísalo na narušení historickej kontinuity v oblasti dobrovoľníctva.

Po nežnej revolúcii došlo k uvoľneniu spoločenských pomerov a občania znovu získali možnosť zakladať si vlastné organizácie na dobrovoľnej báze. Podľa Vašečku (in Mydlíková a kol., 2006 b, s. 13) je možné rozčleniť toto obdobie na päť samostatných rozvojových fáz:

- *diverzifikácia* (1989-1992) – vyznačovala sa vytváraním nových organizácií a definovaním osobitných záujmov v závislosti od konkrétnych oblastí ich pôsobenia
- *konsolidácia a profesionalizácia* (1992-1993) – charakterizuje ich prechod jednotlivých organizácií od prvotného nadšenia k systematickej činnosti a vertikálne členenie tretieho sektora
- *emancipácia* (od 1994) – vznikla ako prirodzená reakcia na autoritatívny spôsob vládnutia vtedajšej vládnej garnitúry a bola sprevádzaná zomknutím občianskej spoločnosti
- *mobilizácia* (od 1997) – jej typickou črtou bola snaha neziskových organizácií podnietiť občanov k politickej angažovanosti a posilniť demokraciu na národnej úrovni
- *stabilizácia* (od 1998) – spájala sa s víťazstvom demokratických strán v parlamentných voľbách a prijatím legislatívnych opatrení na podporu občianskych slobôd

Súčasný stav dobrovoľníctva na Slovensku je ovplyvnený predovšetkým globalizačnými tendenciami, ktoré zasahujú do všetkých sfér ľudského života. Brozmanová Gregorová (2005, s. 279) preberá od Salamona výraz „*globálna revolúcia v združovaní*“, ktorý výstižne pomenúva aktuálnu situáciu v celosvetovom meradle. Dobrovoľníctvo zohráva dôležitú úlohu popri činnosti mimovládnych organizácií a umožňuje ľuďom podieľať sa na zlepšovaní okolitého sveta, „*nie je len individuálnou*

voľbou jednotlivcov, či skupín, ale je vo výraznej miere ovplyvnené väčšími sociálnymi a inštitucionálnymi silami krajiny. Jeho konkrétnu podobu je preto nutné vnímať vždy v kontexte sociálneho priestoru a občianskej spoločnosti, v ktorej sa rozvíjalo a rozvíja“ (Brozmanová Gregorová, 2005, s. 288).

1.5 Motivácie dobrovoľníctva

Základnou motiváciou všetkých ľudí, aj mladých, je túžba vykonávať zmysluplnú činnosť. Mydlíková a kol. (2002, s. 28) uvádza, že „motivácia je jedným z najvýznamnejších nástrojov zvyšovania pracovného výkonu“. Slovo motivácia pochádza z latinského „movere“ a znamená hýbať sa, pohybovať sa. V ľudskej činnosti je to potom vnútorný proces aktivizácie človeka smerujúci k akejkoľvek činnosti. Motív je vlastne dôvod, príčina, pre ktorú sa človek rozhoduje vykonať nejakú činnosť. „Motív predstavuje pre človeka vnútornú psychickú silu, ktorá ho vedome alebo nevedome aktivuje k činnosti. Všeobecným cieľom motívu je dosiahnutie stavu psychického nasýtenia, uspokojenia z dosiahnutého cieľa“ (Pardel in Mydlíková a kol., 2002, s. 28). Pardel ďalej vysvetľuje, že stimul predstavuje podnet, ktorý prichádza zvonka, vplýva smerom dovnútra a vyvoláva zmeny v motivácii človeka. „Ak vychádzame z toho, že každá motivácia má vždy svoj smer, svoju intenzitu a svoju stálosť, tak pri aplikácii na dobrovoľnícku prácu nám to smeruje k poskytovaniu pomoci iným, k ľubovoľnej a dávkovanej intenzite práce pre iných a rôznej miery stálosti pri výkone dobrovoľníckej práce“ (Mydlíková a kol., 2002, s. 28).

Väčšina dobrovoľníkov chce jednoducho pomáhať, čo však samozrejme nie je jediný motív. Na Slovensku bolo medzi dobrovoľníkmi uskutočnených málo komplexných výskumov zameraných na ich motiváciu. Niektoré však túto otázku pokrývali aspoň čiastočne. Mračková z o.z. C.A.R.D.O. uvádza, že motivácia dobrovoľníkov súvisí s viacerými faktormi, ako napr. s vekom, pohlavím, vzdelaním, ekonomickým zabezpečením, vplyvom kultúry, hodnôt, postojov, ale i potrieb, ktoré potrebujú naplniť. „Najčastejšie sa pre konkrétnu službu iným rozhodujú ľudia na základe situácií vo vlastnom živote alebo v komunite, či na základe celospoločenských alebo celosvetových udalostí, ako sú prírodné katastrofy a nešťastia“ (Mračková, 2008, s. 2). V rámci dobrovoľníckych programov realizovaných o.z. C.A.R.D.O. uvádzali dobrovoľníci ako motiváciu najmä zmysluplnú činnosť, túžbu pomáhať iným, túžbu po sociálnych kontaktoch s istou cieľovou skupinou, túžbu zmysluplne využiť voľný čas, túžbu naučiť sa

niečo nové (od iných), túžbu po sociálnych kontaktoch (všeobecne) (porovnaj Mračková, 2008, s. 2). Mydlíková (in Ugróczy, 2010, s. 32) uvádza tieto najčastejšie motivácie dobrovoľníckej činnosti: pocit sebanaplnenia a zmysluplnej obety (25%), láska k blížnemu, dávanie a prijímanie milosrdenstva (29%), pocit užitočnosti a potrebnosti (15%), vytváranie a prijímanie sociálnych kontaktov (12%), získanie istých skúseností (8%), citové a vedomostné obohatenie (7%), možnosť vykonávať zmeny v spoločnosti (3%) a objavenie v sebe novej skrytej dimenzie (1%).

Spoznať motivácie dobrovoľníkov je pre organizáciu cenná informácia vzhľadom na to, že ich môže využiť pri hľadaní nových potenciálnych dobrovoľníkov, môžu organizácii pomôcť pri ponuke aktivít, ktoré zodpovedajú potrebám dobrovoľníkov a pomáha predísť konfliktom (porovnaj Ugróczy, 2010, s. 32). Niektoré motívy však nemusia byť jednoznačne prospešné pre ostatných. Podľa Vitoušovej (in Tošner – Sozanská, 2002, s. 45) *„každý, kto zodpovedá za prácu s dobrovoľníkmi, by mal byť informovaný o existencii motívov, ktoré sú predovšetkým pre nezištnú službu iným ľuďom nebezpečné“*. Avšak nestačí tieto motívy len poznať, ale treba ich vedieť u záujemcov o dobrovoľnícku činnosť včas rozpoznať a v prípade nahromadených viacerých záporných motívov je potrebné záujemcov korektne odmietnuť. Vitoušová odporúča organizáciám zvýšenú opatrnosť voči nasledujúcim motívom uchádzačov o dobrovoľnícku prácu: súciti smerujúci k degradácii klienta, neprimeraná a zbytočná zvedavosť, služba prameniaca z pocitu povinnosti, osobné nešťastie, s ktorým si uchádzač nevie pomôcť a preto chce v službe hľadať vlastnú duševnú rovnováhu, pocit vlastnej dôležitosti a nenahraditeľnosti, nedostatok sebaúcty a s ním spojená túžba stretnúť ešte úbohejších ľudí, panovačnosť a túžba ovládať iných ľudí. *„Vo všetkých týchto prípadoch deklarovaná snaha pomôcť zakrýva skutočnú túžbu po moci nad niekým iným, po uznaní a pod.“* (Vitoušová in Tošner – Sozanská, 2002, s. 46). Nebezpečenstvo pre klienta nastáva najmä v prípade, keď je negatívny motív príliš silný, prípadne je skombinovaný s ďalšími nevhodnými motívmi. Negatívne môže ovplyvniť okrem klienta i vzťahy medzi dobrovoľníkmi v tíme (porovnaj Vitoušová in Tošner – Sozanská, 2002, s. 46). Prestíž dobrovoľníctva je v našej spoločnosti zatiaľ malá a preto nepredpokladáme, že sa medzi záujemcami budú vo veľkej miere objavovať ľudia s nebezpečnými motívmi, aj keď je z praxe zrejmé, že sem-tam sa objaví záujemca o dobrovoľnícku prácu s neprimeranou mierou súcitu a pomáhania za každú cenu. Avšak *„vzhľadom k princípu dobrovoľníckej činnosti usudzujeme, že ich nikdy nebude toľko ako v iných oblastiach ľudskej činnosti, napr. v politike“* (Tošner – Sozanská, 2002, s. 46).

1.6 Formy dobrovoľníctva

Pohľad na rozdelenie dobrovoľníckej činnosti v praxi prináša Národná správa o plnení spoločných cieľov v oblasti dobrovoľníckych aktivít, podľa ktorej je možné v slovenských podmienkach hovoriť o troch najčastejších formách dobrovoľníctva mladých ľudí (porovnaj Ministerstvo školstva SR, 2006, s. 3):

- dobrovoľnícke aktivity, ktoré zahŕňajú rôzne pravidelné i nepravidelné aktivity mladých ľudí v rôznych organizáciách (na základe ústnej dohody)
- dobrovoľnícka služba – formalizovaná dobrovoľnícka aktivita, ktorá má jasný cieľ, obsah, úlohy, časové ohraničenie, štruktúru, organizačný rámec a osobnú podporu s legislatívnou a sociálnou ochranou (väčšinou formou písomnej dohody medzi vysielajúcou a prijímajúcou organizáciou)
- dobrovoľná svojpomoc ako vzájomná pomoc, zameraná prevažne na výpomoc medzi susedmi, v rodine, skupinami detí a mládeže medzi sebou, na základe vzájomnej dohody mimo organizácie

Podľa Tošnera a Sozanskej (2002, s. 38-40) môžeme rozčleniť typy a formy dobrovoľníctva podľa viacerých hľadísk. Prvé delenie je z hľadiska historického vývoja, kde rozoznávame európsky model dobrovoľníctva – komunitný a americký model dobrovoľníctva – manažérsky. Európsky komunitný model je vývojovo starší. Dobrovoľníci sa stretávajú na základe spoločných záujmov v prirodzenom spoločenstve, akým môže byť cirkev, športový klub alebo detská organizácia. Z niektorých komunít sa postupne stanú dobrovoľnícke organizácie zamerané na určitú činnosť alebo skupinu, pričom si stále zachovávajú charakter komunity, založený na osobných vzťahoch a dobrej atmosfére, ktoré silno prispievajú k celistvosti a aktívnej činnosti organizácie. Americký manažérsky model je vývojovo mladší. Je založený na dobrovoľníckych centrách vedených profesionálmi, ktorí vyhľadávajú dobrovoľníkov pre rôzne dobrovoľnícke činnosti. *„Komunitný model prevláda tam, kde sú dobré medziľudské vzťahy alebo kde je dostatočným spojivom cieľ a poslanie organizácie. ... Manažérsky model má svoje miesto vo väčších mestách, jeho záber je širší a môže účinnejšie prepájať potreby dobrovoľnej pomoci s ponukou od občanov“* (Tošner – Sozanská, 2002, s. 38).

Z hľadiska spôsobu, akým dobrovoľníctvo vzniká a pôsobí, môžeme hovoriť o dobrovoľníctve „zdola nahor“ a „zvonku dovnútra“. Dobrovoľníctvo „zdola nahor“ popisuje Tošner a Sozanská ako neformálnu skupinu priateľov, ktorí realizujú nejakú spoločnú činnosť. Postupne nadobúdajú určitú štruktúrovanosť, no stále neformálnym

spôsobom, až neskôr, pre zlepšenie organizácie práce a získavania prostriedkov na prácu, volia ako ďalší spôsob existencie skupiny registrovanú neziskovú organizáciu. *„O potrebe riadenia profesionálnej organizácie niet pochýb, ale radi by sme zdôraznili, že riadenie potrebujú i dobrovoľníci, aby ich činnosť mohla byť dlhodobo úspešná“* (Tošner – Sozanská, 2002, s. 39). Dobrovoľníctvo, ktoré pôsobí „zvonku dovnútra“, vzniká pri oficiálnej štruktúrovanej organizácii, v ktorej pracujú profesionálni zamestnanci a ktorá sa rozhodne s dobrovoľníkmi spolupracovať, prípadne existujúce dobrovoľníctvo v nej lepšie zorganizovať. Do tejto skupiny sa často zaraďujú domovy dôchodcov, nemocnice či školy. *„Tu je pozitívnym prvkom profesionálne zázemie organizácie, problémom sa môže stať novovytváraný vzťah medzi „domácimi“ zamestnancami a prichádzajúcimi dobrovoľníkmi, ktorí môžu byť vnímaní ako cudzorodý prvok“* (Tošner – Sozanská, 2002, s. 39).

