

Dobrovoľníctvo v oblasti kultúry



2011

Dobrovoľníctvo v oblasti kultúry

**Metodický materiál
k Európskemu roku dobrovoľníctva 2011**

Zostavila: PhDr. Svetlana Chomová, PhD.

Autorky: PhDr. Svetlana Chomová, PhD.,
doc. PhDr. Tatiana Matulayová, PhD.,
PhDr. Veronika Vasilová,
Bc. Kristína Sláviková

Vydalo: © Národné osvetové centrum



Národné osvetové centrum
Bratislava

2011

Úvod

Európsky rok dobrovoľníctva 2011 je príležitosťou upozorniť na problematiku dobrovoľníctva, poukázať na hodnotu a význam dobrovoľníkov a zároveň výzvou podporiť rozvoj dobrovoľníckej činnosti vo všetkých oblastiach spoločnosti, teda aj v oblasti kultúry.

Hospodársky význam dobrovoľníctva v súčasnosti narastá. Dobrovoľníctvo podporuje sociálnu súdržnosť, medzikultúrny dialóg a sociálne začleňovanie jednotlivca do spoločnosti, čím prispieva k jeho kultúrnemu rozvoju. Slobodná a dobrovoľne zvolená aktivita a pomoc robí z dobrovoľníka nositeľa procesu zmien v spoločnosti. Jeho tvorivá energia je silou, ktorá pomáha nachádzať zdroje a možnosti nových riešení. Tým sa dobrovoľník stáva mostom v procese spolupráce medzi štátom, komerčným sektorom a neziskovým sektorom.

Kultúra ako jedna zo súčastí spoločenského života v súčasnosti reflektuje a saturuje nové potreby, reaguje na nové trendy. Mení sa jej charakter, organizácia a manažovanie. Pri realizácii aktivít a činností môžu kvalifikovaným pracovníkom rôznych profesií a povolání v oblasti kultúry veľmi úspešne pomáhať aj dobrovoľníci.

Dobrovoľníctvo však neznamená amaterizmus. Aby bola pomoc dobrovoľníka v oblasti kultúry účinná, je potrebné ju organizovať. Dobre organizovaná činnosť dobrovoľníkov môže zvýšiť výkonnosť, ale i profesionalitu kultúrnej organizácie či subjektu, a pritom vôbec nebráni tvorivosti a spontánnej činnosti dobrovoľníka.

V súčasnosti narastá počet ľudí, ktorí chcú ako dobrovoľníci pomáhať aj v oblasti kultúry, zúčastňovať sa na jej aktivitách. Naopak, stále chýba dostatok dobre pripravených miest pre dobrovoľníkov v kultúrnych organizáciách. Vytváranie ponuky na činnosť dobrovoľníkov v organizáciách v oblasti kultúry je trvalý a otvorený proces, ktorý si bude vyžadovať nové poznatky a skúsenosti, ale aj zmeny v organizácii kultúry a činnosti jej subjektov.

Zámerom predkladaného metodického materiálu je podať základnú charakteristiku dobrovoľníctva ako sociálneho fenoménu, vymedziť kľúčové pojmy a prezentovať postupy zapájania dobrovoľníkov do činnosti organizácií a subjektov pôsobiacich v oblasti kultúry. Našou snahou je usmerniť pracovníkov v oblasti kultúry pri práci s dobrovoľníkmi, podporiť ich úsilie o širšie využitie potenciálu dobrovoľníckej činnosti.

Materiál vznikol na základe štúdia dostupných teoretických materiálov a zdrojov, ako aj výstupov workshopu realizovaného v roku 2010 kabinetom vzdelávania Národného osvetového centra v Bratislave na tému Dobrovoľníci v kultúre – ako ich získať a udržať. Účastníci workshopu tento materiál obohatili svojimi nápadmi a skúsenosťami.

Súčasť predkladanej metodickej príručky tvorí aj zoznam literatúry k dobrovoľníctvu, databáza neziskových organizácií v oblasti kultúry, ktoré využívajú

služby dobrovoľníkov, a organizácií venujúcich sa náboru, školeniu a vzdelávaniu dobrovoľníkov.

Na Slovensku nie je ešte boom v oblasti dobrovoľníctva, ale z roka na rok rastie záujem predovšetkým mladých ľudí o dobrovoľnícke aktivity. Verím, že príručka sa stretne s pozitívnym ohlasom a stane sa vítaným sprievodcom pri využívaní dobrovoľníkov v oblasti kultúry a zavádzaní dobrovoľníckych programov v týchto subjektoch.

Svetlana Chomová

PhDr. Svetlana Chomová, PhD.

Dobrovoľníctvo v súčasnosti predstavuje sociálny fenomén prekračujúci hranice štátov, náboženstiev a sociálnych skupín. Poukazuje na možnosť súžitia, ktoré je založené na vzájomnej pomoci a solidarite. Vďaka dobrovoľníctvu sa buduje kohéznna spoločnosť a sociálny kapitál. Aj preto je dôležité v globálne prepojenom svete, plnom obrovských kontrastov. V tomto kontexte chápeme dobrovoľníctvo nielen ako prostriedok sociálneho rozvoja spoločnosti, ale aj ako určitý druh občianskej cnosti.

Takto vnímané dobrovoľníctvo predstavuje jeden z kľúčových rozmerov aktívneho občianstva a demokracie. Dobrovoľníctvo uvádza do praxe európske hodnoty ako solidaritu, nediskrimináciu a tak prispieva k harmonickému rozvoju európskych spoločností. Dobrovoľnícke činnosti prinášajú zároveň bohaté vzdelávacie skúsenosti, umožňujúce rozvoj, sociálne zručnosti, kompetencie, prispievajú k solidarite.

Rada Európskej únie vo svojom rozhodnutí z 27. 11. 2009 konštatovala, že potenciál dobrovoľníckej činnosti sa ešte nerealizuje v plnej miere. Preto v záujme podpory rozvoja dobrovoľníctva vyhlásila Európska komisia rok 2011 za Európsky rok dobrovoľníctva, podporujúci aktívne občianstvo v krajinách EÚ. Vo vyhlásení sa hovorí, že aktivity realizované v rámci tohto roka poskytnú príležitosť preukázať občiansku aktivitu a príslušnosť občanov k spoločnosti a ich angažovanosť na všetkých úrovniach (miestnej, regionálnej, celoštátnej a európskej).

Ciel' Európskeho roka dobrovoľníctva 2011

Všeobecným cieľom Európskeho roka dobrovoľníctva 2011 (ďalej len ERD 2011) je podnieť a podporiť, najmä prostredníctvom výmeny skúseností a osvedčených postupov, úsilie spoločenstva, členských štátov, miestnych a regionálnych orgánov o vytvorenie podmienok pre občiansku spoločnosť, ktoré sú priaznivé pre dobrovoľníctvo v Európskej únii, a o väčšie zviditeľnenie dobrovoľníckych činností v Európskej únii.

I. Európsky rok dobrovoľníctva 2011



Ciele európskeho roka sú:

1. Pracovať na vytváraní prostredia priaznivého pre dobrovoľníctvo v Európskej únii – zakotviť dobrovoľníctvo ako súčasť presadzovania občianskej angažovanosti a medziludských činností v kontexte EÚ a podľa potreby odstraňovať existujúce prekážky dobrovoľníckych činností.
2. Splnomocniť organizátorov dobrovoľníckych činností na zlepšovanie kvality dobrovoľníckych činností – uľahčovať dobrovoľnícke činnosti a pomáhať organizátorom zavádzať nové typy dobrovoľníctva a podnecovať vytváranie sietí, mobilitu, spoluprácu a synergie v rámci občianskej spoločnosti a medzi občianskou spoločnosťou a ostatnými odvetviami v kontexte EÚ.
3. Uznávať dobrovoľnícke činnosti – podporovať primerané stimuly pre jednotlivcov, podniky a organizácie podporujúce rozvoj dobrovoľníctva a dosiahnuť systematickejšie uznávanie dobrovoľníctva na úrovni EÚ a v členských štátoch zo strany tvorcov politik, organizácií občianskej spoločnosti, verejnoprávnych subjektov, sektora formálneho a neformálneho vzdelávania a zamestnávateľov, pokiaľ ide zručnosti a kompetencie získané prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti.
4. Zvyšovať povedomie o hodnote a význame dobrovoľníctva – zvyšovať všeobecné povedomie o význame dobrovoľníctva ako prejavu občianskej angažovanosti, ktorá prispieva k riešeniu otázok spoločného záujmu všetkých členských štátov, ako napríklad harmonický spoločenský vývoj a sociálna súdržnosť.

Národný projekt ERD 2011 v SR

Národným koordinačným orgánom ERD 2011 na Slovensku sa z poverenia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR stala Iuventa – Slovenský inštitút mládeže, ktorej úlohou je pripraviť národný projekt – teda monitorovať, koordinovať, realizovať, dokumentovať a hodnotiť aktivity realizované v rámci ERD 2011.

Národné priority ERD 2011

Národné priority predstavujú:

1. zabezpečenie chýbajúcich informácií o stave dobrovoľníctva v SR,
2. vyhľadávanie príkladov dobrej praxe, ich propagovanie v rôznych oblastiach verejného života a vytvorenie podmienok na uznanie prínosu dobrovoľníctva v spoločnosti.

Tieto priority sa budú v rámci SR realizovať prostredníctvom:

- výskumu, ktorý vytvorí podmienky na preskúmanie rôznorodých dobrovoľníckych organizácií, projektov, aktivít, vzdelávaní a pod., a následného

informovania verejnosti a kompetentných s cieľom vytvoriť obraz dobrovoľníctva na Slovensku. Cieľom výskumu je doplniť absentujúce aktuálne údaje o dobrovoľníctve, zistiť a analyzovať rozsah dobrovoľníctva, jeho štruktúru a vybrané aspekty týkajúce sa motivácie, benefitov, bariér a informovanosti vo vzťahu k dobrovoľníctvu na Slovensku a získané údaje porovnať s predchádzajúcimi zisteniami. Objektom výskumu je dospelá populácia Slovenska;

- kampane, ktorá vzhľadom na nízku informovanosť a povedomie verejnosti o dobrovoľníctve a jeho prínosoch bude zameraná na vyhľadávanie príkladov dobrej praxe, tvorbu a šírenie informácií, realizáciu projektov so zapojením čo najväčšieho počtu ľudí, ale najmä prezentáciu ERD 2011 v rôznych médiách. Cieľom kampane je propagovať princípy a prínosy dobrovoľníctva v širokej verejnosti prostredníctvom príkladov dobrej praxe, zapájať tvorcov regionálnych politík do prípravy a realizácie dobrovoľníckych aktivít a tak zvýšiť podporu dobrovoľníckych programov na úrovni samospráv, podnecovať diskusie v akademických kruhoch a v prostredí odborných pracovníkov s dobrovoľníkmi a sieťovať organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi a vytvárať tak spolupracujúce prostredie na spoločnú výmenu skúseností a budúce legislatívne ukotvenie dobrovoľníctva.

Slogan ERD 2011:

Staňme sa dobrovoľníkmi! Zmena je v našich rukách



II. Dobrovoľníctvo a dobrovoľníci



Dobrovoľníctvo predstavuje slobodne zvolenú činnosť v prospech iných, vykonávanú bez nároku na odmenu. Existuje niekoľko definícií dobrovoľníctva a dobrovoľníka, dostupných v zahraničí i u nás. Vo všeobecnosti však môžeme povedať, že dobrovoľníkom/dobrovoľníčkou je ten človek (latinsky voluntarius = ochotný, naklonený), ktorý/-á dáva zo svojho osobného času, energie, vedomostí a schopností v prospech činnosti, za ktorú nedostane finančnú odmenu, no získava osobnostný a profesionálny rast, dobrý pocit, životné skúsenosti a niekedy nové priateľstvá.

Vo Všeobecnej deklarácii o dobrovoľníctve (schválená Medzinárodnou asociáciou dobrovoľníckeho úsilia IAVE v Medzinárodnom roku dobrovoľníctva 2001) sa hovorí, že dobrovoľníctvo:

- je založené na osobnej motivácii a slobodnom rozhodnutí;
- je to spôsob 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.