Ďalším členiacim hľadiskom je rola, ktorú dobrovoľníctvo zohráva v organizácii, resp. miera využitia dobrovoľníkov. Do prvej skupiny patria organizácie, ktorých činnosť je na práci dobrovoľníkov priamo závislá. Vedie ich malá skupina profesionálov, ktorí dobrovoľníkov koordinujú a vytvárajú podmienky pre ich činnosť. Dobrovoľníci prispievajú hlavným podielom k napĺňaniu cieľov organizácie. Týmto spôsobom realizuje svoju činnosť veľa mládežníckych organizácií, ale aj rôzne ekologické iniciatívy a organizácie, ktoré sa podieľajú na odstraňovaní následkov po humanitárnych a prírodných katastrofách. Druhým typom v tomto členení sú organizácie, kde dobrovoľníci vykonávajú činnosť spolu s profesionálnymi zamestnancami a ich aktivity nie sú základom chodu organizácie. Dobrovoľníci vykonávajú rôzne pomocné i špecializované práce, ktoré nepatria do hlavnej činnosti organizácie a ktoré by si bez dobrovoľníkov musela organizácia zabezpečovať profesionálne, čím výrazne znižujú finančné náklady. Tento spôsob dobrovoľníctva najčastejšie využívajú zdravotné a sociálne organizácie. Posledným typom sú organizácie, pre ktoré činnosť dobrovoľníkov nie je nevyhnutná, no pomáha skvalitňovať poskytované služby. V organizáciách pracujúcich v sociálnej oblasti ide napr. o vychádzky s klientmi, umelecké alebo jazykové krúžky, prípadne iné voľnočasové aktivity. Tento typ dobrovoľníctva nachádza uplatnenie i v iných odboroch, napr. daňové alebo účtovné poradenstvo, administratívna výpomoc a pod.

Posledné hľadisko, ktoré uvádza Tošner a Sozanská, tvorí časové vymedzenie dobrovoľníctva. Do prvej skupiny patrí dobrovoľné zapojenie sa pri jednorazových akciách. Spravidla sú to rôzne kampane, zbierky, benefičné koncerty atď., ktoré sa usporadúvajú raz alebo dvakrát ročne. Dávajú možnosť novým ľuďom zapojiť sa do

dobrovoľníctva a tiež tým, ktorí si nedokážu nájsť čas viac ako niekoľkokrát za rok. Druhou formou je dlhodobá dobrovoľná pomoc, ktorá je vykonávaná opakovane a pravidelne raz či viackrát za týždeň počas celého roka. Tretiu formu tvorí dobrovoľnícka služba, ktorú chápeme ako dobrovoľný záväzok venovať sa dlhodobo (niekoľko mesiacov alebo rokov) dobrovoľníckej práci. Dobrovoľník ju realizuje zvyčajne v zahraničí a býva spojená s vyššími nákladmi na prípravu, cestu a pobyt dobrovoľníka v organizácii. Avšak *„nielen v prípade dobrovoľníckej služby, ale u všetkých typov zapojenia dobrovoľníkov platí, že pri dobrej organizácii sa vynaložené náklady vrátia v ekonomicky vyčísliteľnej hodnote vzniknutej ich činnosťou, a to nepočítame s hodnotami ťažko vyčísliteľnými peniazmi, ktoré ich pomoc prináša“* (Tošner – Sozanská, 2002, s. 40).

2. Neziskové organizácie ako základné prostredie pre rozvoj dobrovoľníctva

Pre pochopenie prostredia neziskových organizácií potrebujeme najskor poznať ich miesto v celkovej štruktúre spoločnosti. V súvislosti s neziskovými organizáciami často hovoríme o treťom sektore, čo navodzuje myšlienku, že musí existovať aj prvý a druhý sektor. U Mydlíkovej (2006 b, s. 5-6) nachádzame ich jednotlivé charakteristiky. Prvý sektor tvoria inštitúcie a organizácie, ktoré sú nejakým spôsobom napojené na financie zo štátneho rozpočtu, preto mu hovoríme aj vládny, verejný, štátny sektor. Patria tam štátne orgány a rozpočtové a príspevkové organizácie. Do druhého sektora patria organizácie alebo jednotlivci, ktorých cieľom je produkovať zisk. Ide o právnické a fyzické osoby zriadené za účelom podnikania. Pre tento sektor sú v praxi zaužívané názvy súkromný sektor, ziskový, privátny alebo podnikateľský sektor. Je nezávislý od štátneho rozpočtu a jeho prvoradým účelom a cieľom je tvorba zisku. Do tretieho sektora patria ostatné organizácie, nezaraďené do prvého a druhého sektora. Slovné spojenie tretí sektor je oveľa zaužívanejšie ako prvý a druhý sektor, avšak napriek tomu aj tu nachádzame ďalšie variácie ako neziskový sektor, verejnoprospešný, dobrovoľnícky, občiansky sektor, alebo sa stretávame aj s pojmom organizácie občianskej spoločnosti. Všetky tieto názvy vyjadrujú pluralitosť jeho zložiek a pestrosť aktivít, ktoré sú prostredníctvom neho realizované. Václav Havel na konferencii Salzburského seminára v roku 1997 okrem iného povedal, že *„vitalita a odolnosť demokracií závisí od nepretržitého dialógu medzi jednotlivcami a vládou, medzi občanmi štátu a ich parlamentom. Činnosť občianskej spoločnosti konštituuje silný tretí sektor, ktorý napomáha k vytváraniu sociálnej stability a pluralizmu, rastu občianskej zodpovednosti a rešpektovaniu vlády zákonov. Trvalým výsledkom sú silnejšie a zdravšie demokracie“* (in Mydlíková, 2006 b, s. 6).

S názvom sektora súvisí aj pomenovanie neziskové organizácie, pričom veľmi zaužívaný je aj pojem mimovládne organizácie (MVO), ktorý pochádza z anglického „non-governmental organisation“. Názov mimovládne vyjadruje, že organizácie sú finančne aj organizačne nezávislé od štátu, majú svoju formu a vlastnú správu, vznikajú na základe slobodného rozhodnutia svojich zakladateľov a nie sú zriaďované za účelom zisku (porovnaj Mydlíková, 2006 b, s. 6). Dve formy neziskových organizácií – nadácie a občianske združenia – sú registrované na Ministerstve vnútra SR, nie sú ním však ovplyvňované ani funkčne, ani metodicky, ani nijako inak. Ide len o registráciu.

Pri vzájomnom vzťahu tretieho sektora s vládou upozorňuje Ondrušek a kol. (1998, s. 163) na dve krajné polohy, ktoré sa v tejto súvislosti uvádzajú. Prvou je vnímanie partnerstva a spolupráce, druhou, naopak, konkurencie a konfliktu. V skutočnosti mnohé vlády realizujú celonárodné programy v poskytovaní služieb na miestnej úrovni, na druhej strane ponechávajú veľký priestor neštátnym subjektom. *„Podpora zo strany štátu je výsledkom racionálnej úvahy o schopnosti MVO riešiť problémy, ktoré štát nechce alebo nevie riešiť. Preto sa mu „oplatí“ vložiť peniaze daňových poplatníkov tam, kde možno očakávať ich „sociálnu návratnosť“. Dochádza k delbe práce: štátny sektor zabezpečuje finančné zdroje a neziskový sektor v podstatnej miere poskytovanie služieb“* (Ondrušek a kol, 1998, s. 163).

2.1 Členenie právnych foriem neziskových organizácií na Slovensku

Podľa Mydlíkovej a kol. (2006, s. 25-28) v našej právnej úprave existujú štyri právne formy mimovládnych organizácií:

- nadácia – účelové združenie vecí, peňažných prostriedkov, cenných papierov a iných peniazmi ocenených hodnôt, ktoré zriaďovateľ určil na plnenie všeobecne prospešného cieľa
- neinvestičný fond – nezisková právnická osoba, ktorá združuje peňažné prostriedky určené na plnenie všeobecne prospešného účelu alebo na plnenie individuálne určenej humanitárnej pomoci pre jednotlivca alebo skupinu osôb, ktoré sa ocitli v ohrození života alebo potrebujú naliehavú pomoc pri postihnutí živelnou pohromou
- nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby – právnická osoba, ktorej predmetom je rozvoj a ochrana duchovných a kultúrnych hodnôt, tvorba a ochrana životného prostredia, humanitná starostlivosť, doplnkové vzdelávanie detí a mládeže alebo poskytovanie sociálnych služieb
- občianske združenie – právnická osoba združujúca občanov alebo právnické osoby s cieľom reprezentovať ich spoločné záujmy

Najrozšírenejšou formou mimovládnych organizácií na našom území sú občianske združenia. Dôvodom pre túto skutočnosť je ich flexibilita a nízky počet obmedzení ukladaných zákonom. Na zaregistrovanie občianskeho združenia sa vyžaduje návrh aspoň

3 občanov starších ako 18 rokov a na rozdiel od nadácií a neinvestičných fondov nie je potrebné disponovať žiadnym minimálnym vkladom pri jeho zakladaní. Výhodou občianskych združení v porovnaní s ostatnými mimovládnyimi organizáciami je tiež absencia obmedzení v oblasti administratívnych výdavkov a možnosť slobodného vyvíjania podnikateľských aktivít.

2.2 Občianske združenie Domka

Mimovládna dobrovoľnícka organizácia Domka – Združenie saleziánskej mládeže (ďalej len Domka) bola založená v roku 1991 ako občianske združenie pod názvom „DOM“. V súčasnosti pôsobí na celom území Slovenska, svoju činnosť vyvíja v 33 strediskách a disponuje širokou členskou základňou, vďaka ktorej sa zaraďuje medzi najväčšie detské a mládežnícke organizácie v našej krajine (v roku 2007 mala približne 7 500 členov).

Domka sa hlási k odkazu Jána Bosca, zakladateľa rehole saleziánov. Veľmi úzko spolupracuje na celoštátnej úrovni so Saleziánmi dona Bosca a s laickým Združením Saleziánov spolupracovníkov. Viac ako 10 rokov patrí medzi členov Rady mládeže Slovenska a zapája sa aj do medzinárodných aktivít – spolu s ďalšími 11 krajinami pomáha vytvárať nadnárodnú sieť Don Bosco Youth net.

2.2.1 Organizačná štruktúra a orgány Domky

Do organizačnej štruktúry Domky patria (porovnaj Stanovy, s. 2-3):

- spoločenstvá a krúžky
- stredisko
- regionálne stredisko
- ústredie

Spoločenstvo predstavuje základnú organizačnú jednotku Domky. Vzniká na základe rozhodnutia mladých ľudí, ktorí sa chcú slobodne a dobrovoľne stretávať za účelom osobnostného rastu a prehlbovania viery.

Stredisko je organizačnou jednotkou Domky. Plní rozhodnutia predsedníctva a má možnosť disponovať vlastnou právnou subjektivitou, ktorá je podmienená súhlasom predsedníctva. Jeho rozhodovacia právomoc podlieha stanovám združenia a iným interným predpisom.

Regionálne stredisko má za úlohu koordinovať činnosť jednotlivých stredísk, ktoré spadajú do územia jeho pôsobnosti. Môže byť vytvorené na základe rozhodnutia predsedníctva z niektorého z existujúcich stredísk, ak je to potrebné z organizačného hľadiska.

Ústredie je výkonným orgánom Domky. Zodpovedá za organizáciu celoslovenských podujatí a angažuje sa v oblasti realizácie veľkých projektov. Zohráva dôležitú úlohu pri pomoci strediskám v ich činnosti. Tvoria ho zamestnanci a dobrovoľníci.

Orgánmi Domky sú (porovnaj Stanovy, s. 3-4):

- valné zhromaždenie
- predsedníctvo
- predseda združenia
- riaditeľ ústredia
- predseda strediska
- rada strediska
- regrantingová komisia
- kontrolná komisia
- poradná rada

Valné zhromaždenie je najvyšším orgánom Domky. Je tvorené zástupcami jednotlivých stredísk a jeho uznesenia sú záväzné pre všetkých členov aj pre orgány združenia. Zasadnutia valného zhromaždenia sa konajú každoročne v priebehu jedného víkendu a jeho rozhodnutia sa týkajú dôležitých otázok potrebných pre riadny chod združenia.

Predsedníctvo je riadiacim orgánom Domky a zároveň jej najvyšším orgánom v období medzi zasadnutiami valného zhromaždenia. Pozostáva z predsedu a ďalších 3-6 členov, ktorí sú volení na funkčné obdobie 3 roky. Členovia predsedníctva sa stretávajú jedenkrát za mesiac a pri vykonávaní svojej činnosti sa riadia rozhodnutiami valného zhromaždenia.

Predseda združenia je štatutárnym zástupcom Domky, ktorý reprezentuje združenie a rokuje v jeho mene, je zodpovedný za prípravu, zvolávanie, rozpúšťanie a vedenie zasadnutí predsedníctva, predkladá správu o činnosti združenia, činnosti predsedníctva a hospodárení združenia valnému zhromaždeniu a rozhoduje o iných závažných skutočnostiach.

Riaditeľ ústredia je štatutárnym zástupcom Domky, ktorý má na starosti riadenie ústredia, plnenie úloh a hospodárne využívanie nadobudnutých prostriedkov v rámci svojich právomocí podľa interných smerníc. Za svoju činnosť sa zodpovedá predsedovi a následne aj predsedníctvu združenia. Disponuje poradným hlasom na zasadnutiach predsedníctva.

Predseda strediska je zodpovedný za vedenie, hospodárenie a činnosť strediska a vystupuje ako jeho štatutárny zástupca, ak bola stredisku udelená právna subjektivita. Je menovaný na obdobie 3 rokov a vytvára radu strediska z osôb navrhnutých členmi strediska. Do jeho kompetencií spadá aj predkladanie výročných správ za uplynulý rok ústrediu a rade strediska.

Rada strediska je tvorená predsedom strediska a aspoň dvoma ďalšími členmi strediska. Hlavnou náplňou jej činnosti je riadenie činnosti strediska v spolupráci s predsedom strediska. Členovia rady sú menovaní predsedom strediska na obdobie 3 rokov a môžu sa dohodnúť na vymenovaní jedného z členov do funkcie podpredsedu strediska.

Regrantingová komisia je orgánom Domky, ktorý má za úlohu vypracovať návrh rozdeľovania dotácií získaných od štátu, nadácií a z iných zdrojov prostredníctvom regrantingového systému. Jej činnosť je vymedzená štatútom, uzneseniami valného zhromaždenia a internými smernicami. Funkčné obdobie členov regrantingovej komisie je 2 roky odo dňa zvolenia valným zhromaždením.

Kontrolná komisia predstavuje najvyšší kontrolný orgán Domky, ktorý pozostáva minimálne z troch členov a zodpovedá sa priamo valnému zhromaždeniu. Vykonáva kontrolu hospodárenia v ústredí a v strediskách združenia a je volená valným zhromaždením na obdobie 2 rokov. Jej činnosť a náplň práce upravuje štatút a interná smernica.

Poradná rada ako poradný orgán združenia pozostáva z piatich členov, ktorí sú menovaní na obdobie 2 rokov. Zvoláva ju predseda, ktorého si členovia poradnej rady volia medzi sebou. Jej úlohou je hodnotenie obsahu činnosti združenia z kresťanského

hľadiska a vypracovanie dlhodobého strategického plánu rozvoja a priorít v spolupráci s predsedníctvom združenia.

2.2.2 Poslanie Domky

Pedagogicko-výchovné pôsobenie Domky vo sfére voľnočasových aktivít je orientované prevažne na deti a mládež vo veku od 6 do 30 rokov. Primárna pozornosť je venovaná dospievajúcej a adolescentnej mládeži vo veku od 13 do 18 rokov a zvlášť sa zameriava na sociálne znevýhodnených jedincov z málo podnetného prostredia. *„Hlavným cieľom Združenia je rozvíjanie osobnosti mladých ľudí vytváraním podmienok a možností pre ich rast a sebarealizáciu, usilujúc sa podchytiť deti a mladých zo sociálne slabších vrstiev“* (Stanovy, s. 1). Domka vo svojej činnosti využíva preventívny výchovný systém, ktorý otvára mladých pre dobro, umožňuje predchádzať nevhodnému správaniu namiesto dodatočného trestania a vychádza z troch základných princípov – rozumu, náboženstva a láskavosti. Na základe svojho pôsobenia sa usiluje obmedziť výskyt negatívnych spoločenských javov, medzi ktoré patrí napríklad kriminalita, užívanie alkoholu, drog alebo rozličné druhy toxikománie. Úlohou združenia je poskytnúť mladým ľuďom pozitívnu alternatívu ku konzumnému spôsobu života a umožniť im zmysluplné využitie voľného času.

Domka pracuje s mladými a pre mladých, zaujíma sa o ich potreby a správa sa k nim ako k rovnocenným partnerom. *„Najdôležitejšiu a najintenzívnejšiu časť činnosti Domky tvoria ... mládežnícke stretávania, kde sa kladie dôraz na individuálny rozvoj, hodnoty a potreby jednotlivca. Do všetkých ... aktivít sa Domka snaží zapájať čo najviac dobrovoľníkov a mladých nadšencov a viesť ich k zodpovednosti, sebarealizácii a využívaniu svojho potenciálu, talentu a zručností“* (Domka – poslanie, 2008 [online]). Špecifickú úlohu v prostredí Domky zohrávajú animátori – dobrovoľníci, ktorí sa venujú formácii detí a mládeže, vychovávajú ich v saleziánskom duchu a pomáhajú im rásť v ľudských a kresťanských čnostiach. Animátori pomáhajú svojim zverencom objavovať ich skutočný potenciál, pozývajú ich do života v spoločenstve a pripravujú ich na plnohodnotné zaradenie sa do spoločnosti.

Domka sa zaujíma o mladých ľudí bez ohľadu na ich národnosť, kultúrne a sociálne podmienky, pohlavie, spoločenské postavenie, etnickú príslušnosť alebo vierovyznanie. Svojou činnosťou prispieva k zlepšovaniu situácie na poli výchovy

a vzdelávania, pričom rozširuje svoju pôsobnosť aj mimo stredísk a snaží sa vyvíjať dobrovoľnícku činnosť aj v prostredí sociálne vylúčených skupín obyvateľstva. *„Táto pozornosť a úsilie sa v jednotlivých komunitách a dielach musia ešte rozvíjať; treba venovať väčšiu pozornosť kultúre a mentalite, ktorá sa v nich odráža, a podporovať rast kultúry solidarity a aktívneho občianstva; dôležité je aj prehĺbiť prácu „v sieti“ a v spolupráci s rôznymi dielami a službami v provinciách a na danom území, dbať o výchovnú a saleziánsku formáciu a prípravu vychovávateľov na túto špecifickú úlohu“* (Saleziánska pastorácia mládeže, 2010, s. 33).

2.2.3 Dobrovoľníci v Domke a ich vzdelávanie

Domka spravidla vychováva dobrovoľníkov v rámci svojej členskej základne a uprednostňuje tento spôsob pred náborom záujemcov z radov širokej verejnosti. Koncepcia dlhodobého rozvoja v oblasti vzdelávania dobrovoľníkov sa odráža vo Vízií Domky na obdobie rokov 2008-2014: *„Domka žije „z“ a „pre“ dobrovoľníkov. Motorom Domky sú dobrovoľníci. Domka angažuje dobrovoľníkov v celej škále svojich aktivít. Domka im zabezpečuje duchovnú formáciu, ktorá tvorí hlavnú motivačnú podporu, organizačnú podporu a vzdelávanie“* (Vízia Domky, 2010 [online]).

Podľa Matejíčkovej (2011, s. 33-34) prebieha vzdelávanie pod záštitou Domky na troch úrovniach: medzinárodnej, celoslovenskej a strediskovej. V rámci medzinárodnej úrovne sa animátori zúčastňujú na výmenných pobytoch, školeniach, tréningoch a zahraničných táboroch, kde si osvojujú cudzie jazyky, komunikujú s dobrovoľníkmi z iných krajín a sú konfrontovaní s novým prostredím. Ako príklad možno uviesť už spomínanú európsku sieť saleziánskych mládežníckych organizácií Don Bosco Youth Net, ktorá funguje na medzinárodnej úrovni a zameriava svoje aktivity predovšetkým na prácu *„s mladými dobrovoľníkmi – EDS (Európska dobrovoľnícka služba), neformálne vzdelávanie (training courses), aktivity zamerané na participáciu mladých vo verejnej a sociálnej sfére a na prácu so znevýhodnenou mládežou“* (Domka – zahraničné aktivity, 2008 [online]).

Vzdelávanie na celoslovenskej úrovni je zabezpečené prostredníctvom Školy pre animátorov. Ide o dlhodobý projekt s akreditáciou Ministerstva školstva SR, ktorého cieľom je vzdelávať budúcich animátorov a podporovať ich osobnostný rozvoj. Úspešní absolventi trojročného kurzu nadobudnú poznatky z rozličných oblastí, ktoré sú potrebné

pri vykonávaní dobrovoľníckej práce s mladými ľuďmi. Do tejto kategórie patria aj Voliteľné kurzy, ktoré sú určené na získanie špecializovaných zručností v oblasti animátorstva a novovzniknutý projekt Itineráre so zameraním na spôsoby vedenia a prípravy skupinových stretnutí. Osobitný typ vzdelávania predstavuje Stretnutie strediskových rád, kde sa stretávajú mladí lídri z jednotlivých stredísk a vymieňajú si skúsenosti z praxe.

Typickým vzdelávacím podujatím na strediskovej úrovni je Stredisková škola pre animátorov, ktorá je akousi prípravnou fázou pre nádejných dobrovoľníkov pri práci s mladými a je potrebné absolvovať ju ešte predtým, ako mladý animátor preberie zodpovednosť za skupinu. Uskutočňuje sa formou víkendových stretnutí a jej cieľom je odovzdať účastníkom podujatia potrebné zručnosti a dôležité informácie o animátorskej činnosti. Ďalšou alternatívou je účasť na skupinových stretnutiach, na ktorých animátori vyzrievajú po osobnostnej aj profesijnej stránke. Významným činiteľom je aj individuálne sprevádzanie – intenzívne formovanie osobnosti mladého človeka zo strany staršej a skúsenejšej osoby (napríklad kňaza, rodiča alebo animátora). Najvýraznejšie zastúpenie má však samotná dobrovoľnícka činnosť v Domke, ktorá sa prejavuje najmä počas prípravy mládežníckych stretnutí, krúžkov, táborov a iných akcií podobného charakteru. *„Všetky spomínané vzdelávacie aktivity majú aj napriek svojej rôznorodosti spoločný cieľ, a to všestranný dlhodobý rozvoj animátorov pracujúcich s deťmi a mladými v saleziánskych strediskách“* (Matejíčková, 2011, s. 34).

2.2.4 Charakteristika strediska Domky v Trnave

Trnavské stredisko Domky vzniklo v roku 1999 a sídli v saleziánskych priestoroch v mestskej štvrti Kopánka. V rámci svojho pôsobenia zastrešuje výchovnú a záujmovú činnosť pre deti a mládež, ktorú je možné rozdeliť na aktivity v oratóriu a v mládežníckom stredisku.

Oratórium (v skrátenej podobe oratko) je strediskom pre užitočné trávenie voľného času a je určené hlavne pre chlapcov 3.-9. ročníka ZŠ. Primárnym účelom dobrovoľníckej práce v oratóriu je vytváranie rodinnej atmosféry a snaha o výchovno-pastoračné pôsobenie na návštevníkov oratka, ktoré plní preventívnu, vzdelávaciu a rekreačnú funkciu. Mládežnícke stredisko sa orientuje prevažne na prácu so staršími chlapcami a dievčatami, ktorí navštevujú 9. ročník ZŠ alebo pochádzajú zo stredoškolského

prostredia. Okrem rôznych foriem kolektívnej zábavy sa im ponúka aj priestor na sebapoznávanie, prehlbovanie medzilľudských vzťahov a rozvoj osobnostných kvalít jednotlivca. Podľa Havlíka (2009, s. 77) je mládežnícke stredisko v Trnave na Kopánke výchovným prostredím, ktoré priamo nadväzuje na oratórium, avšak uprednostňuje zrelšie prístupy k životu pred množstvom zábav.

Základnou súčasťou výchovnej činnosti v trnavskom stredisku Domky sú tzv. stretká – neformálne stretnutia rovesníckych skupín, ktoré pomáhajú mladým ľuďom v osobnostnom a duchovnom raste. Stretká sú určené pre všetky vekové kategórie a vytvárajú sa pod vedením animátorov, ktorí preberajú zodpovednosť za prípravu a realizáciu programu, ale aj za celkové smerovanie jednotlivých stretiek. Mladí na základnej a strednej škole spočiatku vytvárajú čisto chlapčenské alebo dievčenské kolektívy. Po ukončení stredoškolskej dochádzky účastníkov spravidla dochádza k spájaniu stretiek a ich transformácii na zmiešané skupiny, ktoré sa označujú slovom spoločenstvo, resp. spoločko. Havlík (2009, s. 77) poznamenáva, že starostlivosť o tieto skupiny býva delegovaná prostredníctvom pripraveného personálu. Môže ísť napríklad o zverenie do formačnej činnosti Združenia saleziánov spolupracovníkov, často sa však uprednostňuje formácia spoločenstiev prostredníctvom kresťanských manželov, ktorí sú odchovancami strediska a spolupracujú s ním pri vedení spoločiek.