Dobrovoľnícku činnosť je možné definovať ako neplatenú uvedomelú aktivitu vykonávanú dobrovoľníkom a tiež ako spôsob zapojenia do života spoločnosti (Ochmanová, Jordan, 1997). Ide o neplatenú činnosť, ktorá podľa E. Mydlíkovej a kol. (2007) môže byť verejnoprospešná (ak človek, ktorý ju vykonáva, z nej nemá žiadny priamy osov) alebo vzájomne prospešná (keď pomáha svojim blízkym alebo komunitě). Ideálne a najefektívnejšie je dobrovoľníctvo vtedy, ak má z neho prospech spoločnosť aj samotný dobrovoľník.

Medzi znaky dobrovoľníctva môžeme zaradiť: „dobrovoľnosť, spontánnosť, neformálnosť, tvorivosť, flexibilitu, prosociálnosť, aktívnosť, úžitok pre iných, finančnú

neziskovosť, väčšiu alebo menšiu organizovanosť, prirodzenosť“ (Matulayová, 2003, s. 15). Dobrovoľníctvo by malo byť súčasťou morálky a etiky každého človeka.

„Dobrovoľníčiť“ sa dá v podstate všade: môžeme pomôcť ľuďom vo svojom okolí, a to samostatne, napríklad pomôcť s nákupom chorej susedke, upratať na ulici alebo v parku. Každý z nás má schopnosti a energiu na to, aby uskutočnil určitú dobrovoľnícku činnosť, záleží však na tom, nakoľko a ako sa chce určitej službe venovať. Dobrovoľnícke hnutie je bežné v západnom svete. Po roku 1989 sa s ním stretávame častejšie aj u nás, je spôsobom vykonávania dobrovoľníckej činnosti predovšetkým v mimovládnych organizáciách, občianskych združeniach, neziskových organizáciách alebo školách a cirkvách.

Dobrovoľníctvo je preto možné rozdeliť na **niekoľko kategórií**:

- dobrovoľnícke aktivity – rôzne nepravidelné aktivity ľudí pre rôzne organizácie na základe ústnej dohody,
- dobrovoľnícka služba – v zmysle formalizovanej aktivity s jasným časovým ohraničením, cieľom, obsahom, úlohami, štruktúrou a organizačným rámcom, osobnou podporou, legislatívnou a sociálnou ochranou na základe ústnej alebo písomnej dohody,
- dobrovoľná svojpomoc – vzájomná pomoc medzi susedmi, skupinami detí a mládeže a záujmovými skupinami, ktorá sa odohráva na báze vzájomnej dohody mimo organizácie.

Iné súvisiace pojmy

Za nadradený pojem k pojmu dobrovoľníctvo možno považovať pojem **filantropia**. Filantropia sa definuje ako ľudomilnosť, dobročinnosť. V súčasnosti sa pojem **filantropia** veľmi často používa ako označenie pre modernejšiu formu darcovstva – označuje darcovstvo, ktoré sa snaží riešiť problémy spoločnosti podporou vzdelávania, inovácií a rozvojom schopností ľudí tak, aby si boli schopní pomôcť sami. Filantropia je historicky viazaná viac na bohatších členov spoločnosti a predpokladá isté rozšírenie individuálneho darcovstva. Filantropia sa spája aj so sociálne zodpovedným správaním podnikateľských subjektov (tzv. firemná filantropia). Aj keď medzi pojmi charita a filantropia bežne nerozlišujeme, ako upozorňuje Strečanský, rozdiel medzi nimi je vyjadrený najmä zámerom, s ktorým sa „dávanie“ realizuje. Filantropia predstavuje tzv. rozvojový typ dávania, vychádzajúci z princípu svojpomoci, kým charita označuje skôr pomoc tým, ktorí sú v núdzi alebo trpia bolesťami.

Altruizmus je protikladom egoizmu. Vyjadruje „mravný princíp“, ktorý spočíva v nezištnej službe iným ľuďom a v ochote obetovať vlastné záujmy pre ich

dobro. Pojem altruizmus sa vzťahuje len na konanie jednotlivcov, nie inštitúcií alebo organizácií.

Dobročinnosť predstavuje „všeobecný pojem, označujúci rôzne aktivity motivované láskou k blížnemu a snahou pomôcť človeku, ľudstvu, svetu“. Jeho podstatu tvorí darcovstvo, ktoré môže mať formu materiálnu (vecné dary) a finančnú (peňažné dary), a dobrovoľníctvo (môže byť vnímané tiež ako darovanie napríklad času, energie, a pod.). Charita a filantropia predstavujú dve rôzne formy, resp. podoby dobročinnosti.

Charita je tradičnejšie pomenovanie altruistického správania jednotlivcov alebo inštitúcií, zameraného na pomoc ľuďom v núdzi. V bežnom ponímaní sa charita snaží zmierňovať okamžité utrpenie, prípadne biedu ľudí.

Princípy dobrovoľníctva

- Dobrovoľníctvo prináša úžitok komunite aj dobrovoľníkovi.
- Dobrovoľnícka práca nie je platená.
- Dobrovoľníctvo je vždy vecou voľby.
- Dobrovoľníctvo nie je činnosťou povinnou pre získanie dôchodku alebo štátnych príspevkov.
- Dobrovoľníctvo je legitímnym spôsobom, ktorým sa občania môžu zúčastňovať na aktivitách vlastnej komunity.
- Dobrovoľníctvo je nástrojom pre jednotlivcov alebo skupiny, prostredníctvom ktorého môžu naplňať ľudské, environmentálne alebo sociálne potreby.
- Dobrovoľníctvo je aktivita realizovaná výhradne v rámci neziskového sektora.
- Dobrovoľníci nenahrádzajú platených zamestnancov ani pre nich nepredstavujú hrozbu z hľadiska bezpečnosti práce.
- Dobrovoľníctvo rešpektuje práva, dôstojnosť a kultúru iných.
- Dobrovoľníctvo propaguje ľudské práva a rovnosť šanci.

Dobrovoľník je nezastupiteľný aj v oblasti kultúry. Dobrovoľníctvo totiž môže vykonávať ktokoľvek a skutočne takmer v každej oblasti. Smutným faktom je, že zatiaľ čo v zahraničí považujú ľudia výkon dobrovoľníckych aktivít za bežnú a obľúbenú súčasť trávenia voľného času, na Slovensku jeho rozvoj a propagácia napredujú len malými krokmi. Slovenskí dobrovoľníci nemajú taký vysoký status ako dobrovoľníci v iných demokratických krajinách – u nás je dobrovoľníctvo stále len v začiatkoch.

Dobrovoľník „je človek, ktorý ponúka organizácii svoje vedomosti, schopnosti, zručnosti a skúsenosti za dohodnutých podmienok a nie je za túto činnosť finančne odmenený formou platu“ (Králiková, 2006, s. 4). Človek sa dobrovoľníkom stáva z vlastného presvedčenia a slobodnej vôle. Dobrovoľníci sa najčastejšie angažujú v oblastiach ako napríklad ochrana životného prostredia,

humanitárna pomoc a pomoc pri katastrofách, sociálne služby, zdravotníctvo, kultúrna a umelecká činnosť, športová činnosť, obhajoba a ochrana ľudských práv a slobôd a pod. V rámci týchto oblastí vykonávajú rôzne činnosti, ktorými môžu byť napríklad prednášková činnosť, získavanie finančných prostriedkov, pomocné práce, konkrétna pomoc určitej cieľovej skupine, animátorské činnosti a organizovanie voľnočasových aktivít, advokačných aktivít a mnohé ďalšie. Odmenou pre dobrovoľníka nie je výplata vo forme finančných prostriedkov, ale získanie iných výhod ako napríklad prežívanie pocitu prospešnosti, užitočnosti, potrebnosti, seberealizácie, vytváranie nových sociálnych kontaktov, získanie nových vedomostí a skúseností, osobný rast, možnosť vykonávať zmeny v spoločnosti a pod.

V súvislosti s dobrovoľníctvom sa často hovorí aj o prosociálnom správaní. **Prosociálne správanie** predstavuje skutky a činy vykonávané v prospech druhého bez očakávania odmeny (materiálnej či finančnej) alebo sociálneho súhlasu. Prosociálne správanie sa obyčajne používa ako synonymum pojmu altruizmus a má rozmanité formy: darovanie, vyjadrenie porozumenia, pomoc, podpora a medzi jeho formy môžeme zaradiť aj dobrovoľníctvo.

Na základe uvedeného môžeme konštatovať, že **dobrovoľníctvo** je výrazom prosociálneho a altruistického správania a osobitou formou dobročinnosti. Zároveň spadá aj do súčasného, moderného chápania filantropie, lebo ide o pomoc smerujúcu k svojpomoci a rozvoju jednotlivcov, komunit či celej spoločnosti.

Pri dobrovoľníctve sa často stretávame aj s pojmami **dobrovoľnícky sektor** a **dobrovoľnícka organizácia**. Tieto slovné spojenia v podstate vyjadrujú jeden zo základných znakov tretieho sektora a neziskových organizácií, a to že majú dobrovoľnícky charakter (väčšinou sa v nich prejavuje určitý stupeň dobrovoľníckej účasti).

V tomto zmysle však je dôležité upozorniť na to, že stotožňovanie mimovládnych neziskových organizácií a dobrovoľníckych organizácií je nesprávne. Dobrovoľnícke organizácie sú jedným z typov neziskových organizácií. Prevažuje v nich podiel dobrovoľníckych činností, resp. sú založené na dobrovoľníckom princípe a svoju činnosť by bez dobrovoľníkov nemohli realizovať. Neznamená to však, že nepracujú profesionálne. Mnohé dobrovoľnícke organizácie pracujú s dobrovoľníkmi na profesionálnej úrovni, teda odborne a zároveň pod vedením platených odborníkov, napríklad škooliteľov, konzultantov, koordinátorov dobrovoľníkov a pod.

Dobrovoľnícke organizácie sú organizácie, ktoré sa zaoberajú organizovaním dobrovoľníckej činnosti a svoju činnosť si bez dobrovoľníkov nevedia často predstaviť. Dobrovoľnícke organizácie sa zaoberajú rôznymi oblasťami dobrovoľníctva, podľa cieľových skupín je to napríklad sociálna, kultúrna, ekologická oblasť a pod., podľa regiónu realizujú dobrovoľnícke programy na lokálnej, regionálnej, národnej, medzinárodnej úrovni a podľa dĺžky dobrovoľ-

níckej činnosti môže ísť o jednorazovú, pravidelnú dlhodobú alebo občasnú, resp. nepravidelnú spoluprácu. Na základe svojej cieľovej skupiny a oblasti práce potom vytvárajú podmienky a pravidlá na prácu s dobrovoľníkmi, teda dobrovoľníkov organizujú alebo manažujú.

Vzdelávanie dobrovoľníkov nadobúda na význame, pretože na to, aby sa človek v niektorých organizáciách stal dobrovoľníkom, nestačí len dobrá vôľa. Dobrovoľník má právo na informácie, zaškolenie, v najlepšom prípade na dlhodobejšie školenie v oblasti, v ktorej bude pôsobiť. Toto vzdelávanie, samozrejme, priamo súvisí s tým, čo bude dobrovoľník robiť, aké činnosti bude vykonávať. Ak bude pre niekoho robiť napríklad aktualizáciu webovej stránky alebo prekladať materiály, potom postačí krátko ho „uviesť do obrazu“ a poskytnúť základné informácie. No keď chce pracovať priamo v kultúrnej organizácii alebo s účastníkmi aktivít, v takom prípade je školenie úplne na mieste, a ak ho kultúrna organizácia neponúka, nie je to veľmi dobré znamenie.