Práca v trnavskom stredisku Domky pozostáva z pravidelných akcií a z podujatí, ktoré majú príležitostný rozmer. Systematickou činnosťou sa vyznačujú predovšetkým stretká a spoločká, ale aj rozličné krúžky, ktorých náplňou sú rozmanité športové, technické, umelecké a iné záujmové aktivity. Relatívne stály charakter majú aj duchovné obnovy a cvičenia pre mladých, ktorými sa zabezpečuje duchovná formácia pre stredoškolákov a starších návštevníkov strediska, vrátane tzv. animátorských štvrťkov, ktoré sa konajú za účelom vzdelávania animátorov a sú určené hlavne pre ich potreby. Príležitostnými podujatiami sú najmä tábory, ktoré predstavujú dôležitú súčasť aktivít trnavského strediska. Medzi najväčšie akcie tohto druhu patrí letný pobytový tábor, ďalšími sú napríklad tábory pre miništrantov, prímestské, chlapčenské a animátorské tábory a takisto sem možno zaradiť aj menšie víkendové pobyty a výlety v priebehu celého roka. Dobrovoľníci na Kopánke sa príležitostne venujú aj organizovaniu kultúrno-spoločenských akcií a zapájajú sa do dobrovoľníckej činnosti v rámci významných podujatí, ktoré sa uskutočňujú na regionálnej alebo celoštátnej úrovni.

3. Rozvoj kompetencií dobrovoľníka v neziskovej organizácii Domka v Trnave

3.1 Ciele prieskumu

Hlavným cieľom nášho prieskumu bolo zistiť a analyzovať úroveň rozvoja kľúčových kompetencií, ktorú dosahuje dobrovoľník prostredníctvom svojej činnosti s deťmi a mládežou v kresťanskej mládežníckej organizácii Domka v Trnave.

Zamerali sme sa na tri oblasti kľúčových kompetencií, ktoré podľa nás mládežnícky dobrovoľník najviac pri svojej práci uplatňuje a rozvíja. Ide o oblasť sociálnych, intrapersonálnych a komunikačných kompetencií.

Z uvedeného nám vyplynuli nasledovné špecifické čiastkové ciele prieskumu:

- zistiť, ktorú oblasť zo skúmaných kompetencií rozvíjajú dobrovoľníci v danej vekovej kategórii najviac
- zistiť, či existujú kompetencie, ktoré by dobrovoľník nemal možnosť rozvíjať vo svojom živote, ak by sa nevenoval dobrovoľníctvu
- zistiť, akými zmenami v stredisku Domky v Trnave by sa dosiahol väčší rozvoj kompetencií dobrovoľníkov

Cieľom prieskumu bolo predovšetkým zistiť, do akej miery je aktívne dobrovoľníctvo prínosom pre celkový rozvoj osobnosti mladého človeka v dnešnej spoločnosti.

3.2 Prieskumné otázky

Prieskumné otázky sme vytvárali tak, aby sme respondenta postupne uvádzali do problému a zároveň mu ponechali dostatok voľného priestoru na vlastné uvažovanie. Pre lepšiu prehľadnosť sme ich zatriedili do troch kategórií:

1. *Priblíženie situácie dobrovoľníka* – prostredníctvom otázok sme zisťovali, v akom veku začínal dobrovoľník so svojou činnosťou a čomu všetkému sa venuje.

2. *Uvedomenie si vlastných postojov k nadobúdaniu kľúčových kompetencií* – v otázkach boli zahrnuté motivácie, vlastný pohľad na rozvíjanie schopností a zručností cez dobrovoľníctvo a potreby zmien v stredisku za účelom dosiahnutia väčšieho rozvoja osobnosti dobrovoľníka.

3. *Doplnenie rozvíjaných zručností v rámci jednotlivých skúmaných oblastí kompetencií* – prostredníctvom otázok, v prípade potreby doplnených príkladmi a možnosťami, sa dobrovoľník vyjadril ku každej oblasti kompetencií v našom prieskume (sociálne, intrapersonálne, komunikačné).

3.3 Charakteristika prieskumnej vzorky

Náš prieskum sme zamerali na zmapovanie kompetencií dobrovoľníka, ktoré získava pri činnosti v stredisku Domka v Trnave. Pre tento účel sme zvolili prieskumnú vzorku animátorov¹ v troch vekových kategóriách, ktoré korešpondujú s prirodzenými obdobiami v živote mladého človeka, vyznačujúcimi sa charakteristickými špecifikami. Prvú vekovú kategóriu tvoria dobrovoľníci vo veku 16-19 rokov, ktorí navštevujú strednú školu, druhú vekovú kategóriu sme vymedzili štúdiom na vysokej škole – 20-24 rokov a do poslednej kategórie patria zamestnaní mladí ľudia vo veku 25 a viac rokov, ktorí sa stále angažujú v dobrovoľníckej činnosti v stredisku Domky. Do prieskumnej vzorky sme sa snažili vybrať približne rovnaký počet dobrovoľníkov z každej vekovej kategórie, no v konečnom dôsledku sme v prvej (vekovo najmladšej) kategórii dosiahli počet 4, v druhej vekovej kategórii počet 8 a v tretej vekovej kategórii počet 6. Celkový počet účastníkov v základnom súbore tvorilo teda 18 dobrovoľníkov z jedného strediska, s ktorými sme uskutočnili interview, pričom traja účastníci z najstaršej vekovej kategórie nám poskytli podrobné informácie o rôznych aspektoch svojej dobrovoľníckej činnosti, ktoré sme spracovali v obsiahlych prípadových štúdiách.

¹ Keďže prieskumná vzorka pozostáva výhradne z animátorov, budeme v tejto kapitole používať pojmy dobrovoľník a animátor ako synonymá.

3.4 Metódy prieskumu a vyhodnocovania výsledkov

Pri realizácii nášho prieskumu sme ako hlavnú metódu získavania údajov použili interview, ktoré nám prostredníctvom 10-tich otvorených otázok umožnilo skúmať osobné motívy a postoje dobrovoľníkov, okruhy záujmov ich dobrovoľníckej činnosti, konkrétne aktivity, do ktorých sa zapájajú, ich pohľad na schopnosti a zručnosti, ktoré v nich dobrovoľníctvo rozvíja, a o ktoré by bol – naopak – ich osobnostný rozvoj bez rozmeru dobrovoľníctva v ich živote ochudobnený.

Interview je nástroj používaný v kvalitatívne orientovanom výskume, pri ktorom komunikuje výskumník s účastníkom prieskumu osobne, tvárou v tvár a jeho snahou je chápať jeho vlastné pohľady – ako on vidí a posudzuje veci, vžiť sa do jeho situácie, aby jej čo najlepšie dokázal porozumieť a popísať ju (porovnaj Gavora, 2001, s. 32). Hlboké preniknutie do jadra problému, ktoré interview umožňuje, je dôvodom, prečo sme túto metódu zvolili pre skúmanie takej oblasti, akou je nadobúdanie kompetencií, ktoré podporujú celkový rozvoj osobnosti. Následne sme získané informácie slovne rozanalyzovali a vyhodnotili, sledujúc jednotlivé skúmané javy.

Pre názornejšie vyobrazenie vonkajšieho i vnútorného sveta dobrovoľníka, jeho vnímania svojej vlastnej činnosti a seba samého, sme vypracovali tri podrobné kazuistiky, ktoré sme zaradili za analýzu prieskumných otázok. Pri týchto respondentoch sme kvôli vypracovaniu kazuistík interview realizovali opakovane, pričom druhýkrát sme respondentom kládli dodatočné otázky, ktoré umožnili hlbšie ozrejmiť ich názory na skúmané javy.

3.5 Vyhodnotenie prieskumu

Výsledky prieskumu sú rozdelené na dve časti, ktoré tvorí analýza prieskumných otázok a prípadové štúdie dobrovoľníkov. Analýzu uvádzame v piatich bodoch, ktoré predstavujú súhrn otázok položených respondentom prieskumu v interview.

3.5.1 Analýza prieskumných otázok

Analýzu prieskumných otázok sme vytvorili postupne podľa toho, ako sme otázky kládli dobrovoľníkom v interview. Odpovede sme hodnotili v rámci každej vekovej kategórie dobrovoľníkov i medzi kategóriami navzájom.

Priblíženie situácie dobrovoľníka

1. Vek začínajúceho dobrovoľníka v Domke

Pri spracovávaní informácií z tejto otázky sme dobrovoľníkov nedelili podľa vekových kategórií, keďže ide o skúmanie veku, v ktorom dobrovoľníci začínali svoju činnosť v Domke, čiže aktuálny vek nijako neovplyvňuje analýzu zistených údajov. Väčšina respondentov odpovedala, že ako dobrovoľníci začínali vo veku 14-15 rokov. Jeden dobrovoľník sa dokonca zapájal už ako 13-ročný a traja ako 16-roční. Iba jedna dobrovoľníčka uviedla začínajúci vek 18 rokov. Z uvedených údajov môžeme vidieť, že obdobie prechodu zo základnej na strednú školu hrá v Domke kľúčovú rolu pri náboře nových dobrovoľníkov. Ako sme už spomenuli, Domka si v prevažnej miere vychováva dobrovoľníkov z radov vlastných členov, takže môžeme povedať, že táto výchova k dobrovoľníctvu a animátorská formácia je už vo veku 15 rokov podporená prvými ponukami činností a menej náročnými úlohami.

2. Činnosť dobrovoľníka

Angažovanie sa mladších dobrovoľníkov (16-19 rokov) je charakteristická rôznymi vypomáhajúcimi činnosťami pri organizácii akcií (ide najmä o technické zabezpečenie, upratovanie a pod.), no výrazný podiel tvorí i práca priamo s deťmi, hlavne v mladšom školskom veku. Dobrovoľníci v tomto veku začínajú viesť rovesnícke skupiny – stretká, spolu so staršími animátormi pre nich organizujú výlety a rôzne podujatia.

Z odpovedí prieskumu sme zistili, že dobrovoľníci vysokoškooláci (20-24 rokov) tvoria rozsahom svojej činnosti základňu, na ktorej je postavená dobrovoľnícka činnosť strediska Domka v Trnave. Vďaka niekoľkoročným skúsenostiam a saleziánskej animátorskej formácii často zastávajú roly „manažérov“ akcií, kultúrnych podujatí či športových turnajov, tvorcov nosných myšlienok a ideí prímestských a letných táborov, animátorských táborov a celooratkových hier. Niektorí z nich zastávajú manažérske funkcie i pri organizácii podujatí presahujúcich pôsobenie trnavského strediska Domky,

prípadne tých, ktoré sú pripravované v spolupráci s inými organizáciami (napr. hudobný festival Lumen, Dobrovoľníci deťom, Festa – sviatok mladých atď.). Venujú sa aj dlhodobej a pravidelnej činnosti – sú vedúcimi stretiek, ktorých členmi sú zvyčajne už mladší animátori, vedúcimi športových a hudobných krúžkov, speváckych zborov. Sú zodpovední za celkovú organizáciu akcií a pri ich príprave pracujú v tímoch, do ktorých pozývajú mladších animátorov. Niektorí sú členmi strediskovej animátorskej rady. S ich prácou im pomáhajú saleziáni, ktorí ju zároveň koordinujú.

O najstarších dobrovoľníkoch (25 rokov a viac) sme zistili, že pomaly ustupujú z pozícií hlavných aktérov v stredisku. Ovplyvňuje to nielen vývoj ich životnej situácie, kde výraznú rolu zohráva nástup do zamestnania, ale hlavne nástup „nových síl“. Nadalej sú prítomní v stredisku, no môžeme povedať, že ich úloha sa akoby transformuje a nadobúda formu morálnej podpory, osobného príkladu a staršieho poradcu. Mnohí prestávajú aj viesť stretká, pretože ich bývalí zverenci dorástli do veku, kedy sa spájajú do miešaných spoločenskí, ktoré zvyčajne vedú manželské páry. Konkrétna nepravidelná výpomoc, ktorú starší animátori poskytujú, má podobu hlavne manuálnej činnosti, ktorú by mladší animátori nezvládli a animátori zo strednej vekovej kategórie by na ňu vzhľadom na prípravu a realizáciu programu nemali čas (napr. varenie na animátorských táboroch pre 40-50 ľudí). Niektorí príležitostne vypomáhajú aj pri organizovaní letných táborov a pomáhajú zabezpečovať chod organizácie.

Uvedomenie si vlastných postojov k nadobúdaniu kľúčových kompetencií

3. Motivácie dobrovoľníkov

Z prieskumu vyplynulo, že u animátorov najmladšej vekovej kategórie sú dominantnou motiváciou druhí ľudia, pričom pod tento pojem sme súhrnne zaradili motívy s podobným významom (spoznávanie nových ľudí, vytváranie priateľstiev, hľadanie kamarátov, dobrá partia...), ktoré sa opakovali najčastejšie. Ojedinele bola vyjadrená motivácia príkladom staršieho animátora, pomoc druhým (konanie dobra) a osobný rast (učenie sa novým pohľadom, veciam...). Celkovo sme pozorovali u mladších animátorov slabšie rozvinuté motivácie, čo si vysvetľujeme ich vekom a ešte nedostatočnými skúsenosťami v dobrovoľníckej práci.

V strednej a najstaršej vekovej kategórii animátorov je podľa prieskumu vidno, že dochádza k postupnému rozvoju motivácií. Mnohí animátori rozdelili svoje motívy na prvotné a neskôr získané. Zastúpenie jednotlivých motivácií je v oboch vekových

kategóriách takmer rovnaké – z prvotných mala najväčšie zastúpenie pomoc druhým (užitočnosť pre druhých, dávať sa druhým, pomáhať druhým v živote) a rovnaká motivácia s mladšími animátormi – byť s druhými ľuďmi. Najstarší animátori ako jediní (takmer všetci) uviedli, že boli výrazne motivovaní príkladom starších dobrovoľníkov okolo seba. Domnievame sa, že tento jav môže byť spôsobený zmenou viacerých okolností: v minulosti mali mladí ľudia omnoho menej možností a ponúk realizovať sa a tráviť zmysluplne voľný čas, v 90-tych rokoch nebol v stredu vytvorený taký systém práce ako dnes a dobrovoľnícku činnosť vykonávalo zopár jednotlivcov. V súčasnosti sú mladí vystavení záplave ponúk a informácií, čím sa stávajú omnoho kritickejšími voči samotným akciám a tým, ktorí ich realizujú. Pre dnešnú dobu je zároveň charakteristická kríza autorít.

4. Schopnosti a zručnosti rozvíjané prostredníctvom dobrovoľníctva

V tejto časti prieskumu sme sa dobrovoľníkov prostredníctvom troch otázok pýtali, ako vnímajú svoju dobrovoľnícku činnosť z hľadiska rozvoja ich schopností a zručností. V každej vekovej kategórii uviedli rozvíjanie schopností zo všetkých skúmaných oblastí (sociálne, intrapersonálne, komunikačné kompetencie), no v inom pomere a rozsahu. Navyše uviedli rozvíjanie schopností v oblasti manažérskych a konkrétnych praktických zručností.

Animátori v najmladšej vekovej kategórii vymenovali najviac schopností zo sociálnych a intrapersonálnych kompetencií. V oblasti sociálnych kompetencií ich dobrovoľníctvo učí najmä vnímať potreby druhých a pomáhať im, riešiť konflikty a problémy, byť empatický, mať trpezlivosť s druhými, budovať si vzťah k deťom. Všetky vymenované schopnosti boli uvedené jednotlivo a v odpovediach respondentov sa neopakovali. Z oblasti intrapersonálnych kompetencií ich dobrovoľníctvo učí najmä vedieť sa obetovať, byť tvorivým, zodpovedným a nezištným, pričom niektoré z vymenovaných schopností už uviedli viacerí respondenti. Vnímajú u seba i rozvoj komunikačných zručností vo všeobecnosti, no obzvlášť schopnosť komunikovať s dospelými a neznámymi ľuďmi (vedieť ich osloviť). Najmladší animátori pozorujú u seba aj nezanedbateľný rozvoj rôznych praktických zručností (technických, manuálnych). Bez dobrovoľníctva by nemali možnosť učiť sa obetovať pre niečo, organizovať, rozvíjať komunikáciu, praktické zručnosti a vzťah k deťom. Za najdôležitejšie zo všetkého označili komunikáciu a schopnosť obetovať sa. Niektorým sa zdali všetky schopnosti rovnako dôležité – myslíme si však, že je to prirodzené vzhľadom na vývinové obdobie, v ktorom sa nachádzajú.

U animátorov v strednej vekovej kategórii je rozvíjanie sociálnych a intrapersonálnych kompetencií zastúpené v rovnakej miere, pričom ich rozsah (konkrétne vymenované schopnosti) bol oproti mladším animátorom takmer trojnásobný. Poukazuje to najmä na posun v osobnom vyzrievaní a následne väčšiu schopnosť sebareflexie. Pre zjednodušenie (a aby nedošlo k opakovaniu) uvádzame len tie kompetencie, ktoré starší animátori oproti mladším uviedli navyše. Oblasť rozvíjaných sociálnych kompetencií rozšírili o trpezlivosť s druhými, otvorenosť, asertivitu, schopnosť vychovávať, spolupracovať, porozumieť druhým. Oblasť intrapersonálnych kompetencií doplnili o samostatnosť, rozhodnosť, sebadisciplínu (v zmysle efektívneho využívania voľného času), ochotu pomáhať, rozvíjanie talentov a vytrvalosť (schopnosť nevzdávať sa, prekonávať prekážky, premôcť sa). Väčšie zastúpenie mala aj oblasť komunikačných kompetencií, kde animátori uviedli schopnosť počúvať druhých a vystupovať pred širšou verejnosťou. Ako sme uvádzali v analýze činnosti dobrovoľníkov, starší animátori sa oveľa viac zapájajú do plánovania a celkovej organizácie akcií, čo sa u nich prejavilo aj vo výraznejšom rozvoji manažérskych schopností. Celkovo za najdôležitejšie zo všetkých považujú rozvoj komunikačných schopností, zodpovednosť, ochotu pomáhať, schopnosť prekonávať prekážky, organizovať a efektívne využívať čas. Polovica respondentov z tejto kategórie uviedla, že bez dobrovoľníctva by mali možnosť rozvíjať všetky z uvedených zručností, no pomalšie a v menšej miere (nedosiahli by aktuálnu úroveň). Druhá polovica vyjadrila konkrétne schopnosti, ktoré by bez dobrovoľníctva nemohli doteraz získať – schopnosť spolupracovať, rozhodovať, organizovať a byť zodpovedným.

V odpovediach najstarších animátorov jasne prevládali intrapersonálne kompetencie - zodpovednosť (uvádzaná najčastejšie), samostatnosť, schopnosť prekonávať prekážky, pozrieť sa na veci novým pohľadom, samostatnosť a ochota pomôcť, obetovať sa. Domnievame sa, že hlavným dôvodom je aktuálne vnímanie týchto schopností ako najväčšieho prínosu v živote (v zamestnaní, v rodine) a zároveň aj skutočnosť, že nadobúdanie sociálnych kompetencií intenzívnejšie pociťovali v mladšom veku. No aj táto oblasť mala výrazné zastúpenie. Okrem doteraz spomenutých sociálnych kompetencií v ostatných vekových kategóriách najstarší dobrovoľníci uvádzali aj asertivitu, toleranciu, altruizmus a prosociálnosť, pričom tá je často chápaná skôr ako postoj, model správania sa, no myslíme si, že v súčasnosti sa stáva zároveň aj kompetenciou, ktorá podporuje a dáva možnosť rozvoja mnohým ďalším sociálnym kompetenciám. Za najdôležitejšie schopnosti animátori označili zodpovednosť a vytrvalosť, otvorenosť vo vzťahoch a v nových pohľadoch na veci, schopnosť komunikovať s druhými, porozumieť im. S mladšími

animátormi sa zhodli v názore, že mnohé schopnosti by rozvíjali aj bez dobrovoľníckej činnosti, no obmedzene. Niektorí uviedli absenciu možnosti získavať schopnosť organizovať, spolupracovať, vedieť sa pozrieť na veci z viacerých pohľadov, toleranciu a altruizmus.

Doplnenie rozvíjaných zručností v rámci jednotlivých skúmaných oblastí kompetencií

5. Výber z ponúknutých možností

V závere interview sme každému dobrovoľníkovi ponúkli niekoľko kompetencií z každej skúmanej oblasti, ktorými mohol doplniť svoje doterajšie vyjadrenia, prípadne sa nimi nechať ešte ďalej inšpirovať. Väčšina dobrovoľníkov len využila ponúknuté možnosti ako dodatok k tomu, čo už uviedli doteraz, v niektorých prípadoch ich aj rozvíli. Vzhľadom na tento fakt nebudeme odpovede triediť podľa vekových kategórií, pretože medzi neboli žiadne výrazné rozdiely. Celkovým prínosom však bolo detailnejšie uvedomenie si a popísanie rozvoja komunikačných schopností, doteraz uvádzaných len pod týmto všeobecným názvom. Patrí medzi ne prezentácia vlastných výsledkov a nápadov na verejnosti, priama a vecná komunikácia, zrozumiteľné vyjadrenie a obhájenie vlastného názoru, vypočutie cudzieho názoru a následne vhodná reakcia naň, otvorenosť v komunikácii s ľuďmi, ktorí nepatria do okruhu osobných priateľov, schopnosť komunikovať s úplne neznámymi ľuďmi. V oblasti intrapersonálnych kompetencií veľká časť animátorov doplnila, že dobrovoľníctvo im pomáha uvedomovať si vlastnú hodnotu a zároveň zvyšovať jej povedomie, čo z nášho pohľadu prináša odbúravanie pocitu menejcennosti. Taktiež sú schopní väčšej sebareflexie, sebapoznania a seba porozumenia, vďaka čomu sa môžu zdokonaľovať a pracovať na sebe. Napokon si prostredníctvom dobrovoľníctva viac uvedomujú ľudské a duchovné hodnoty, najmä hodnotu druhého človeka.

3.5.2 Prípadové štúdie vybraných dobrovoľníkov zo strediska Domky v Trnave

Kazuistika č. 1

1. *Osobné údaje:*

Meno: Andrej

Vek: 26

Zamestnanie: vychovávateľ a vedúci ZÚ v CVČ Trnava

Rodinný stav: slobodný, žije s rodičmi a bratom

2. *Dobrovoľnícka činnosť*

História Andrejovho dobrovoľníctva siaha do veku jeho 14-tich rokov, keď počas pravidelného miništrovania v kostole v saleziánskej farnosti dostal ponuku pomáhať vedúcemu miništrantov s vedením skupinky. Išlo o motivovanie chlapcov, aby začali chodiť na stretká, ktoré Andrej skúšal trávením času s chlapcami rôznym spôsobom – športovo, zábavne, no hlavne svojou prítomnosťou a kamarátskym prístupom. Približne v tom čase sa stal členom detského a mládežníckeho združenia Domka. Popri tom začal navštevovať miestny animátorský kurz s názvom IAK (intenzívny animátorský kurz), vedený saleziánom, v ktorom sa pripravovali chlapci na svoje budúce animátorstvo. V roku 2000 ako 16-ročný dostal prvú ponuku viesť stretko chlapcov vo veku 3.-4. ročníka ZŠ. V tom istom roku sa prvýkrát zúčastnil ako skupinový animátor aj veľkého letného tábora, ktorý saleziáni každoročne organizujú na jeden týždeň pre deti 3.-9. ročníka ZŠ. Zúčastňuje sa ho každoročne približne 150-200 detí. Odvtedy chodieval na tábory každý rok, pričom počas celého obdobia asi štyrikrát zastával funkciu kmeňového vedúceho, ktorý spolu so skupinovými animátormi pripravuje a realizuje týždenný táborový program pre 30-50 detí (počet detí jedného kmeňa v tábore; zvyčajne je tábor rozčlenený na 5-6 kmeňov podľa veku a pohlavia detí). V roku 2001 sa stal vedúcim miništrantov, pre ktorých začal raz týždenne organizovať stretká, ktoré boli tematicky rozdelené na tri oblasti. Prvou boli dielne, v ktorých si chlapci mohli pestovať svoje kuchárske, hudobné (gitara, klavír) a tanečné zručnosti, druhou bola miništrantská oblasť a treťou športová. Využíval pri tom spoluprácu s inými animátormi. Od roku 2002 sa ako 17-ročný začal podieľať na organizovaní prímestských táborov, ktoré sa uskutočňujú dvakrát do roka počas jarých a letných prázdnin a zúčastňuje sa ich 70-120 detí. V tom istom roku sa stal