Vzdelávanie dobrovoľníkov slúži na to, aby sa stali skutočne efektívnou pomocou pre organizácie. Aby sa vedeli zorientovať v poslaní, ako aj v činnosti organizácie, pre ktorú pracujú, a následne sa vedeli efektívne začleniť do jej aktivít. Stručne povedané, aby skutočne organizácii pomohli a neboli jej na príťaž. Ak totiž dobrovoľník netuší, čo a ako má v rámci svojho pôsobenia v organizácii robiť a len sa tam tak poneviera, stráca to zmysel pre neho samotného, nehovoriac o organizácii. Predpokladáme totiž, že keď sa niekto stane dobrovoľníkom, robí to pre to, že chce naozaj vykonať niečo dobré, a ak si ho organizácia najme, potom zrejme naozaj potrebuje niekoho, kto by jej pomohol.

V rámci vzdelávania by mal dobrovoľník získať základné informácie o poslaní a činnosti organizácie, pre ktorú sa rozhodol dobrovoľnícku činnosť vykonávať, rovnako ako aj základný prehľad o štruktúre a fungovaní tejto organizácie. Druhou oblasťou, na ktorú by sa malo vzdelávanie zamerať, je priamo oblasť pomoci (ak ide o prácu s klientmi/účastníkmi, dobrovoľník by mal poznať špecifiká skupiny, s ktorou bude pracovať, mal by byť oboznámený s metodológiou a technikami práce a pod.). Takéto školenie uľahčí prácu nielen dobrovoľníkovi, ale aj organizácii – ak dostane všetky informácie zhrnuté „v kocke“, nebude musieť počas práce dodatočne konzultovať a preberať tieto témy následne, keď na to už možno nebude čas ani priestor, a bude pripravený na to, aby bol priamo uvedený do práce.

V zahraničí existuje mnoho typov vzdelávaní – dokonca akreditovaných – pre dobrovoľníkov, ktoré sú otvorené pre všetkých. U nás táto oblasť nie je až taká rozvinutá a pokrytá. Vzdelávania dobrovoľníkov sa realizujú skôr vnútorne – každá organizácia si pripravuje svojich dobrovoľníkov sama.

Ak dobrovoľník pracuje priamo s klientmi/účastníkmi, je vhodné, ak je do práce na začiatku zapojený aj supervízor. Supervízor sleduje prácu dobrovoľníka a kontroluje, či ju robí správne, ale zároveň aj poradí, ako reagovať v ur-

čítých situáciách, a nakoniec pomáha dobrovoľníkovi starať sa sám o seba. Taktiež je dobré, ak má dobrovoľník možnosť prekonzultovať svoje skúsenosti aj s inými dobrovoľníkmi a supervízormi na špeciálnych supervíznych stretnutiach. Organizácia by mala takéto stretnutia realizovať – je to šanca a ďalšia možnosť, ako dobrovoľníkov vzdelávať a posunúť ich ďalej. Supervízia ako vedenie dobrovoľníkov, ich vzdelávanie a usmerňovanie je na Slovensku pomerne novou oblasťou, preto sa jej budeme venovať bližšie v ďalších častiach tohto materiálu.



III. Dobrovoľníci v oblasti kultúry



Pomoc dobrovoľníkov nemôže byť vopred určená a vyžadovaná. Mala by vychádzať z potrieb vedenia organizácie a jej zamestnancov, ako aj z motivácie dobrovoľníka. Zároveň je potrebné, aby rešpektovala potreby účastníkov aj charakter služieb, ktoré daná organizácia poskytuje. Na druhej strane je niekoľko obmedzení, ktoré limitujú činnosti dobrovoľníkov. Medzi ne patrí zásada, že dobrovoľník by nemal nahrádzať prácu profesionálov a tiež by nemal robiť činnosti, do ktorých sa nikomu v organizácii nechce. Dobrovoľníctvo nie je o tom, že si organizácia objedná dobrovoľníka ako dopredu pripravený a hotový nástroj. Postupné vytváranie ponuky na činnosť dobrovoľníkov predstavuje pre organizácie v oblasti kultúry trvalý a otvorený proces. Ponuka sa bude postupne rozširovať tak, ako si pracovníci kultúrnych subjektov trúfajú zapájať dobrovoľníkov, ako im to dovoľia ich skúsenosti a ako sa bude meniť a vyvíjať daná kultúrna organizácia.

Dobrovoľníctvo predstavuje určitý osobný prínos pre dobrovoľníka a jeho rodinu, má však aj spoločenský význam tak pre daný subjekt v oblasti kultúry, ako aj pre celú spoločnosť.

Prečo subjekty v oblasti kultúry potrebujú dobrovoľníkov?

Pretože nikdy nie je dosť ľudí, ktorí:

- pomôžu naplniť poslanie kultúrneho subjektu,
- pomôžu ekonomicky – šetria finančné zdroje,
- venujú svoj čas a pomôžu realizovať činnosti, na ktoré nie je pri bežnej prevádzke čas,
- prinesú nový pohľad na vec, nové know-how, nové nápady, skúsenosti,
- spätnou väzbou, konštruktívnou kritikou zabraňujú nežiaducej rigidite a stereotypu,
- ovplyvnia zamestnancov organizácie, vnesú do činnosti nový duch, entuziazmus a nadšenie,
- doplnia pracovní tím – dobrovoľník bude „novým človekom do partie“,
- poskytnú účastníkom aktivít neformálny vzťah, zvýšia ich kvalitu života,
- prinesú do organizácie nové kontakty,

- urobia dobrú reklamu a PR organizácie, zlepšia jej imidž a prestíž, nadchnú sa pre danú organizáciu,
- posilnia prestíž organizácie, jej poslanie a udržateľnosť, pestrosť činnosti,
- poskytnú vzor pre iných potenciálnych dobrovoľníkov.

Dobrovoľníci prácou v oblasti kultúry

- získajú nových priateľov a kontakty, ktoré môžu využiť aj mimo dobrovoľníckej činnosti,
- získajú nové skúsenosti, informácie, znalosti a zručnosti,
- majú prístup k rôznym vzdelávacím programom a výcvikom sprostredkovaným organizáciou,
- získajú spätnú väzbu o sebe, majú možnosť sebareflexie a sebazdokonaľovania,
- môžu sa sebarealizovať,
- aktívne trávia svoj čas, sú prospešní,
- majú dobrý pocit z dobre vykonanej práce, vedomie vlastnej potrebnosti, zmysluplnosti,
- rozšíria si spoločenské kontakty, zoznámia sa s novými ľuďmi a inými štýlmi a spôsobmi života,
- získajú zázemie na realizáciu svojich vlastných nápadov a vízií,
- môžu mobilizovať svoj potenciál a zvyšovať vlastnú kvalifikáciu a hodnotu na pracovnom trhu,
- zvyšujú si reputáciu a status, rastie ich osobná prestíž a sú zaujímaví pre svoje okolie,
- učia sa zvládať rôzne životné situácie,
- ovplyvňujú svoj zdravotný stav,
- stávajú sa vzormi pre ďalších dobrovoľníkov, členov rodiny,
- rozvíjajú pozitívne hodnoty, menia štýl života a zvyšujú jeho kvalitu.

Dobrovoľníctvo v oblasti kultúry má aj spoločenský význam

- ekonomický prínos má samotná práca dobrovoľníka i výsledky jeho práce,
- skvalitňuje životné prostredie,
- pomáha zachovávať kultúrne dedičstvo,
- vytvára pozitívnu klímu v spoločnosti, napomáha rozvoj občianskej spoločnosti,
- redukuje komerčný spôsob života, podporuje humanizmus populácie.

Odporúčané činnosti dobrovoľníkov v oblasti kultúry

Organizácie a subjekty pracujúce v oblasti kultúry môžu využívať dobrovoľníkov takmer na všetky činnosti, ktoré realizujú. Medzi najčastejšie aktivity, ktoré dobrovoľníci vykonávajú, patria:

- poskytovanie rád a usmernení,
- získavanie finančných prostriedkov pre organizáciu,
- pomoc pri organizácii podujatí a aktivít (občerstvenie, strážna služba, administratíva),
- poradenstvo pre účastníkov aktivít,
- odborné práce (ako lektori, konzultanti, vedúci klubov, súborov),
- poskytovanie alebo vyhľadávanie informácií (kto má výročie, aktivity konkurencie),
- pomoc pri administratívnych a kancelárskych prácach,
- pomoc pri propagácii, reklame a vedení kampaní (výroba a distribúcia plagátov, pozvánok),
- technické práce (ozvučenie, stavanie pódia, osvetlenie),
- animačné práce (s deťmi, seniormi),
- profesie v oblasti ZUČ (režisér, choreograf, korepetítor, kostymér),
- asistentská služba (sprievod na kultúrne podujatie),
- prieskum trhu (o čo je záujem),
- pomoc pri aktualizácii databáz (kontakty, webové stránky).

Činnosti, ktoré dobrovoľník nemôže alebo by nemal v oblasti kultúry vykonávať

Je potrebné upozorniť na to, že existujú aj činnosti, ktoré by dobrovoľník v subjekte pôsobiacom v oblasti kultúry nemal vykonávať. Dobrovoľník

- by sa nemal zapojiť do metodických a koordinačných činností,
- by nemal manažovať aktivity z pohľadu finančného a materiálneho zabezpečenia,
- nemôže riadiť činnosti v jednotlivých oblastiach (divadlo, folklór, hudba, osvetová činnosť, personálny manažment a pod.),
- nemôže tvoriť kompletný plán činností a vyhodnotenie činností za celú oblasť na úrovni subjektu,
- by nemal vykonávať špecifické (odborné) činnosti v oblasti pôsobenia kultúrneho subjektu (výtvarníctvo, vypracovanie projektov, reklama).

Základné požiadavky a zásady vo vzťahu k dobrovoľníkov

Dobrovoľník, ktorého plánuje kultúrny subjekt zapojiť do svojej činnosti, by mal mať nasledujúce **osobnostné predpoklady**:

- sociálne cítenie (miera),

- kreativita, flexibilita,
- ochota pomôcť, ústretovosť,
- pozitívne myslenie, rozvážnosť, spoľahlivosť,
- sebareflexia,
- fyzická zdatnosť,
- určité vedomosti a zručnosti,
- komunikatívnosť, spoločenskosť, spontánnosť,
- samostatnosť a disciplinovanosť (závisí od druhu a oblasti dobrovoľníckej činnosti).

Vek dobrovoľníka nehrá významnú úlohu. Kultúrne subjekty môžu využívať dobrovoľníkov bez ohľadu na ich vek. Najčastejšie ide o vek približne od 15 do 75 rokov.

Dôvody odmietnutia dobrovoľníka môžu byť tieto:

- alkoholizmus,
- nespoľahlivosť,
- nedostatočné hygienické návyky,
- agresivita, prchnosť, výbušnosť, extrémizmus – šírenie propagandy.

Pri práci s dobrovoľníkmi v kultúrnych subjektoch je potrebné zabezpečiť nasledujúce úlohy:

- pripraviť a naplánovať dobrovoľnícky program,
- osloviť potenciálnych dobrovoľníkov, zabezpečiť ich nábor,
- realizovať informatívne stretnutia,
- pripraviť osobné rozhovory s dobrovoľníkmi,
- pripraviť školenia a výcvik vybraných dobrovoľníkov,
- spracovať príručku/manuál pre dobrovoľníkov,
- zazmluvniť vzťahy s dobrovoľníkmi,
- pripraviť prvý kontakt dobrovoľníkov s účastníkmi,
- zabezpečiť organizačné aspekty činnosti dobrovoľníka,
- realizovať supervízne stretnutia,
- uskutočniť hodnotenie dobrovoľníckeho programu, hodnotenie dobrovoľníka,
- pripraviť ukončenie práce s dobrovoľníkom,
- zabezpečiť udržanie a motiváciu dobrovoľníka.