členom animátorskej rady strediska a zostal ním až do roku 2009. Animátorská rada na svojich mesačných stretnutiach plánovala rôzne akcie pre deti a mladých, sledovala a hodnotila celkový stav a vývoj strediska. Od roku 1999 do roku 2009 bol členom redaktorskej rady farského mesačníka Kofola. V rokoch 2005, 2006, 2007 spoluorganizoval dvojdnový futbalový turnaj pre žiakov trnavských ZŠ pod názvom ŠkolaCup. Jeho cieľom bolo o.i. ukázať deťom možnosť športového vyžitia vo voľnom čase v areáli strediska. Od roku 2004 do roku 2010 viedol skupinku chlapcov, ktorí sa postupne, podľa vzoru svojho animátora, sami začali angažovať v práci pre deti a mladých. V roku 2005 pre nich začal organizovať prípravné animátorské kurzy s názvom Tajomstvo animátorstva, ktoré sa uskutočňovali víkendovo dvakrát do roka a postupne sa rozšírili o ďalšie skupinky chlapcov a dievčat, ktoré sa stretávali v stredisku a mali záujem o animátorskú prácu. V rokoch 2003-2005 absolvoval trojročný vzdelávací kurz Domky – Školu pre animátorov. Od roku 2005 začal aj svoju činnosť v Rade mládeže Trnavského kraja ako PR manažér, v rámci ktorej prispieval článkami aj do časopisu ZOOMm, vydávaného Radou mládeže Slovenska. Rozsah jeho dobrovoľníckej činnosti stále vzrastal. Zapájal sa do organizovania hudobného gospelového festivalu LUMEN, organizoval celooratkové hry, animátorské tábory, miništrantské výlety, pri oslavách saleziánskych sviatkov spojených s kultúrnymi podujatiami nacvičoval s chlapcami divadelné scény, vystupoval ako kúzelník (jedenkrát aj pre združenie eRko a pre mestský maskarný ples), ďalej organizoval cyklovýlety, vodné splavy a rôzne príležitostné výlety pre celé stredisko. Vo svojej dobrovoľníckej histórii získal aj zahraničnú skúsenosť s medzinárodnou spoluprácou, keď sa pripojil k dobrovoľníkom na Svetových dňoch mládeže v Kolíne v roku 2005, kde patrilo do tímu pre rizikové situácie na Marienfelde (miesto stretnutia všetkých mladých so Sv. Otcem). Momentálne vedie tím mladých animátorov, ktorý realizujú ročný program IMOS pre deti vo veku 3. ročníka ZŠ. Ide o komplexný program, v ktorom sa deti okrem prípravy na 1. sv. prijímanie zúčastňujú rôznych zážitkových aktivít a dostávajú ponuku začleniť sa do rovesníckych skupín s možnosťou pravidelného stretávania sa. V roku 2010 prevzal funkciu predsedu Rady mládeže Trnavského kraja, ktorá združuje niekoľko detských a mládežníckych organizácií v regióne a zároveň organizuje vlastné podujatia pre deti a mládež na regionálnej úrovni.

3. Čas venovaný dobrovoľníctvu

Počas strednej školy trávil v oratóriu a stredisku 4-7 hodín denne. Vysoká škola svojimi požiadavkami a časovou náročnosťou mierne obmedzila Andrejovo dobrovoľnícke

pôsobenie počas pracovných dní, no o to viac bol vyťažený cez víkend. Pripravovanie rôznych akcií a následne ich realizácia vyžadovali niekoľko hodín denne, vzhľadom na vyšší vek jeho zverencov často aj vo večerných hodinách,. Momentálne sa venuje dobrovoľníckej činnosti popri zamestnaní. Prípravu programu IMOS realizuje s animátormi na troch stretnutiach za mesiac, na ktorých pomáha animátorom s prípravou ich vlastných stretnutí s deťmi a tiež s prípravou mesačného stretnutia všetkých skupín. Deti na ňom absolvujú trojhodinový zážitkový program. Andrej spolu s animátormi potrebuje hodinu na jeho bezprostrednú prípravu a hodinu na upratanie priestorov po skončení akcie.

4. *Motivácia*

Skôr, ako začneme hovoriť o Andrejovej motivácii k dobrovoľníctvu, musíme najskôr popísať prvé impulzy, ktoré až neskôr prerástli do osobnej motivácie. Boli nimi predovšetkým vzory animátorov, ktoré vnímal, keď vyrastal v oratku. Sám hovorí, že animátorov vtedy vnímal takmer ako superhrdinov a túžil byť ako oni. Postupne, ako dostal ponuku viesť stretká, pociťoval duchovnú motiváciu – altruizmus v duchu kresťanského evanjelia a tiež pocit vďaky za to, čo dostal a túžbu odovzdať to ďalej. Cítil, že nielen on dáva iným, ale sám pri tom veľa dostáva – vnímal svoj osobnostný rast. K uvedeným motiváciám sa v posledných rokoch pridali aj ďalšie – túžba angažovať sa a dobrý pocit zo sebarealizácie. Nad všetkými však stále prevažuje altruizmus a pocit zmysluplnej činnosti. Zároveň aktuálne, z pohľadu zamestnaného človeka, ako pozitívne vníma udržiavanie kontaktu s mladšou generáciou a vytváranie vzťahov s inými ľuďmi, ktoré by bez dobrovoľníctva nemal možnosť príliš rozvíjať.

5. *Schopnosti rozvíjané prostredníctvom dobrovoľníctva*

V otázkach počas interview, ktoré sa týkali rozvoja schopností a zručností vďaka dobrovoľníctvu, sa Andrej vyjadril ku každej sledovanej kategórii. V oblasti rozvoja komunikačných kompetencií uvádza vyjadrovanie vlastných názorov a vystupovanie na verejnosti, schopnosť primerane reagovať na názory iných. V oblasti intrapersonálnych kompetencií uvádza upevňovanie povedomia vlastnej hodnoty a schopnosť sebareflexie. Najväčší prínos v rozvoji vlastnej osobnosti, ktorý mu dobrovoľníctvo dalo a dáva, vníma v oblasti sociálnych kompetencií. Ide hlavne o spoluprácu v skupine, uvedomovanie si zodpovednosti v tíme, rešpektovanie spoločných cieľov, participáciu, no najmä rozvoj empatie, prosociálnosti a altruizmu. Prosociálnosť vníma ako najdôležitejšiu, pretože

posúva morálny vývin človeka do vyššej kategórie. Tento postoj podporuje aj jeho náboženské presvedčenie. Vníma, že mnohé schopnosti by mohol rozvíjať v živote aj bez dobrovoľníctva, no len v malej miere, najmenej prosociálnosť a altruizmus.

6. *Všeobecný názor na dobrovoľníctvo*

Andrej vníma, že človek môže byť užitočný vždy, v každom veku. Dokáže byť nápomocný, aj keď je už starý. Uviedol príklad 72-ročného starého pána, ktorého videl, ako sa zapájal do organizácie Dní pre rodinu. Jeho konkrétne činnosti neuviedol, no vnímal ho veľmi pozitívne. Zároveň si uvedomuje, že je potrebné vedieť z niektorých pozícií včas odísť, hlavne v oblasti detí a mládeže (napr. pozícia zástupcu mladých je vhodná iba do určitého veku). Mnoho pozitívnych príkladov vníma aj v iných oblastiach, ktorým sa dobrovoľníctvo venuje, napr. opatrovanie starých a chorých bez finančnej odmeny. Všeobecne vníma dobrovoľníctvo ako veľmi prospešné pre dobrovoľníka i pre celú spoločnosť.

7. *Vízia budúcnosti osobného dobrovoľníctva*

Andrej v tejto otázke vyjadril, že si nevie príliš dobre predstaviť seba samého ako dobrovoľníka pôsobiaceho v sociálnej oblasti – v starostlivosti o starých, chorých, mentálne postihnutých atď. Rád by aj naďalej pôsobil v oblasti práce s deťmi a mládežou, ktorá mu je najmilšia, pričom svoje momentálne zamestnanie vníma trochu ako nevýhodu, pretože ho môže oberať o tvorivé nápady a inšpirácie pre dobrovoľnícke aktivity. Preto by sa v budúcnosti rád venoval vytváraniu podmienok a prostredia pre rozvoj činností detských a mládežníckych organizácií. Podporu druhých v angažovanosti a dobrovoľníckych snahách vníma ako prínosnejšie v porovnaní s intenzívnejším trávením času vlastnými dobrovoľníckymi aktivitami. Popri zamestnaní by chcel ostať pôsobiť v „terénnom“ dobrovoľníctve, napr. pri vedení skupiny mladých. Z aktívneho dobrovoľníctva odísť nechce, aby nestratil kontakt s mladými, no zároveň uvedené činnosti nechce vykonávať vo svojom zamestnaní.

Kazuistika č. 2

1. *Osobné údaje:*

Meno: Mária

Vek: 28

Zamestnanie: učiteľ, 1. stupeň ZŠ

Rodinný stav: slobodná, bezdetná

2. *Dobrovoľnícka činnosť*

Mária začala dobrovoľnícky pracovať ako 15-ročná. Ako začínajúca animátorka viedla počas troch rokov skupinku malých dievčat vo veku 3.-4. ročníka ZŠ. Tieto stretnutia sa však nekonali v stredisku Domky na Kopánke, ale v trnavskej farnosti Tulipán, kde pôsobilo spoločenstvo Tulipánci. S animátorstvom sa postupne zoznamovala a učila sa viesť stretká. Počas strednej školy chodila na formačné stretnutia k sestrám saleziánkam, ktoré ju (aj keď nie priamo a účelne) pripravovali na všetky animátorské aktivity, do ktorých sa neskôr zapojila v stredisku Domky v Trnave. Jej aktívne angažovanie sa v trnavskej Domke začalo v roku 2003, keď ako 20-ročná dostala ponuku viesť dievčenské stretko. Približne v tom čase sa stala aj členkou združenia a absolvovala 3-ročný vzdelávací kurz Domky – Školu pre animátorov. Popri strestkách sa začala ako skupinová animátorka zúčastňovať na letných táboroch, pomáhala pri ich organizácii a trikrát zastávala pozíciu kmeňovej vedúcej. Organizovala pre mladšie dievčatá prípravné animátorské kurzy – Tajomstvo animátorstva, rôzne víkendové výlety a „nocovačky“ v oratku. Spolu s ďalšími animátormi pomáhala pri organizácii animátorských táborov a dva roky bola členkou strediskovej animátorskej rady, v ktorej pomáhala plánovať činnosť v stredisku a riešiť jeho problémy. Ako dobrovoľníčka sa 7 rokov zapájala do organizácie hudobného gospelového festivalu Lumen, kde pôsobila najskôr v informačnej a neskôr v stravovacej sekcii. Od roku 2005 do roku 2008 pôsobila ako školiteľka v celoslovenských vzdelávacích a formačných kurzoch pre animátorov, ktoré Domka spolu so Saleziánmi dona Bosca realizuje pod názvom Škola animácie, a na ktorých sa zúčastňujú animátori Domky z celého Slovenska. Počas roka 2007 absolvovala ročnú prípravu misijného dobrovoľníka, ktorú ponúka a realizuje saleziánska organizácia Savio. Ročná formácia zahŕňala duchovnú prípravu, praktickú (súhrn činností a zručností potrebných na misiách v zahraničí) a jazykovú prípravu. Následne strávila približne pol

roka ako dobrovoľník v saleziánskych misijných domoch v mestách Aldan a Jakutsk v ruskej federatívnej republike Jakutsko na Sibíri, kde pomáhala saleziánom s prácou pre mladých, prípravou rôznych aktivít pre deti a ľudí z farnosti. Popri príprave na misijné dobrovoľníctvo bola Mária stále aktívna v stredisku Domky, spoluorganizovala animátorské tábory, miestne prípravné animátorské kurzy a pomáhala upratovať priestory strediska. Dievčenské stretko, ktoré viedla spolu s ďalšími animátormi, postupne prerástlo do miešaného spoločenstva mladých ľudí. Máriinu animátorskú činnosť v ňom ukončil jej polročný misijný dobrovoľnícky pobyt na Sibíri. Po návrate z neho viedla v roku 2009 spolu s ďalšími animátormi stretko mladých pripravujúcich sa na birmovanie. Momentálne sa zapája do príležitostných dobrovoľníckych aktivít organizovaných inými animátormi pre svojich zverencov hlavne konkrétnou manuálnou výpomocou – napr. varením na výletoch, praním dresov futbalového mužstva a pod. V saleziánskej organizácii Savio ako bývalý misijný dobrovoľník pomáha s organizovaním workshopov a misijných projektov, ktoré Savio organizuje v rôznych strediskách Domky.

3. Čas venovaný dobrovoľníctvu

Počas rokov strávených na strednej škole venovala Mária dobrovoľníckej činnosti približne 3 hodiny do týždňa. V rokoch štúdia na vysokej škole sa tento počet výrazne zvýšil – počas neho a tesne po ňom prežila najaktívnejšie roky svojho dobrovoľníctva. Príprave a realizácii dobrovoľníckych aktivít venovala niekoľko hodín počas dňa, asi štyrikrát do týždňa. Momentálne sa venuje konkrétnej dobrovoľníckej výpomoci príležitostne, pri jednorazových akciách Domky a Savia, no odhaduje ju na 6-7 hodín mesačne.