Etapy práce s dobrovoľníkmi

1. etapa – príprava dobrovoľníckeho programu

- vyjasniť si ciele, čo chceme dosiahnuť, určiť druh podujatia (koncert, výstava, workshop a pod.),

- ujasniť si, čo očakávame od dobrovoľníka,
- určiť prioritné vlastnosti dobrovoľníka na určené podujatia tak, aby dokázal naplniť očakávané ciele,
- urobiť si prieskum trhu (dostupnosť dobrovoľníkov, ich existencia, pripraviť si databázu **možných** potenciálnych dobrovoľníkov),
- urobiť si profil možných dobrovoľníkov (ich časovú dostupnosť),
- vytvoriť profil vhodných dobrovoľníkov, ktorí prichádzajú do úvahy pre konkrétne plánované podujatia,
- osloviť vybraných dobrovoľníkov,
- sledovať legislatívu, finančné potreby a možnosti,
- vedieť, akého dobrovoľníka nechceme!

2. etapa – príprava pracovného miesta dobrovoľníka

- pripraviť náplň práce, pracovné úlohy pre dobrovoľníka,
- zaradiť dobrovoľníka do organizačnej schémy,
- určiť koordinátora, mentora zo zamestnancov organizácie,
- stanoviť dobrovoľníkovi pracovný čas,
- vytvoriť vhodné pracovné prostredie,
- zabezpečiť pracovné pomôcky (ochranný odev, nástroje),
- určiť náhrady a benefity (zdroje ich financovania),
- realizovať vstupné školenia (OBP, organizačný poriadok, poistenie)

3. etapa – nábor dobrovoľníkov (metódy)

- osloviť dobrovoľnícke centrum, organizácie 3. sektora, komunitné centrum a pod.,
- realizovať výzvu cez médiá (miestny rozhlas, TV, tlač),
- osloviť školy a ďalšie inštitúcie (prostredníctvom pozvánky, na podujatiach, osobne),
- využívať už uplatnených dobrovoľníkov

4. etapa – riadenie dobrovoľníkov

- začleniť dobrovoľníkov do kolektívu,
- prejaviť im dôveru – viesť ich k samostatnosti,
- zabezpečiť pracovné pomôcky, pracovné prostredie,
- jasne vymedziť pracovné úlohy dobrovoľníkov,
- podeliť sa o skúsenosti,
- ponúknuť benefity,
- oceniť (slovne) dobre vykonanú prácu (pracovný posudok, odporúčací list)

5. etapa – oceňovanie dobrovoľníkov

- motivovať dobrovoľníkov,
- zabezpečiť ich udržateľnosť
- objektívne faktory – rola, pozícia, hodnotenie, rast dobrovoľníka,

- subjektívne faktory – čas, energia, schopnosti dobrovoľníka, jeho motivácia, emotivita, identifikácia s poslaním organizácie,
- pripraviť financie na aktivity spojené s dobrovoľníctvom,
- poskytnúť zadosťučinenie pre dobrovoľníka,
- oceňovať dobrovoľníkov – menovite – pred účastníkmi, pred pracovným tímom,
- oceňovať verejne – médiá (TV, miestne noviny),
- oceňovať hmotne aj nehmotne,
- určiť termín, kedy oceniť dobrovoľníka (podľa kvality výkonu jeho činností, od nástupu do programu),
- vytvoriť kritériá oceňovania dobrovoľníkov

6. etapa – hodnotenie dobrovoľníckeho programu

- získať spätnú väzbu od účastníkov, realizátorov programu, lektorov,
- realizovať z toho vyplývajúce korekcie do budúcnosti,
- hodnotiť program po etapách:
 - interné hodnotenie – my sami,
 - externé hodnotenie – expert programu,
 - hodnotenie účastníkmi.

Záverečná správa by mala obsahovať finančnú, textovú aj tabuľkovú časť a mala by sa sústreďiť na naplnenie cieľov a udržateľnosť do budúcnosti.

Úlohy zamestnancov pri práci s dobrovoľníkmi

Nemalé úlohy čakajú aj zamestnancov kultúrneho subjektu vo vzťahu k dobrovoľníkom. Bude potrebné:

- zaškoliť zamestnancov, oboznámiť ich s tematikou dobrovoľníctva všeobecne (súčasný smerovanie, význam, porovnanie s EÚ),
- nadviazať na doterajšiu prácu s dobrovoľníkmi a vyzdvihnúť pozitívne výsledky práce, formy, metódy a spôsoby práce,
- využívať nové možnosti, trendy dobrovoľníctva – formou brainstormingu,
- robiť selekciu nápadov, výber najlepších pre dané aktivity,
- spracovať konkrétne postupy pri príprave a realizácii projektov,
- zabezpečiť finančné zdroje (formou darcovstva),
- realizovať aktivity spolu s dobrovoľníkmi,
- hodnotiť činnosť dobrovoľníkov,
- vytýčiť časový horizont (1 mesiac až 6 mesiacov).

Práva dobrovoľníkov

- Dobrovoľníci majú právo
- na vedenie a usmerňovanie,

- na rovnaké zaobchádzanie ako s plateným zamestnancom,
- vedieť o organizácii toľko, koľko je len možné – o jej politike, ľuďoch, programoch,
- na tréning (zaškolenie) a na kontinuálne vzdelávanie pre danú prácu.

Dobrovoľnícke aktivity v oblasti kultúry na Slovensku majú dlhodobú tradíciu, ale čelia viacerým prekážkam, ktoré nebolo možné odstrániť za obdobie uplynulých pár rokov. Základnou prekážkou je nízke spoločenské (verejné) **uznanie hodnoty** a prínosu dobrovoľníctva a chýbajúca **legislatíva**, ktorá by právne upravila vzťah dobrovoľníkov a organizácií. Stále prevláda **nedôvera voči dobrovoľníkom** (mladý vek je často spájaný s nedostatkom zručností, skúseností alebo motivácie), pretrváva nedostatok **informácií o fenoméne dobrovoľníctva**, príklady dobrej praxe, chýbajú **financie** na podporu dobrovoľníctva v oblasti kultúry.

Pred organizáciami v oblasti kultúry stoja nové výzvy, týkajúce sa dobrovoľníctva. Ide predovšetkým o:

- oslovenie nových cieľových skupín a ich zapojenie do dobrovoľníckej praxe,
- poskytovanie informácií s cieľom zlepšiť status dobrovoľníkov,
- výchovu k dobrovoľníctvu,
- zabezpečenie podpory zo strany samosprávy – vytváranie komunitných dobrovoľníckych centier,
- realizáciu výskumov na tému dobrovoľníctva
- vytváranie sietí a podporu spolupráce v danej oblasti,
- prezentáciu a propagáciu dobrovoľníctva, šírenie osvetu v danej oblasti,
- realizáciu dobrovoľníctva ako výchovy k zodpovednému občianstvu.



Pri zapájaní dobrovoľníkov do činnosti subjektov/organizácií v oblasti kultúry je dôležité dodržiavať nasledujúci postup:

1. Je potrebné definovať, kto je dobrovoľník

Dobrovoľník je pre subjekt v oblasti kultúry cenný zdroj pomoci, pretože má nový pohľad na štruktúru a formy práce, rozvoj organizácie, zamestnancov a pod. Dobrovoľník posilňuje dôveryhodnosť organizácie, môže získať vďaka svojim osobným kontaktom ďalších dobrovoľníkov, prípadne ďalšie zdroje. Dobrovoľník je inovatívnym prvkom v organizácii.

Koho je možné považovať za dobrovoľníka?

Dobrovoľník je človek, ktorý chce prispieť prácou, časom, schopnosťami a vedomosťami k naplneniu poslania subjektu.

2. Je potrebné definovať potrebu dobrovoľníka v subjekte v oblasti kultúry

Skôr ako subjekt v oblasti kultúry začne získavať dobrovoľníkov, je vhodné sa zamyslieť nad poslaním subjektu a nad tým, ako môžu k jeho naplneniu prispieť práve dobrovoľníci.

Aké je postavenie dobrovoľníka v subjekte?

Dobrovoľník nepracuje za finančnú odmenu (na rozdiel od platených zamestnancov).

V organizačnej štruktúre kultúrneho subjektu zaisťuje miesto mimo rozsahu platenej práce, ale napriek tomu je jej dôležitou súčasťou.

Prečo by organizácie v oblasti kultúry mali spolupracovať s dobrovoľníkmi?

Dobrovoľník môže napríklad:

- vykonávať činnosti, ktoré nie sú súčasťou plateného miesta,
- obohatiť kultúrny subjekt o novú dimenziu a nových ľudí,

IV. Metodický postup pri práci s dobrovoľníkmi v oblasti kultúry



- priniesť nové nápady a energiu,
- zvýšiť dôveryhodnosť kultúrneho subjektu v očiach verejnosti,
- ústne rozširovať informácie o subjekte a propagovať ho,
- prispievať k získavaniu finančných prostriedkov od sponzorov a individuálnych darcov,
- stimulovať občianske aktivity.

Po vyjasnení si týchto otázok v rámci organizácie je potrebné:

- a) určiť konkrétne činnosti, ktoré by mohli zabezpečovať dobrovoľníci,
- b) určiť konkrétne činnosti, pri ktorých by mohli asistovať dobrovoľníci.

3. Je potrebné vytvoriť obraz vhodného dobrovoľníka pre subjekt v oblasti kultúry

Považujeme za dôležité, aby si manažment kultúrneho subjektu vytvoril predstavu o vhodnom type dobrovoľníka, ktorý bude môcť napĺňať jeho očakávania.

Ktoré morálno-vôľové vlastnosti by mal mať dobrovoľník?

Z akých oblastí by mal mať dobrovoľník vedomosti?

Aké by mal mať schopnosti a zručnosti?

Iné požiadavky na dobrovoľníka – aké?

Dobrovoľník môže byť nápomocný kultúrnemu subjektu len vtedy, ak bude uspokojovať nielen potreby organizácie, ale i vlastné.

Najčastejšie potreby subjektu:

- zabezpečiť vybrané činnosti,
- skvalitniť niektoré činnosti,
- rozšíriť ponuku činností,
- zlepšiť propagáciu.

Najčastejšie potreby dobrovoľníka:

- pomoc iným ľuďom,
- sebarealizácia a sebaopoznanie,
- spoznať nových ľudí a prostredie,
- potreba príslušnosti k istej skupine.

4. Pred úvodným pohovorom s budúcim dobrovoľníkom

Odporúča sa doručiť záujemcovi o dobrovoľnícku prácu v kultúrnom subjekte dotazník, ktorého zámerom je najmä získať informácie:

- pre potreby evidencie dobrovoľníkov v subjekte,
- o predstavách a očakávaniach záujemcu,
- o vedomostiach, zručnostiach a schopnostiach záujemcu.

Dotazník pre dobrovoľníka
(s údajmi, ktoré by mal obsahovať)

Meno a priezvisko:

Kontakt:

Telefónne číslo:

E-mail:

Trvalé bydlisko:

Aktívne ovládaný jazyk:

Vodičský preukaz:

Schopnosť pracovať s PC:

Skúsenosti z dobrovoľníckej praxe

- žiadne,
- priemerné,
- bohaté

Záujem o druh práce

- s účastníkom,
- administratívno-technická,
- organizačná,
- iná

Trvanie dobrovoľníckej práce:

- len počas celého roka,
- počas sviatkov,
- len počas letných prázdnin

Termín vykonávania dobrovoľníckej práce:

- od pondelka do štvrtka,
- od pondelka do piatka,
- ktorýkoľvek deň vrátane víkendu,
- len počas víkendu

Periodicita dobrovoľníckej práce:

- raz do týždňa,
- viackrát v týždni – ako často:
- nie každý týždeň – ako často:

Očakávania:

5. Úvodný pohovor s budúcim dobrovoľníkom

Najdôležitejším rozhodnutím je pridelenie správneho človeka na správne miesto.

Čím presnejšie obidve strany (subjekt i dobrovoľník) opíšu svoje očakávania na začiatku spolupráce, tým menšie je riziko ich sklamaní v budúcnosti.

Je potrebné zo strany subjektu čo najpresnejšie definovať najmä:

- záväzky oboch strán,
- čas skúšobnej lehoty,
- práva a povinnosti dobrovoľníkov,
- spôsob plnenia úloh,
- spôsob kontroly plnenia úloh,
- pracovný čas.

Výsledkom úvodného pohovoru môže byť uzatvorenie dohody (subjekt – dobrovoľník), v ktorej je možné dohodnúť presné podmienky.