4. Motivácia

Prvý impulz pre zapojenie sa do dobrovoľníckej činnosti ako animátor dostala od staršej animátorky, ktorá jej ponúkla vedenie stretka a pozývala ju do práce s deťmi. Po príchode do strediska Domky ju podobne oslovil vedúci strediska, od ktorého cítila silnú podporu a dôveru. To ju vnútorne silno motivovalo, podobne ako možnosť pomoci druhým a hľadanie istého zmyslu života, čo sa jej v tejto činnosti do istej miery podarilo nájsť. Venovanie sa druhým v stredisku jej umožňovalo získať nových priateľov a zmysluplne využívať voľný čas, čo pokladá za všetkého za najsilnejšiu motiváciu. Mária vníma, že dobrovoľníctvo a práca pre druhých dokáže pohltiť človeka natolko, že sa stane jeho životným štýlom, ktorý ho vnútorne naplňa.

5. *Schopnosti rozvíjané prostredníctvom dobrovoľníctva*

Pri zamýšľaní sa nad rozvojom schopností a zručností rozvíjaných cez dobrovoľníctvo Mária u seba vníma najvýraznejšie zastúpenú sociálnu a intrapersonálnu oblasť. V rámci sociálnych kompetencií ju dobrovoľníctvo naučilo (a stále učí) spolupracovať s druhými, komunikovať s druhými (túto zručnosť by sme vzhľadom na prelínanie jednotlivých oblastí rovnako mohli zaradiť aj medzi komunikačné kompetencie), byť flexibilnou, myslieť na spoločný cieľ a zamerať na svoju prácu, prispievať k dobrej atmosfére, spoznávať a učiť sa rozoznávať rôzne povahy ľudí, ich reakcie v jednotlivých situáciách a otváranie sa vo vzťahoch. V rámci oblasti rozvoja intrapersonálnych kompetencií Mária viackrát hovorila o zodpovednosti, ďalej vníma, že dobrovoľníctvo v nej odbúrало pocit menejcennosti, pretože človek má možnosť si uvedomovať hodnotu svoju i hodnotu druhých. Vďaka dobrovoľníctvu získala nové informácie a pohľady na svet, na veci, tiež spätnú väzbu na seba od iných, ktorá rozvíjala jej vlastnú sebareflexiu. V oblasti komunikačných kompetencií Mária uvádza rozvoj schopnosti správne sa vyjadrovať – tak, aby to všetci pochopili, tiež obhájiť si svoj názor, no zároveň aj jeho prehodnotenie, ak je to lepšie pre dobro spoločenstva (túto zručnosť zaradujeme skôr do oblasti sociálnych kompetencií), vystupovanie a prezentácia pred väčšou skupinou ľudí. Spomenula, že dobrovoľníctvo v nej rozvíja aj schopnosť organizovať, ktorú zaradujeme do manažérskych schopností. Najdôležitejším zo všetkého je pre Máriu nový pohľad na veci, ktorý zároveň učí nebyť sebeckým a vnútorne sa premáhať, ďalej komunikácia s druhými, vystupovanie pred spoločenstvom. Veľmi silno vníma, že ju dobrovoľníctvo naučilo byť otvorenou, neuzatvárať sa, dávať sa druhým – svoje talenty, schopnosti a prijímať ich od druhých. Mnohé z doteraz uvedených kompetencií by pravdepodobne mala možnosť rozvíjať aj bez dobrovoľníctva, no v oveľa slabšej intenzite. Vôbec by nemohla rozvíjať schopnosť organizovať, naučiť sa pozeráť na veci z rôznych uhlov pohľadov a získavať nový pohľad na život.

6. *Všeobecný názor na dobrovoľníctvo*

Vzhľadom na vlastné skúsenosti je Máriin názor na dobrovoľníctvo veľmi pozitívny. Jeho trvanie by neohraničovala vekom, aj keď vníma, že v oblasti, v ktorej pôsobí, sú dobrovoľníkmi prevažne mladí ľudia. Ako pozitívny príklad angažovanosti starších ľudí, ktorý ju oslovil, uviedla príklad 70-ročného pána, ktorý nedávno dostal ponuku ísť na mesiac ako dobrovoľník na Haiti, ktorú prijal. Svoje skúsenosti a zážitky

potom porozprával aj mladým v trnavskom stredisku Domky a takto šíril myšlienku a pozitívny príklad dobrovoľníctva. Mária vníma, že starší ľudia už nemajú toľko sily, ale majú veľa skúseností, ktoré môžu byť pre mladých užitočné a nápomocné.

7. *Vízia budúcnosti osobného dobrovoľníctva*

Pri predstave svojho budúceho dobrovoľníctva Mária reálne zhodnotila svoju situáciu. Momentálne je veľmi pohltená učiteľskou prácou, pri ktorej má oveľa menej času ako voľakedy. Jej zamestnaním je práca s deťmi, z ktorej býva často vyčerpaná. To je zároveň dôvod, prečo sa nevenuje dobrovoľníctvu tak aktívne ako voľakedy. Tiež vníma pozitívne, keď sa v stredisku Domky ponechá priestor mladším animátorom, aby sami mohli osobnostne rásť a zároveň bola činnosť strediska obohatená o nové tváre a nápady. Možnosti svojej sebarealizácie v dobrovoľníctve vidí napr. v rozšírení spolupráce so Saviom, ale rada by ostala pri práci s deťmi, pričom nevylučuje ani prácu s postihnutými deťmi.

Kazuistika č. 3

1. *Osobné údaje:*

Meno: Marek

Vek: 31

Zamestnanie: vodič

Rodinný stav: ženatý, otec dvoch detí (3 r., 10 mes.)

2. *Dobrovoľnícka činnosť*

Marek svoju dobrovoľnícku činnosť začal, keď bol ako 15-ročný pozvaný pomáhať v detskom letnom tábore ako pracovník na štábe. Jeho úlohou bolo pomáhať organizačne zabezpečovať chod tábora, výdaj a evidenciu pomôcok, pomáhať skupinovým a kmeňovým animátorom s organizačne náročnejšími akciami a pod. Približne v tom čase, v roku 1995 dostal aj ponuku viesť stretnutie chlapcov vo veku 3.-4. ročníka ZŠ. Začal aj navštevovať Školu pre animátorov, ktorú ukončil v roku 1999. Vo svojej dobrovoľníckej činnosti pokračoval naďalej aj popri zamestnaní, pričom v tom čase pracoval ako kuchár. V stredisku k svojim aktivitám pridal vedenie basketbalového a volejbalového krúžku a

spoluprácu pri animovaní mládežníckych sobôt. Na letných táboroch pre deti začal pôsobiť najskôr ako skupinový vedúci a od roku 1999 ako kmeňový vedúci, pričom pozíciu kmeňového vedúceho zastával nepretržite do roku 2003. Približne od roku 1998 hrával Marek v trnavskom stredisku v ochotníckych divadlách a neskôr sám úspešne napísal pár scenárov, hlavne pre každodenné divadelné scény na letných detských táboroch, ktoré deťom uvádzali ideovú líniu tábora rozčlenenú do jednotlivých dní. V uvedených scénkach väčšinou aj účinkoval. Pozývali ho do spolupráce aj mimo strediska Domka – napr. v rokoch 2001-2003 sa trikrát ako animátor zapojil do organizácie týždenných výletov pre učňov z energetického učilišťa a v rokoch 2002-2008 v nepravidelných intervaloch absolvoval cca 14 hodín prednášok a osobných svedectiev počas hodín náboženstva na odborných učilištiach a stredných odborných školách v Trnave a v Dubnici nad Váhom. V rokoch 1999-2003 bol zodpovedný za celkový chod oratka v stredisku Domky v Trnave, 4 roky zastupoval mladých vo farskej pastoračnej rade a 2 roky bol členom animátorskej rady. Naďalej bol aktívny ako animátor – do roku 2006 viedol stretnutie chlapcov, organizoval pre nich rôzne výlety, nocovačky a iné aktivity, v stredisku organizoval rôzne športové turnaje (hokejbalové, volejbalové, futbalové, biliardové, stolno-tenisové a stolno-futbalové) a podujatia pre mladých. Na letných táboroch neskôr plnil úlohu zásobovača, scenáristu a režiséra divadelných scénok. V rokoch 2007-2008 viedol so svojou manželkou stretnutie mladých pripravujúcich sa na birmovanie. Od roku 2009 spolu vedú spoločenstvo mladých ľudí vo veku 20-26 rokov, ktorí sú aktívnymi dobrovoľníkmi – animátormi v saleziánskom stredisku Domka v Trnave. Zároveň sa venuje organizácii programových popoludní pre mladé rodiny s deťmi a letných rodinných táborov.

3. Čas venovaný dobrovoľníctvu

V rokoch svojej najväčšej dobrovoľníckej aktivity (1999-2003) trávil Marek v oratku a v stredisku cca 7-8 hodín denne. Bolo to obdobie po strednej škole, kedy už bol zamestnaný. Neskôr, v ďalších rokoch, venoval dobrovoľníctvu 4-5 hodín počas niekoľkých dní v týždni, hlavne cez víkend. Momentálne je Marekovým prioritným záujmom vlastná rodina, ktorá pohlcuje väčšinu jeho voľného času. Pravidelným dobrovoľníckym aktivitám venuje 3 hodiny v dvojtýždňových intervaloch, tie nepravidelné sa vyčísľujú ťažšie, keďže ide o prípravu a realizáciu rodinného popoludnia v intervale raz za pol roka a celkovú organizačnú prípravu letného rodinného tábora, ktorá však vyžaduje postupnú aktivizáciu v rôznych oblastiach niekoľko mesiacov vopred.

4. *Motivácia*

Prvými impulzmi postupne sa rodia Marekových motivácií pre dobrovoľnícku činnosť boli podobne ako v predchádzajúcich opisovaných prípadoch osobné oslovenia a pozvania, ku ktorým sa čiastočne pridali čiastočne animátorské vzory, ktoré mal možnosť okolo seba pozorovať. No za jeho rozhodnutím prijať tieto ponuky bol hlavne vplyv a klíma prostredia, v ktorom vyrastal – „bolo to normálne“. Bolo prirodzené, že keď človek rástol a menil sa z dieťaťa na mladého človeka, začal dávať mladším to, čo sám dostal od starších. Zároveň aktívne dobrovoľníctvo umožňovalo popri štúdiu na strednej škole a neskoršom zamestnaní zaujímavé a zmysluplné využitie voľného času, seberealizáciu, možnosť stretnúť a spoznať nových ľudí, získať okruh blízkych ľudí – partiu a byť užitočným pre druhých. Ako motivačný faktor na Mareka pôsobilo aj uznanie, ktoré za svoju činnosť dostával.

5. *Schopnosti rozvíjané prostredníctvom dobrovoľníctva*

Medzi schopnosťami, ktoré dobrovoľníctvo v Marekovi podľa jeho názoru rozvinulo, mali najväčšie zastúpenie intrapersonálne kompetencie. Uvádza ochotu pomáhať druhým, zodpovednosť, obetavosť, sebazapieranie a schopnosť vedieť sa pozrieť na vec aj z druhej strany. V oblasti sociálnych kompetencií pomohlo dobrovoľníctvo Marekovi najmä v rozvoji schopnosti viesť a motivovať skupinu, hľadať riešenia problémov a konfliktov a spolupatričnosť. Z komunikačných kompetencií uvádza najmä rešpektovanie druhého názoru, vhodné reagovanie naň a obhájenie vlastného názoru. Za najdôležitejšiu zo všetkého považuje zodpovednosť, ktorej sa vďaka dobrovoľníctvu veľmi rýchlo naučil. Vníma, že je to kompetencia, ktorej sa človek v dnešnej dobe veľmi ťažko učí, pretože dnešný trend učí žiť konzumne a nezodpovedne voči sebe i voči druhým a neniesť za to žiadne následky. Myslí si, že bez dobrovoľníctva by sa u neho všetky vymenované schopnosti rozvíjali veľmi pomaly a nedosiahli by možno až takú úroveň, na akej sú teraz.

6. *Všeobecný názor na dobrovoľníctvo*

Dobrovoľníctvo Marek považuje za veľmi pozitívnu a užitočnú vec, vďaka ktorej môže človek spraviť veľa dobrého pre druhých i pre rozvoj vlastnej osobnosti. Vníma mnoho dobrovoľníckych aktivít v rôznych oblastiach, ktoré sú pozitívne pre ľudí – napr. skauting, činnosť materských centier, trénerov v športových kluboch, vodácke a turistické kluby atď. Myslí si, že človek vždy môže nájsť formy dobrovoľníctva primerané jeho veku

a angažovať sa v nich, kým ho to bude naplňovať, bude v tom nachádzať zmysel a význam, čiže aj do vysokej staroby.

7. *Vízia budúcnosti osobného dobrovoľníctva*

Marek v budúcnosti vidí priestor pre svoje aktívne dobrovoľníctvo v organizovaní táborov a iných akcií pre mladé rodiny. Keď budú deti trochu staršie, chcel by sa venovať vedeniu nejakého športového krúžku. Dobrovoľníctvo v inej sociálnej oblasti (v nemocniciach, hospicioch, detských domovoch, domovoch dôchodcov atď.) ho neláka, baví ho práca s deťmi a mládežou, pri ktorej by chcel zostať.

3.6 Závěry a odporúčania z prieskumu

Analýza uskutočneného prieskumu a vypracované kazuistiky poukazujú na mieru významnosti dobrovoľníctva pri rozvoji kompetencií u mladého človeka. Našu pozornosť sme v prieskume sme zamerali na animátorov z neziskovej organizácie Domka, ktorých činnosť je charakteristická silnou zaangažovanosťou pre prácu s deťmi a mládežou. Svoje schopnosti a zručnosti majú možnosť rozvíjať prostredníctvom širokej škály akcií, ktoré pripravujú pre druhých v spolupráci s ďalšími animátormi.

Výsledky prieskumu potvrdili náš pôvodný výber troch oblastí kompetencií – sociálnych, intrapersonálnych a komunikačných – ako tých, na ktoré má dobrovoľníctvo najväčší vplyv. Všeobecne boli najviac zastúpené intrapersonálne, následne sociálne a komunikačné kompetencie, pričom animátori uviedli aj rozvoj manažérskych schopností (organizácia, plánovanie...) a konkrétnych praktických zručností. Vnímame, že úroveň rozvoja všetkých oblastí kompetencií priamoúmerne stúpa s vekom dobrovoľníka, no podmieňuje ju aktívne zapájanie sa do rôznych činností. Vyhodnotenie najdôležitejších kompetencií dobrovoľníkmi nezáviselo len od vykonávanej činnosti, príp. využiteľnosti danej zručnosti v budúcnosti, ale aj od ich osobných potrieb, ktoré vychádzajú zo subjektívneho hodnotenia ich vlastnej osobnosti.

Z prieskumu vyplýva, že veková kategória najmladších animátorov (SŠ) spadá do obdobia profilovania osobnosti, v ktorej má zastúpenie najmä rozvíjanie komunikačných a v menšej miere sociálnych schopností. Intrapersonálne kompetencie zatiaľ nie sú príliš reflektované. Obdobie prežívané animátormi v strednej vekovej kategórii (VŠ) je charakteristické vrcholom tvorivých síl v rámci dobrovoľníckej činnosti, čo podnecuje

hlavne intenzívny rozvoj sociálnych a intrapersonálnych kompetencií. Manažérske schopnosti uvádzané animátormi sa vzhľadom na vykonávanú činnosť rozvíjajú nepretržite. Najstarší animátori (vo veku 25 rokov a viac) sa dostávajú do obdobia stabilizácie postojov a vnímajú najväčší prínos v oblasti intrapersonálnych kompetencií. Rozvoj sociálnych zručností sa v porovnaní s mladšími animátormi mierne zredukoval.

Pri rozhovoroch s účastníkmi prieskumu sme dospeli k týmto návrhom a odporúčaniam, ktoré by mohli pomôcť pri rozvíjaní schopností a zručností animátorov:

- prerozdeliť povinnosti a zodpovednosť na viacerých animátorov, čím zároveň dôjde k rovnomernejšiemu rozloženiu pracovnej záťaže
- prejaviť dôveru mladším generáciám, neobracat' sa stále na tých istých, ale zveriť úlohy i menej skúseným ľuďom
- viac spolupracovať so staršími animátormi, ktorí majú viac skúseností, dokážu poradiť a usmerniť
- podporovať ľudí, ktorí nie sú až takí priebojní, pomôcť im začleniť sa do animátorského kolektívu
- zorganizovať pre mladších animátorov školenia o dobrovoľníctve za účelom lepšej informovanosti, ako aj stretnutia s odborníkmi v oblasti psychológie a pedagogiky kvôli chápaniu teoretických súvislostí práce s deťmi
- vychovávať animátorov k väčšej zodpovednosti a naučiť ich vyberať si z ponúk, aby nemali snahu byť všade na úkor kvality alebo iných povinností
- zamerať prácu dobrovoľníkov aj von do ulíc – streetwork

ZÁVER

Osvojenie si kľúčových kompetencií v dnešnej dobe výrazne zvyšuje možnosť jednotlivca integrovať sa do spoločnosti a uplatniť sa na trhu práce. Zvláštnu pozornosť z hľadiska rozvoja kľúčových kompetencií si zasluhuje dobrovoľnícka práca s deťmi a mládežou, v ktorej je možné nadobudnúť široké spektrum schopností a zručností. Vzhľadom na jej špecifický charakter je potrebné, aby záujemca o túto činnosť bol schopný „držať krok s dobou“. Tento zaujímavý fenomén možno zdôvodniť potrebami mladých ľudí a očakávaniami, ktoré vkladajú do dobrovoľníkov. Úspešné pôsobenie medzi mladými závisí najmä od schopnosti získať si ich dôveru a následne si ju udržať.

Dobrovoľnícka činnosť umožňuje komplexný rozvoj osobnosti vo viacerých smeroch. Zdá sa, že žiadna iná činnosť neposkytuje mladému človeku možnosť rozvoja svojich schopností a zručností na takej vysokej úrovni ako práve dobrovoľníctvo. Podľa výpovedí animátorov je zrejmé, že väčšina skúmaných kompetencií by sa u nich bez dobrovoľníctva rozvinula v omnoho menšej miere, prípadne by sa nemohla rozvinúť vôbec.

Cieľom našej práce bolo poukázať na úroveň rozvoja kľúčových kompetencií dobrovoľníka a možností ich ďalšieho rozvoja prostredníctvom jeho činnosti s deťmi a mládežou v saleziánskej organizácii Domka v Trnave. Zistené závery a odporúčania z prieskumu môžu poslúžiť pre stredisko Domky v Trnave ako inšpirácia na zlepšenie svojho prístupu k dobrovoľníkom a ich činnosti, čím by sa mohlo dosiahnuť skvalitnenie výchovno-vzdelávacích procesov tejto organizácie.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- BELZ, H. – SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. 396 s. ISBN 80-7178-479-6.
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A.: Dobrovolníctvo ako fenomén modernej občianskej spoločnosti. In *Osobnosť človeka a jeho socializácie v evropskej spoločnosti*. Brno: IMS, 2005. ISBN 80-902936-7-0. s. 278 – 288.
- GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- HAUSENBLAS, O. a kol. *Klíčové kompetence na gymnáziu*. Praha: Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2008. 130 s. ISBN 978-80-87000-20-5.
- HAVLÍK, A. Saleziánska pedagogika voľného času v praxi. In Brestovanský, M. – Rajský, A. (eds.) *Pedagogika a saleziánsky preventívny systém edukácie*. Trnava: PdF TU, 2009. 88 s. ISBN 978-80-8082-254-5. s. 75-80.
- MARČEK, E. (ed.) *Dobrovolníctvo a právna úprava*. Bratislava: Nadácia otvorenej spoločnosti – OSF, 2008. 107 s. ISBN 978-80-969271-6-6
- MATEJÍČKOVÁ, Z. Vzdelávanie a motivácia dobrovoľníkov v organizácii Domka – Združenie saleziánskej mládeže. In Skala, A. (ed.) *Dobrovolníctvo – Zborník z medzinárodnej konferencie*. Trnava: RMTK, 2011. ISBN 978-80-970635-8-0. s. 26-32.
- MRAČKOVÁ, A. *Dobrovolníctvo na Slovensku – stav, možnosti a infraštruktúra*. Príspevok z konferencie s názvom Európske dobrovoľnícke fórum. [online]. Bratislava: 2008. [cit. 2011-04-19]. Dostupné na internete: <<http://dobrovolnictvo.sk/?node=54>>
- MRAČKOVÁ, A. *Národná správa o stave spolupráce medzi univerzitami a dobrovoľníckym sektorom na Slovensku*. [online]. Bratislava: C.A.R.D.O., 2009. [cit. 2011-04-18]. Dostupné na internete: <<http://dobrovolnictvo.sk/?node=54>>
- MYDLÍKOVÁ, E. a kol. *Ako byť prospešný sebe aj iným*. Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2006 a. 54 s. ISBN 978-80-968713-3-9.
- MYDLÍKOVÁ, E. a kol. *Letom svetom do sociálnej práce v treťom sektore*. [online] Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2006 b. [cit. 2011-04-18]. Dostupné na internete: <http://www.assp.sk/files/letom_svetom.pdf>

- MYDLÍKOVÁ, E. a kol. *Dobrovoľníctvo na Slovensku alebo „Čo si počať s dobrovoľníkom“*. Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2002. 55 s. ISBN 80-968713-0-7.
- ONDRUŠEK, D. a kol. *Čítanka pre neziskové organizácie*. Bratislava: PCDS, Centrum prevencie a riešenia konfliktov, 1998. ISBN 80-967890-5-8. 199 s.
- ONDRUŠEK, D. a kol. *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. Bratislava: PDCS, Centrum prevencie a riešenia konfliktov, 2000. 310 s. ISBN 80-968095-3-9.
- PETRUŠKA, M. O dobrej vôli, dobrovoľníkoch a dobročinníctve. In *Ekokompas*. 2001, roč. 2, č. 17, s. 3.
- TOŠNER, J. – SOZANSKÁ, O. *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciach*. Praha: Portál, 2002. 152 s. ISBN 80-7178-514-8.
- TUREK, I. *Kľúčové kompetencie*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave, 2003. 40 s. ISBN 80-8052-174-3.
- UGRÓCZY, J. *Motivácia dobrovoľníkov v manažmente neziskových organizácií* : diplomová práca. Bratislava: FPM EU, 2010. 94 s.
- Kľúčové kompetence v základním vzdělávání*. Praha: Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2007. 75 s. ISBN 978-80-87000-07-6.
- Národná správa o implementovaní spoločných cieľov pre dobrovoľnícke aktivity mladých ľudí v Slovenskej republike*. Bratislava: Ministerstvo školstva SR, 2006. 26 s.
- Saleziánska pastorácia mládeže*. Rím, 2010. 46 s. Materiál pre vnútornú potrebu saleziánov.
- Stanovy*. Bratislava: Domka – Združenie saleziánskej mládeže, 2006. 8 s.
- Štátny vzdelávací program pre gymnáziá v Slovenskej republike. ISCED 3A – Vyššie sekundárne vzdelávanie*. Bratislava: Štátny pedagogický ústav, 2008. 43 s.
- Tvorba výchovných programov v školských zariadeniach (ukážka)*. Bratislava: Štátny pedagogický ústav, 2009. 104 s.
- Zákon č. 282/2008 Z.z. o podpore práce s mládežou
- Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní
- Domka – poslanie. [online]. Bratislava, 2008. [citované 2011-04-21]. Dostupné na internete: <<http://domka.sk/site/node/3>>

Domka – zahraničné aktivity. [online]. Bratislava, 2008. [citované 2011-04-21]. Dostupné na internete: <<http://domka.sk/site/node/161>>

Vízia Domky. [online]. Bratislava, 2008. Interný materiál Domky. [citované 2011-04-21]. Dostupné na internete: <http://domka.sk/site/sites/default/files/Domka_Vizia.pdf>

PRÍLOHA

Interview s dobrovoľníkom

Vek:

Pohlavie:

1. Odkedy (ako dlho) sa venuješ dobrovoľníckej činnosti?
2. Čo ťa motivovalo k tomu, aby si sa zapojil do dobrovoľníckej činnosti?
3. Čomu sa ako dobrovoľník venuješ?
4. Čo myslíš, aké schopnosti a zručnosti v tebe rozvíja dobrovoľníctvo?
5. Ktoré z nich považuješ za najdôležitejšie a prečo?
6. Ktoré z vymenovaných schopností by si bez dobrovoľníctva nemal možnosť vo svojom živote rozvíjať?
7. Čo by si zmenil v stredisku, v ktorom sa angažuješ, aby mohli dobrovoľníci lepšie rozvíjať svoje schopnosti a zručnosti?
8. Vymenuj, ktoré komunikačné schopnosti v tebe dobrovoľníctvo rozvíja.
9. Vymenuj, ktoré intrapersonálne schopnosti (vo vzťahu k sebe samému) v tebe dobrovoľníctvo rozvíja.
10. Vymenuj, ktoré sociálne schopnosti (vo vzťahu k druhým osobám) v tebe dobrovoľníctvo rozvíja.