Existujú viaceré formy zmlúv medzi dobrovoľníkom a organizáciou, napríklad:

- zmluva o dobrovoľníctve,
- zmluva o členstve v organizácii,
- kontrakt o dobrovoľníckej práci,
- zmluva o absolventskej praxi.

6. Prvý deň dobrovoľníka v subjekte/organizácii

Prvý deň v kultúrnom subjekte je pre dobrovoľníka veľmi dôležitý. Je vhodné, aby určený zamestnanec kultúrneho subjektu (koordinátor dobrovoľníkov) práve v tento deň

- venoval dobrovoľníkovi zvýšenú pozornosť,
- poskytol mu podporu a doplnkové informácie,
- určil miesto pre dobrovoľníka na odkladanie jeho osobných vecí,
- predstavil dobrovoľníka ostatným zamestnancom,
- zaškolil dobrovoľníka do konkrétnych činností.

Takýto prístup k dobrovoľníkovi mu dáva na vedomie, že ho považujú za dôležitého člena pracovného tímu.

7. Evidencia dobrovoľníkov subjekte/organizácii

- umožňuje kontakt s dobrovoľníkmi,
- zabezpečuje prehľadnú informáciu o počte a pracovnej náplni dobrovoľníkov,
- zjednodušuje vyhodnocovanie efektivity dobrovoľníckeho programu.

Do evidencie je potrebné zaradiť okrem iných dokladov najmä:

- dotazník pre dobrovoľníka,
- záznam z úvodného pohovoru s dobrovoľníkom,
- dohodu o výkone dobrovoľníckej práce.

8. Hodnotenie a odmeňovanie dobrovoľníkov

Najdôležitejšou odmenou pre dobrovoľníka je morálne ocenenie jeho práce.

Formy odmeňovania dobrovoľníkov môžu byť rôzne, napríklad:

- oslava Dňa dobrovoľníkov – 5. 12.,
- gratulácia k meninám, narodeninám, sviatku,
- zahrnutie mena dobrovoľníka do výročnej správy subjektu,
- organizovanie spoločných stretnutí zamestnancov a dobrovoľníkov,
- umožnenie dobrovoľníkovi zúčastňovať sa na akciách pre zamestnancov,
- umožnenie absolvovať edukačné aktivity,
- vydanie odporúčania a potvrdenia o výkone dobrovoľníckej práce,
- medializácia práce dobrovoľníkov,
- verejné oceňovanie dobrovoľníkov (aj v rámci vlastnej organizácie).

Odmena predovšetkým prispieva k dobrej pracovnej atmosfére, zvyšuje efektívnosť a motiváciu.

Je dôležité:

- vyjadrovať vďaku pomerne často,
- používať rôzne formy uznania,
- byť úprimný pri oceňovaní,
- vyjadrovať spokojnosť nielen s prácou, ale aj osobou dobrovoľníka,
- byť spravodlivý pri odmeňovaní – rovnaké odmeny za rovnaké výsledky,
- venovať osobitnú pozornosť tým výsledkom, ktoré si dobrovoľník zvlášť cení.

9. Koordinácia dobrovoľníkov je nevyhnutnosť!

Na efektívnu spoluprácu s dobrovoľníkmi je vhodné určiť jedného zo zamestnancov za koordinátora dobrovoľníkov (dobrovoľníckeho programu). Týmto rozhodnutím sa zabezpečí rýchle a včasné riešenie možných ťažkostí rôzneho charakteru a zjednodušenie komunikácie s dobrovoľníkmi.

Predpokladom úspešného dobrovoľníckeho programu je efektívna komunikácia a záujem o dobrovoľníkov zo strany kultúrneho subjektu. V prípade menšieho počtu dobrovoľníkov je dobré začínať s tútorstvom – „starší“ dobrovoľník vedie „mladšieho“.

Povinnosťou koordinátora by malo byť najmä:

- zabezpečovanie prípravy dobrovoľníckeho programu,
- príprava a realizácia náboru dobrovoľníkov, pohovory so záujemcami,
- vypracovanie pracovnej náplne dobrovoľníka a uzatvorenie dohody s dobrovoľníkom,
- založenie a vedenie evidencie o dobrovoľníkoch,
- komunikácia s dobrovoľníkmi (potenciálnymi i súčasnými), so zamestnancami, s manažmentom organizácie,
- poskytovanie podpory a supervízie pre dobrovoľníkov a zainteresovaných zamestnancov,
- zaškolenie zamestnancov a dobrovoľníkov,
- riadenie dobrovoľníkov, koordinácia práce dobrovoľníkov v subjekte,
- hodnotenie a oceňovanie dobrovoľníkov a dobrovoľníckeho programu, vytvorenie systému odmeňovania dobrovoľníkov,
- v prípade potreby ukončenie spolupráce s dobrovoľníkom,
- získavanie finančných a materiálnych zdrojov na realizáciu a udržanie dobrovoľníckeho programu,
- medializácia dobrovoľníckeho programu,
- ďalšie vzdelávanie a sebvzdelávanie.

Koordinátor (projektu) býva zvyčajne zodpovedný za vedenie, podporu a kontrolu dobrovoľníkov.

Nevyhnutná je nepretržitá komunikácia s dobrovoľníkom, ktorá môže mať formu:

- osobných stretnutí,
- skupinových schôdzok dobrovoľníkov,
- stretnutí dobrovoľníkov a zamestnancov,
- písomnú, napríklad formou odkazovej schránky v subjekte, elektronickou poštou.

10. Ukončenie spolupráce s dobrovoľníkom

Existujú tri vhodné obdobia, kedy je možné dobrovoľníkovi povedať, že spolupráca s ním nevyšla podľa očakávania:

- počas úvodného pohovoru – úvodný pohovor je vhodná príležitosť na porovnanie kvalít záujemcu s požiadavkami organizácie a na zistenie jeho motivácie. (Dobrovoľníci by nemali byť prijímaní len preto, že si podali prihlášku a subjekt ich potrebuje);
- pred ukončením skúšobnej lehoty, ak je zrejmé, že:
 - dobrovoľník nemá záujem o danú prácu,
 - negatívne hodnotenia správania dobrovoľníka či jeho práce,
 - dobrovoľník nie je vhodný pre daný tím....

Je korektnejšie nevyužiť celú skúšobnú lehotu a spoluprácu s dobrovoľníkom ukončiť.

- po ukončení skúšobnej lehoty.

Pred ukončením spolupráce s dobrovoľníkom pre nespokojnosť s jeho správaním či prácou je veľmi dôležité vyjasniť si príčiny jeho správania a konania. Bez ohľadu na okolnosti ukončenia spolupráce je správne snažiť sa zdvorilo sa rozlúčiť. O dôvode prepustenia dobrovoľníka by mali byť všetci informovaní.



V. Supervízia v práci s dobrovoľníkmi v kultúre



Supervízia ako pojem sa čoraz častejšie spomína pri práci s dobrovoľníkmi. Supervízia postupne preniká aj do činnosti organizácií a subjektov v oblasti kultúry. Stáva sa súčasťou poradenskej činnosti ako poradenská metóda, ktorá sa používa na podporu a zlepšenie kvality a zvýšenie profesionality práce. V súčasnosti sa supervízia etabluje ako nevyhnutná súčasť práce s dobrovoľníkmi a prestavuje význam tak pre dobrovoľníka (pre skupinu dobrovoľníkov), ako aj pre pracovný tím (kolektív), pre nadriadených zamestnancov (vedúcich, manažérov) i pre organizáciu, ktorá využíva služby dobrovoľníkov a spolupracuje s nimi.

Slovo **supervízia** má v praxi viaceré významy, pri jeho analýze zisťujeme, že super (lat.) – v cudzích zložených slovách znamená nadpriemernosť, prehnanosť týkajúcu sa kvantity, ako aj kvality, nad, naj – a druhá časť slova, vízia (lat.) – vidina, zjavenie, prelud, zjav, tvár, poverčivé videnie do budúcnosti, básnická predstavivosť. V anglicko-slovenskom slovníku sa uvádza, že slovo supervision (angl.) znamená: dohľad, dozor, dozerať na, kontrola, riadenie, vedenie, inšpekcia, vrchný dozor, školská inšpekcia, revízia.

Európska asociácia pre supervíziu ju charakterizuje ako:

- metódu poradenstva, s ktorého pomocou osoby, tímy, skupiny a organizácie hodnotia svoju profesionálnu aktivitu,
- postup, v ktorom s pomocou supervízora osoby, tímy, skupiny a organizácie pracujú na riešení problémov prítomných v profesionálnych situáciách,
- model pre výučbové procesy,
- teoretický pojem, ktorý umožňuje zhodnotenie faktorov, súvisiacich s profesionálnou komunikáciou a ich definovanie.

Externá podpora vo forme supervízie sa čoraz častejšie využíva v záujme posilnenia, rozvoja a zlepšenia pracovných procesov v rôznych organizáciách. Subjekty pôsobiace vo sfére kultúry pre prácu s dobrovoľníkmi okrem angažovania expertných supervízorov môžu využívať aj vlastných pracovníkov v pozícii supervízora.

Interný zamestnanec ako poradca/poradkyňa – supervízor môže dať dôležité impulzy na lepšie a hlbšie pochopenie a tým aj rozšírenie priestoru na konanie dobrovoľníka.

Supervízia je teda metódou kontinuálneho zvyšovania profesionálnej kompetencie, vedie pracovníka k samostatnému vykonávaniu profesie, chráni dobrovoľníka pred nekompetentnými intervenciami a súčasne chráni status profesie alebo profesijnej skupiny. Hlavným pracovným prostriedkom poradcu (supervízora) je osobnosť a profesionálne zručnosti, preto supervízia zahŕňa v sebe integráciu osobnostných vlastností poradcu, jeho teoretické znalosti a praktické skúsenosti.

Cieľom supervízie je dať pracovníkom podnety na to, aby naučili dobrovoľníka hľadať nové cesty, perspektívy a inovatívne riešenia. Supervízia si kladie za úlohu nepretržite zvyšovať kompetencie dobrovoľníkov a postupne etablovať supervíziu ako účinnú pomoc vo všetkých oblastiach kultúrno-výchovnej činnosti.

Hlavnými **cieľmi supervízie** sú:

- verifikácia správnosti postupov pri práci s dobrovoľníkmi,
- rozširovanie možností a alternatív práce,
- korigovanie neefektívnych postupov,
- prevencia poškodzovania dobrovoľníkov,
- učenie a zbieranie skúseností.

Supervíziu je potrebné odlišovať od iných foriem v oblasti ďalšieho vzdelávania, pomoci a poradenstva – psychoterapie, organizačného poradenstva a pod. Napríklad na rozdiel od koučingu je supervízia viac zameraná na riešenie konkrétneho problému, ktorý má jednotlivec, tím alebo organizácia a s ktorým sa za supervízorom prichádza. Supervízia nie je psychologické poradenstvo, aj keď využíva mnohé zručnosti, ktoré sa v psychologickom poradenstve využívajú. Je orientovaná na pracovný proces alebo na to, ako jednotlivé subjekty a ich vedomé alebo nevedomé časti na tento pracovný proces vplývajú. Supervízor nie je konzultant, neradí priamo, ale snaží sa najmä podnecovať „klienta“ (v našom prípade dobrovoľníka) na nachádzanie vlastného riešenia.

Supervízia pomáha rozvíjať jednotlivých dobrovoľníkov aj organizáciu. Skúma ich osobné, interaktívne a organizačné aspekty. Supervízia má vzťah ku komunikácii a kooperácii v kontexte profesionálnej práce, je reflexiou a nie inštrukciou, je spoločným prediskutovaním problému, nie školením ani tréningom. Tematické oblasti supervízie môžu v práci s dobrovoľníkmi predstavovať napríklad vedenie, tímová práca, projektová činnosť, zvládanie kríz, regulovanie konfliktov a iné.

Funkcie supervízie

Primárna funkcia supervízie je ochrana najlepších záujmov dobrovoľníka.

Administratívna funkcia – presadzovanie a udržiavanie dobrých štandardov v práci, koordinácia praxe cez politiku a administratívu a zabezpečovanie efektívneho a hladkého chodu pracoviska.

Vzdelávacia funkcia – podpora vzdelanostného rastu každého pracovníka v tíme spôsobom, ktorý počíta s rozvojom plnšieho uvedomenia jeho solidárnosti.

Význam supervízie pre organizáciu v oblasti kultúry

Pre organizáciu v oblasti kultúry má supervízia veľký význam, pretože: umožňuje skvalitňovať dobrovoľnícku prácu, prístup a zodpovednosť dobrovoľníkov,

- motivuje dobrovoľníkov na dobrovoľnícku činnosť v organizácii,
- vytvára príležitosti na udržanie si dobrovoľníkov,
- predstavuje formu spätnej väzby, potvrdzuje, či je činnosť dobrovoľníkov efektívna alebo neefektívna pre organizáciu aj pre účastníkov kultúrnych aktivít,
- podporuje začlenenie dobrovoľníkov do pracovných tímov organizácie (z dobrovoľníka sa môže stať napríklad člen projektového tímu, zamestnanec organizácie),
- predstavuje komplexné ohodnotenie práce dobrovoľníka.

Supervízia pre dobrovoľníka predstavuje

- prostriedok rozvoja schopností a zručností dobrovoľníka – jeho osobnostnej stránky,
- podporu zo strany organizácie,
- profesionálny spôsob reflexie práce, možnosť rozprávať sa o práci s odborníkom, ktorý pomôže ujasniť si, čo je v praxi dobré, čo funguje, kde sú riziká a čo by sa mohlo zmeniť,
- pomoc experta (odborníka/špecialistu z danej oblasti, nadriadenej osoby, manažéra a pod.),
- odborné poradenstvo a usmernenie zo strany odborníka (supervízora),
- koordináciu supervízora, ktorý neposkytuje hotové rady a riešenia, ale v procese individuálnych, skupinových alebo tímových stretnutí vedie k hľadaniu riešení náročných pracovných situácií,
- pomoc pri prijímaní konkrétnych riešení a rozhodnutí dobrovoľníka,
- spätnú väzbu na činnosť, ktorú dobrovoľník vykonáva, overenie vykonávaných dobrovoľníckych činností (kvalita a kvantita),

- vyššiu efektivitu dobrovoľníckych činností,
- ocenenie svojej práce pre organizáciu,
- prejav záujmu zo strany organizácie udržať si dobrovoľníka – poskytovanie spätnej väzby k práci dobrovoľníka, ako aj o jeho rozvoj, riešenie problémov, ktoré ho trápia,
- možnosť riešiť pracovné i medziľudské vzťahy, problémy v kolektíve, zvládanie konfliktov, náročné situácie, neočakávané momenty, nepredvídané spôsoby správania okolia.

Kultúrno-osvetový pracovník ako supervízor

- je človek, ktorý vie pomôcť dobrovoľníkovi, keď si nevie vedieť rady, keď sa mu nedarí, keď sa v práci „zasekne“, keď ho práca prestane baviť,
- je profesionálom so špecializovanou prípravou, resp. výcvikom,
- využíva nástroje a špecifické prístupy – dynamické, humanistické, behaviorálne, systemické a pod.,
- necháva priestor dobrovoľníkovi, sprevádza ho, pričom však zohľadňuje etické štandardy profesie,
- vie flexibilne reagovať a dokáže sa pozerať na veci, situácie a problémy z rôznych „uhlov“ pohľadu

Pri realizácii supervízie kultúrno-osvetový pracovník ako supervízor

- **konfrontuje** – pomáha dobrovoľníkovi konštruktívne sa vyrovnáť so zážitkami; problémami, konfliktmi a otázkami z profesionálneho všedného dňa,
- **podporuje**
 - rozvoj individuálnych konceptov na riešenie problému,
 - zlepšenie schopností komunikovať v pracovných kolektívoch,
 - realizáciu organizačných štrukturálnych zmien;
- **ponúka možnosti a prispieva** k emocionálnemu uvoľneniu dobrovoľníka, k zvýšeniu jeho pracovnej spokojnosti v tíme, k personálnemu rozvoju celkovej organizácie – k stupňovaniu výkonnosti pri práci;
- **je flexibilný** – ponúka poradenstvo ako supervíziu jednotlivcovi alebo supervíziu v skupine, alebo supervíziu v organizáciách,
- **je sebarefektujúci a orientuje sa na učenie** – nedáva inštrukcie ani neškolí, ale podporuje učenie jednotlivcov, skupín a organizácií. Supervízia pritom prebieha v rámci interaktívneho procesu hľadania supervízora/-ky a supervízanta/-tky.

Úlohou supervízora je, že facilituje celú situáciu, udržiava tému, reguluje vstupy, zapája do procesu supervízie aj pasívnejších dobrovoľníkov (resp. členov skupiny dobrovoľníkov), dbá na dodržiavanie pravidiel fair play, tak ako ostatní členovia ponúka svoje alternatívy a skúsenosti.

Zásady supervízie dobrovoľníkov v oblasti kultúry

Pri realizácii supervízie dobrovoľníkov je potrebné dodržiavať tieto zásady:

1. Zoznámenie. Pozostáva zo vzájomného predstavenia, ak sa supervízor a dobrovoľníci nepoznajú, oboznámenia s procesom supervízie, pochopenia jej významu a významu spätnej väzby.
2. Písomný záznam. O každom dobrovoľníkovi sa vedie pri každom stretnutí písomný záznam, ktorý zachytáva reflexiu jeho činnosti.
3. Pravidelné stretnutia. Je potrebné určiť deň a čas stretnutí supervízora s dobrovoľníkom, resp. skupinou dobrovoľníkov (podľa potreby a záujmu, minimálne však raz za mesiac).
4. Výber typu supervízie. Je potrebné rozhodnúť o aký typ supervízie pôjde – individuálna alebo skupinová (na základe potreby a záujmu, ako aj podľa problémov, ktoré treba riešiť).
5. Dodržiavanie zásad správnej komunikácie. Pozostáva z aktívneho počúvania a poskytnutia možnosti každému dobrovoľníkovi vyjadriť sa.
6. Atmosféra dôvery a otvorenosti. Je dôležité postupné budovanie dôvery a otvorenosti dobrovoľníkov k supervízorovi, prípadne ostatným členom na supervíznych stretnutiach.
7. Rozvoj osobnosti dobrovoľníka. Supervízne stretnutia predstavujú príležitosť na chápanie dobrovoľníka ako partnera, ktorý má možnosť rozvíjať svoju osobnosť a hovoriť o problémoch pri výkone dobrovoľníctva a následne ich riešiť.
8. Tvorivá klíma. Podpora kreativity na supervíznych stretnutiach umožňuje dozvedieť sa o skúsenostiach iných ľudí, učiť sa na základe dobrej praxe a predchádzať chybám na základe skúseností druhých.
9. Informácie zo supervízie. Je dôležité viesť dokumentáciu, ktorá poskytne informácie nevyhnutné pre nadriadených zamestnancov, resp. manažérov, a zabezpečiť skvalitňovanie a efektívne využívanie dobrovoľníckej práce v organizácii.

Typy supervízie

Kultúrno-osvetový pracovník v role supervízora môže využiť tieto typy supervízie:

1. Individuálna supervízia problémového prípadu je potrebná vtedy, keď si dobrovoľník myslí, že nevie, ako ďalej, cíti sa zle a je „zaseknutý“.

2. Individuálna supervízia je rozhovor medzi supervízorom a dobrovoľníkom (môže sa týkať problému, ktorý rieši, jeho pracovnej pozície, rozvoja nových zručností, konfliktu vo vzťahoch, začlenenia v nových úlohách, nových rolách, práci v tíme a pod). Supervízor podporuje dobrovoľníka, aby sa zorientoval v situácii, vytvára mu bezpečný priestor na sebareflexiu, na hľadanie cesty, ktorá by najlepšie vyhovovala daným okolnostiam.

Výhody individuálnej supervízie

- osobný rozhovor (face to face),
- väčšia otvorenosť,
- možnosť individuálneho vzťahu,
- väčší priestor na riešenie problémov jedného dobrovoľníka

Nevýhody individuálnej supervízie

- časovo i finančne náročné,
- naviazanosť na supervízora

3. Prípadová supervízia v skupine predstavuje proces, v ktorom supervízor facilituje skupinu ľudí (dobrovoľníkov), pracujúcu na riešení danej úlohy, resp. pri vykonávaní určitej činnosti alebo kazuistiky kolegu – člena skupiny/tímu.

4. Tímová supervízia – supervízor sprevádza pracovný tím pri riešení konkrétneho pracovného problému alebo pri riešení rolových a vzťahových nedorozumení členov tímu. Tímová supervízia je interaktívne stretnutie supervízora s pracovným tímom. Tímová supervízia je orientovaná na podporu tímu, na definovanie jeho potrieb, záujmov, otázok, kompetencií, rolí a pod. Môže byť viac analytická, ak to potrebuje tím, alebo podporná. Môže sa sústreďovať na strategické úlohy, rovnako ako na operatívne úlohy.

Výhody tímovej (skupinovej) supervízie

- šetrenie financií i času,
- skupinová dynamika,
- tímová spolupráca,
- riešenie problémov v tíme

Nevýhody tímovej supervízie

- menej vstupov a reflexií zo strany dobrovoľníkov,
- menší priestor pre supervízora,
- časová náročnosť,
- zosúladenie termínov

5. Supervízia organizácie sa len okrajovo dotýka dobrovoľníkov. Kultúrno-osvetový pracovník v úlohe supervízora môže sprevádzať pracovníkov v orga-

nizácii (jej lídrov, manažérov, dôležité pracovné tímy, iné organizačné zložky) pri riešení konkrétnych organizačných problémov. Môže ísť o supervíziu pri reštrukturalizácii organizácie, pri implementácii zmien v práci s dobrovoľníkmi, pri vytváraní a zlepšovaní systémov vzdelávania profesionálnych i dobrovoľných pracovníkov, pri práci s organizačnou kultúrou a pod.

Model priebehu skupinovej supervízie

1. Hľadanie zaujímavého prípadu (môže sa využiť hlasovanie).
2. Prezentácia vybraného prípadu – ústne informovanie, krátke a výstižné.
3. Skupina si otázkami dopĺňa informácie o prípade, vyplňa medzery v referovaní, pri kauzistickej práci skupina rozpráva o prípade.
4. Referujúci sa odmlčí a členovia skupiny hovoria svoje predstavy, fantázie, analógie týkajúce sa prípadu, môže hovoriť za rôzne osoby zúčastnené na prípade, čo si myslia, čo cítia, môžu spolu modelovať prezentovanú situáciu, využívať analógie.
5. Členovia skupiny uvažujú na tým, čo by teraz robili na mieste supervizanta. Nedávajú rady ani recepty, ani nehodnotia, čo bolo zlé, dobré.
6. Supervizant má možnosť vyjadriť sa k 4. a 5. fáze, čo ho zaujalo a oslovilo.

Myšlienky o supervízii zo života

„Obzrite sa späť, aby ste sa naučili hľadiť dopredu.“
(*Joe Girard, obchodník a autor*)

„Keď si nepomôžeme navzájom, kto nám pomôže?“
(*Barbara Mandrell*)

„Životu je možné porozumieť len dozadu – ale žiť sa musí dopredu.“
(*Søren Kierkegaard*)

„Často treba viac odvahy na to, aby sme dokázali
svoj názor zmeniť, než za ním pevne stáť.“
(*Ch. F. Hebbel*)

Dostupné na:

<http://www.supervizia.sk/>

<http://www.coachingplus.org/supervizia.html>



ERD 2011 na Slovensku bol vyhlásený Európskou komisiou na základe rozhodnutia Európskej rady, vychádzajúc zo skúseností a potrieb členských krajín EÚ v oblasti dobrovoľníctva. Počas celého roka 2011 sa budú konať vo všetkých členských krajinách EÚ aktivity súvisiace s dobrovoľníctvom s cieľom propagovať dobrovoľníctvo a podporiť uznanie dobrovoľníckej činnosti vo všetkých spoločenských sférach.

Súčasťou národného programu SR bude výskum o dobrovoľníkoch a národná kampaň na podporu a propagáciu dobrovoľníctva. V rámci kampane sa pod názvom Eurokaravána uskutočnia v piatich regionálnych centrách dobrovoľníckej aktivity za účasti dobrovoľníkov, dobrovoľníckych organizácií v spolupráci so samosprávou a miestnymi podnikateľskými subjektmi. V novembri vyvrcholí ERD 2011 Európskym dňom dobrovoľníctva na Slovensku. V Bratislave sa stretnú predstavitelia EK, politici, pracovníci dobrovoľníckych organizácií a dobrovoľníci, aby prezentovali svoju činnosť, plány v oblasti rozvoja dobrovoľníctva, výsledky výskumu širokej verejnosti.

Všetky aktuálne informácie súvisiace s aktivitami ERD 2011 na Slovensku budú zverejnené na internetovej stránke www.dobrovolnictvo.sk/EDR2011.

Prehľad zapojených organizácií

Január

17. Informačné centrum mladých, Banská Bystrica, hosťovanie dobrovoľníčky Európskej dobrovoľníckej služby

Február

9. Rada mládeže Trnavského kraja, Konferencia na tému Dobrovoľníctvo

Marec

15. Dobrovoľnícka skupina Vřba, O čom je dobrovoľníctvo v nemocniciach
18. Prameň radosti, Víkend pre dobrovoľníkov

Apríl

6. Rada mládeže Košického kraja, Umelecký festival pre mladých

VI. Aktivity k ERD 2011 v SR



8. Rómsky inštitút, Deň dobrovoľníctva v rómskych komunitách
15. Liga proti rakovine, Deň narcisov

Máj

5. Deň Slovenského Červeného kríža
14. Kopernikus, Manažérske vzdelávacie aktivity pre dobrovoľníkov
16. – 20. Karavána
21. Rada mládeže Žilinského kraja, Bambiriáda
25. Rada mládeže Prešovského kraja, Čo o sebe (ne)vieme?
29. Žabky, Košice, Deň detí Košickej ZOO

Jún

5. Rada mládeže Nitrianskeho kraja, Festival hier a zábavy
11. Centrum voľného času, Svit, Výlet pre imobilné deti na Skalnaté pleso
18. Centrum voľného času Jána Pavla II., Športfest
19. eRko – Hnutie kresťanských spoločenstiev mládeže, Nové Zámky, Stretkársky víkend
24. Haliganda, Krajina Haliganda – festival pre deti a ich zvedavých rodičov
25. Centrum voľného času, Gelnica, Gelnický šľapajcug
28. Združenie kresťanských spoločenstiev mládeže, Pešia púť Muráň – Levoča

Júl

1. Gbelcia crassiceps, 15. medzinárodný ornitologický tábor
21. Dom Anky Kolesárovej, Festival radosti
31. Centrum voľného času Zvonček, Supersonic Valley Festival

August

4. Mládež pre Krista, CampFest 2011
13. Informačné centrum mladých, Partizánske, Summer beach volleyball
31. Žabky, Topoľčany, Bazénová štafeta pre dobrovoľníkov

September

16. Tematické vydanie časopisu Sociální práce/Sociálna práca
23. – 24. C.A.R.D.O., Dni dobrovoľníctva
23. Asociácia Divadelná Nitra, Medzinárodný festival Divadelná Nitra 2011

Október

1. Vedecká hračka, Worldwide day of Play
5. Detská organizácia Bratislavský Fénix, Putujeme po historických miestach
7. Dobrovoľnícke centrum Košického kraja, Káva o piatej
10. Liga za duševné zdravie, Deň nezábudiek – Svetový deň duševného zdravia

November

- 14. – 20. Európsky rok dobrovoľníctva na Slovensku
- 28. Komunitná nadácia, Bratislava

December

- 1. Mládež Slovenského Červeného kríža, Sviečkový pochod

Zdroj: Plagát k ERD 2011



VII. Literatúra k dobrovoľníctvu



BALOGOVÁ, B. – BAYEROVÁ, M. – BÉREŠ, M.: Dobrovoľnícka činnosť študentov sociálnej práce na Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity. In: Kvalita života a rovnosť príležitostí z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce, Prešov : 2005, s. 763-765.

BEDNAŘÍK, A. a kol.: Čítanka pre neziskové organizácie. 2. vyd. Bratislava : 2001. ISBN 80-968095-5-5.

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – MRAČKOVÁ, A.: 10 rokov dobrovoľníctva na Slovensku. In: Zborník z medzinárodnej konferencie „10 let rozvoje dobrovolnictví – rehabilitace občanské ctnosti“. Kroměříž, 5. – 6. 5. 2008. Kroměříž : Klub UNESCO Kroměříž a Hestia – Národní dobrovolnické centrum, Praha : 2008, s. 23-32.

BUSSARD, A. a kol.: *Spoločensky zodpovedné podnikanie na Slovensku*. Bratislava : Nadácia Integra, 2006.

BÚTORA, M. a kol.: *Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky I*. Edícia Tretí sektor a dobrovoľníctvo 1/1996. Bratislava : SPACE, 1996.

BÚTORA, M. a kol.: *Neziskový sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku*. Bratislava : SAIA-SCTS – FOCUS, 1995.

COOPER, M.: The Big Dummy's Guide to Service-learning: 27 Simple Answers to Good Questions on: Faculty, Programmatic, Student, Administrative, Non Profit Issues. In: <http://www.fiu.edu/~time4chg/Library/bigdummy.html> 25.7.2005

Dobrovoľníctvo a mládež. Bratislava : 2006.

Dobrovoľníctvo a stredoškolská mládež. Bratislava : 2007.

Dobrovoľníctvo v meste Banská Bystrica. Zborník z odborného seminára. Banská Bystrica : 2003.

DEMEŠ, P.: *Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo*. In: KOLLÁR, M.: Súhrnná správa o stave spoločnosti. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2002.

DUDEKOVÁ, G.: *Dobrovoľné združovanie na Slovensku v minulosti*. Bratislava : SPACE, 1998.

DOSTÁL, O.: *Legislatívny rámec dobrovoľníctva v Slovenskej republike*. In: Marošiová, L. et al.: *Dobrovoľníci. Prípadové štúdie*. Bratislava : IVO, 2005.

ELLIS, S. J.: *How You Can Benefit from The Lates Volunteer Trends. In The Volunteer Recruitment and Membership Development Book*. Philadelphia : Energize, 1999. 152 s. ISBN 0-940576-18-X.

ELLIS, S. J.: *An Update on Volunteer Trends. The Learning Institute for Nonprofit Organizations*. 2001. 125 s.

Fakty o treťom sektore: Čo je to dobrovoľníctvo? Bratislava : SAIA-SCTS, 1997 – 1999.

- FRIČ, P. et al.: *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha : NROS a AGNES, 2001. ISBN 80-902633-7-2.
- FRIČ, P.: Význam dobrovolnictví v moderní společnosti. In: <http://www.dobrovolnik.cz/nazory.html> 8.10.2002
- FILADELFOVÁ, J.: *Poznávanie tretieho sektora na Slovensku*. Bratislava : SPACE, 2004.
- GREGOROVÁ, A.: *Manažment dobrovoľníckej práce v organizáciách*. Banská Bystrica : Centrum dobrovoľníctva, o. z., 2002.
- GASKIN, K.: *Valuing Volunteers in Europe: A Comparative Study of the Volunteer Investment and Value Audit*. London : Institute for Volunteering Research, 2001.
- HRONCOVÁ, J. – MATULAYOVÁ, T.: Dobrovoľnícka práca študentov odboru sociálna práca. In: *Mládež a spoločnosť*, roč. 5, 1999, č. 2, s. 55-57.
- KADLECOVÁ, J.: *Mimovládne neziskové organizácie a dobrovoľníctvo*. In: KOLLÁR, M.: *Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2003.
- KOUCKÁ, P.: *Dobrovoľníci versus profesionálové*. In: *Psychologie dnes*, 2007, č. 2, s. 34-37.
- KRÁLIKOVÁ, N.: *Ja nie som dobrovoľník! Ja to robím len tak!* Bratislava : Iuventa, 2006. 24 s. ISBN 80-8072-054-1.
- KRATOCHVÍLOVÁ, E.: *Neformálna výchova a vzdelávanie – Non formal education v zmysle dokumentov Európskej únie*. Bratislava : 2007.
- LAGO, M.: *Dobrovoľníctvo ako konkurenčná výhoda uchádzača o zamestnanie v cieľovej skupine personalistov*. Bratislava : YMCA, 2005.
- MACHÁČEK, L. a kol.: *Výskum mládeže na Slovensku*. Bratislava : IUVENTA, 2006. ISBN 80-8072-051-7.
- MAJCHRÁK, J. et al.: *Keď ľahostajnosť nie je odpoveď*. Bratislava : IVO, 2004. ISBN 80-88935-73-3.
- MARČEK, E.: *Financovanie neziskového sektora na Slovensku po roku 1989*. Bratislava : Panet pre Inštitút pre verejné otázky, 2004.
- MARIOŠOVÁ, L. – MAJCHRÁK, J.: *Dobrovoľníci: Prípadové štúdie*. Bratislava : 2005.
- McCURLY, Steve – LYNCH, Rick: *Manažment dobrovoľníkov. Ako zmobilizovať všetky zdroje komunity*. Vybrané kapitoly. Bratislava : 2000. ISBN 80-88928-42-7.
- McCURLY, S. a kol.: *Manažment dobrovoľníkov – Ako zmobilizovať všetky zdroje komunity*. Bratislava : SAIA-SCTS, 2000. 120 s. ISBN 80-88928-42-7.
- Medzinárodný rok dobrovoľníctva: výsledky a budúce perspektívy*. New York : Generálny sekretariát OSN, 2002..
- MATULAYOVÁ, T.: *Dobrovoľnícka práca jej miesto v praktickej príprave sociálnych pracovníkov*. In : *Odborná prax v príprave sociálnych pracovníkov*. Nitra : 2003. ISBN 80-8050-655-8, s. 123-126.
- MATULAYOVÁ, T.: Dobrovoľná práca študentov Pedagogickej fakulty UMB v Banskej Bystrici. In: HRONCOVÁ, J. (et al.) *Dobrovoľníctvo v meste Banská Bystrica: zborník z odborného seminára, konaného dňa 18. 10. 2002 v Banskej Bystrici*. Banská Bystrica : Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela, 2003, s. 9-12. ISBN 80-8055-750-0.

- MATULAYOVÁ, T.: *Dobrovoľníctvo vysokoškolských študentov odboru sociálna práca*. In: *Kvalita života a rovnosť príležitostí z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*, Prešov : 2005, s. 713-716.
- MRÁČKOVÁ, A.: *Manažment dobrovoľníkov*. Liga za duševné zdravie, SR, o. z., 2009, ISBN 987-80-970123-3-5.
- MRÁZOVÁ, A. – RADKOVÁ, L.: *Dobrovoľníctvo a postupná profesionalizácia jeho manažmentu ako priorita rozvoja sociálnej práce*. In: *Geriatrica*, roč. 7, 2001, č. 4, s. 170-173.
- MYDLÍKOVÁ, E. a kol.: *Dobrovoľníctvo na Slovensku alebo „Čo si počať s dobrovoľníkom“*. Bratislava : ASSP, 2002. 55 s. ISBN 80-968713-0-7.
- MYDLÍKOVÁ, E. a kol.: *Letom-svetom do sociálnej práce v treťom sektore*. Bratislava : ASSP, 1998. 129 s.
- MYDLÍKOVÁ, E. – GYMERŠKÁ, M. – KOPCOVÁ, E. – VASKA, L.: *Dobrovoľníctvo – efektívna študentská prax*. Bratislava : Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2007. 68 s. ISBN 978-80-968713-4-6.
- Nadácia Pontis: *Firemné dobrovoľníctvo – Sprivodca úspešným projektom*. Bratislava : Nadácia Pontis, 2006.
- Národná správa o implementovaní spoločných cieľov pre dobrovoľnícke aktivity mladých ľudí v Slovenskej republike, Európska komisia. Bratislava : Iuventa, 2006.
- Neziskový sektor a dobrovoľníctvo na Slovensku. Bratislava : 1995.
- NEUBAUEROVÁ-ŠVESTKOVÁ, R. – MOJŽÍŠOVÁ, A.: *Některé formy dobrovoľníctví realizované v Českých Budějovicích*. In: *Sociálna práca a zdravotníctvo*, roč. 3, 2002, s. 89-94.
- OCHMANOVÁ, M. et al.: *Dobrovoľníci – cenný zdroj pomoci*. Baltimore : Institute for Policy Studies, 1997. 32 s. ISBN 1-886333-29-7.
- ONDRUŠEK, D.: *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. Bratislava: Centrum prevencie a riešenia konfliktov, 2000. 303 s. ISBN 80-968095-3-9.
- PALÁN, Z.: *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- PAVLÍKOVÁ, D.: *Štúdiá o dobrovoľníctve, jeho systéme na Slovensku a v niektorých vybraných krajinách Európskej únie, Kanady a jeho integrácia do rozvojovej a humanitárnej pomoci*.
- PEDRON, P.: *Správa o dobrovoľníkoch v Taliansku*. In: *Integrácia zdravotne postihnutých občanov do spoločenskej štruktúry*. Zborník zo seminára s medzinárodnou účasťou. Bratislava : MPSV SR, 1993, 9-14 s.
- PIWOWARSKI, W. a kol.: *Slovník katolíckej a sociálnej náuky*. Trnava : Dobrá kniha, 1996. 115 s. ISBN 80-7141-129-9.
- Rada mládeže Slovenska: *Zborník – Konferencia / Mladí ľudia a dobrovoľníctvo na miestnej a regionálnej úrovni*. Bratislava : Rada mládeže Slovenska, 2005.
- RADKOVÁ, L.: *Sociálna práca v treťom sektore*. Trnava : 2003.
- REPKOVÁ, K.: *Ponímanie verejných sociálnych služieb v európskom kontexte a dobrovoľníctvo*. In: *Dobrovoľnícka práca a spoločenské začleňovanie handicapovaných občanov*. Zborník z konferencie konanej 11. – 12. 6. 2002 v Bratislave, <http://www.unss.sk/slovak/dobrovolnici/konefrenca.htm>, s. 1-2.

- SCHEIER, I. H.: *Building Staff: Volunteer Relations*. Philadelphia : Energize, 1993. 70 s. ISBN 0-940576-14-7.
- STREČANSKÝ, B. a kol.: *Mimovládne neziskové organizácie a dobrovoľníctvo*. In: Bútor M. a kol. *Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2006.
- SALAMON, L. M. et al.: *Nástup neziskového sektoru (mezinárodní srovnání)*. 1. vyd. Praha : 1999. ISBN80-902633-1-3.
- SOZANSKÁ, O. et al.: *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách*. 1. vyd. Praha : 2002. ISBN80-7178-514-8.
- SOZANSKÁ, O. et al.: *Metodika dobrovoľníctví nezaměstnaných z hlediska projektu Job Rotation*. 1. vyd. Praha : 2005.
- TOŠNER, J. *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.
- URBANÍKOVÁ, I. a kol.: *Dimenzie dobrovoľníka/Dobrovoľník a deti*. Bratislava : eRko – Hnutie kresťanských spoločenstiev detí, 2002.
- VAJDOVÁ, K.: *Mimovládne neziskové organizácie a dobrovoľníctvo*. In: Kollár, M. a kol.: *Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2004.
- VEČEŘA, M.: *Sociální stát: východiska a přístupy*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1996. 112 s. ISBN 80-85850-16-8.
- VAVRINČÍKOVÁ, L.: *Dobrovoľníka práca ako forma praxe študentov odboru sociálna práca*. In : *Odborná prax v príprave sociálnych pracovníkov*. Nitra : 2003, s. 127-133. ISBN 80-8050-655-8.
- Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve. In: *Fakty o treťom sektore na Slovensku*. Bratislava : SAIA, 1999.
- WOLEKOVÁ, H. a kol.: *Neziskový sektor na Slovensku – ekonomická analýza*. Bratislava : SPACE, 2000.
- WOLEKOVÁ, H. a kol.: *Dobrovoľníctvo vo svetle výskumu*, Bratislava : SPACE. 2002, 69 s. ISBN 80-88991-16-1.
- YMCA Slovensko. *Dobrovoľníctvo ako konkurenčná výhoda uchádzača o zamestnanie v cieľovej skupine personalistov a znalosť dobrovoľníckych organizácií*. Bratislava : YMCA Slovensko, 2004.
- Za životaschopný dobrovoľnícky sektor: Medzinárodné vyhlásenie základných princípov Bratislava : SAIA-SCTS, 1994.
- Záverová správa z prieskumu pre Nadáciu pre deti Slovenska. Bratislava : 2004.
- Závery stretnutí „Levočskej skupiny dobrovoľníctva“. 11.10.2000

BAKALÁRSKE PRÁCE Z OBLASTI DOBROVOĽNÍCTVA NA PF UMB

Práce je možné prezenčne zapožičať u Alžbety Brozmanovej Gregorovej na Katedre sociálnej práce PF UMB, Ružová 13, 974 11 Banská Bystrica.

JONIAKOVÁ, J.: Prínos dobrovoľníckej činnosti v Klube Pathfinder – Prieskumník z pohľadu dobrovoľníkov. Banská Bystrica : PF UMB, 2007. Vedúca práce: Alžbeta Brozmanová Gregorová.

KARASOVÁ, J.: Práca s dobrovoľníkmi v občianskom združení Klub prieskumník – Pathfinder Banská Bystrica : PF UMB, 2006. Vedúca práce: Alžbeta Brozmanová Gregorová.

KYKLOŠOVÁ, M.: Dobrovoľníctvo v OZ Návrat, Centrum Žilina ako spôsob trávenia voľného času. Banská Bystrica : PF UMB, 2007. Vedúca práce: Alžbeta Brozmanová Gregorová.

MACKOVÁ, Z.: Systém vedenia a vzdelávania dobrovoľníkov v občianskom združení Návrat. Banská Bystrica : PF UMB, 2006. Vedúca práce: Alžbeta Brozmanová Gregorová.

PALOVOVÁ, J.: Práca dobrovoľníkov v programe JEV – Jezuitskí dobrovoľníci. Banská Bystrica : PF UMB, 2007. Vedúca práce: Alžbeta Brozmanová Gregorová.

PETRINCOVÁ, V.: Mládežnícka skupina ako forma participácie mládeže na komunitnom rozvoji. Banská Bystrica : PF UMB, 2005. Vedúca práce: Alžbeta Gregorová.

SUŠIENKOVÁ, K.: Práca s dobrovoľníkmi v nadácii Krajina harmónie. Banská Bystrica : PF UMB, 2006. Vedúca práce: Alžbeta Brozmanová Gregorová.



Asociácia Divadelná Nitra
 Kontaktná osoba: Slavka Cíváňová
 Telefónne číslo: 0908 143 295
 E-mail: civanova@nitrafest.sk
 Webová stránka: www.nitrafest.sk
 Adresa: Svätoplukovo námestie 4, 950 53 Nitra
 Oblasti činnosti: kultúra, umenie
 Región: Nitra

Carpe diem, n. o.

Kontaktná osoba: Mgr. Anna Jurgovianová
 Telefónne číslo: 0907 978 810
 E-mail: ssoskk@gmail.com
 Webová stránka: www.ssos-kezmarok.sk
 Adresa: Biela voda 901/2, 060 01 Kežmarok
 Oblasti činnosti: deti a mládež, sociálne, charitatívne centrá, kultúra, umenie
 Región: Prešovský kraj

Červenokamenské panstvo, o. z.

Kontaktná osoba: Adam Herceg
 Telefónne číslo: 0936 267 723
 E-mail: adamherceg@gmail.com
 Webová stránka: www.facebook.com/#!/pages/Cervenokamenske-panstvo-o-z
 Adresa: Hrad Červený Kameň, 90089 Častá
 Oblasti činnosti: kultúra, umenie, deti a mládež, životné prostredie
 Región: Bratislavský kraj

City.net Slovensko, o. z.

Kontaktná osoba: Juraj IVAN
 Telefónne číslo: 0940 898 980
 E-mail: juraj.ivan@cns-eu.co.cc
 Webová stránka: cns-eu.co.cc
 Adresa: Horná Ves 43
 Oblasti činnosti: deti a mládež, kultúra, umenie, ľudské práva
 Región: Banskobystrický kraj

**VIII. Neziskové organizácie v oblasti kultúry,
 ktoré využívajú služby dobrovoľníkov**



Deti humanity, o. z.

Kontaktná osoba: Monika Majková
Telefónne číslo: 0902 645 933
E-mail: monika.majkova@centrum.sk
Adresa: Ul. 29. augusta 15, Bratislava
Oblasti činnosti: deti a mládež, kultúra, umenie, minority
Región: Bratislava

Detská organizácia Frigo

Kontaktná osoba: Mgr. Róbert Schwarcz
Telefónne číslo: 0907 372 428, E-mail: frigo@ahoj.sk
Webová stránka: www.frigo.ahoj.s
Adresa: Jantárová 10, 040 01 Košice
Oblasti činnosti: deti a mládež, ľudské práva, kultúra, umenie
Región: Košice

Divadlo na hojdačke

Kontaktná osoba: Michal Legiň
Telefónne číslo: 0903 680 709
E-mail: legomisko@gmail.com
Webová stránka: www.divadlonahojdacke.sk
Adresa: Lichardova 23, 010 01 Žilina
Oblasti činnosti: kultúra, umenie
Región: Žilinský kraj

Domček

Kontaktná osoba: Zuzana Tkáčiková
Telefónne číslo: 0905743719,
E-mail: domcek@ktovtebebyva.sk
Webová stránka: www.ktovtebebyva.sk
Adresa: Halasova 25, 831 03 Bratislava
Oblasti činnosti: deti a mládež, kultúra, umenie, starostlivosť o rodinu
Región: Bratislava

ELPIDA

Kontaktná osoba: E. Rohrman Madová
Telefónne číslo: 0902 320 931, E-mail: postmaster@elpida.sk
Webová stránka: www.elpida.sk; www.elpida-at.eu
Adresa: Uhliská 38, 935 05 Pukanec
Oblasti činnosti: kultúra, umenie, handicapovaní klienti, sociálne, charitatívne centrá
Región: akýkoľvek

Intercultura Slovakia, o. s.

Kontaktná osoba: Natália Čuková
Telefónne číslo: 0948 676 766
E-mail: interculturasklovakia@gmail.com
Webová stránka: www.afs.cz
Adresa: Vinohradnícka 40, 949 01 Nitra
Oblasti činnosti: deti a mládež, kultúra, umenie
Región: Slovensko

Kamenná veža – hrad Kamenica

Kontaktná osoba: Igor Pribula
Telefónne číslo: 0907 072 794
E-mail: pribula.i@centrum.sk
Webová stránka: www.castrum.sk/veza
Adresa: Lúčka/Lipany
Oblasti činnosti: kultúra, umenie, životné prostredie
Región: Slovensko

Karpatská nadácia

Kontaktná osoba: Katarína Šimková
Telefónne číslo: 055/622 11 52
E-mail: cfsk@cfoundation.org
Webová stránka: www.carpathianfoundation.org
Adresa: Letná 27, 040 01 Košice
Oblasti činnosti: minority, životné prostredie, kultúra, umenie
Región: Košice

Knižnica P. O. Hviezdoslava

Kontaktná osoba: Valéria Magáčová
Telefónne číslo: 051/749 52 39
E-mail: kniznicapoh.dobrovolnici@gmail.com
Webová stránka: www.kniznica-poh.sk
Adresa: Levočská 9, 080 01 Prešov
Oblasti činnosti: kultúra, umenie, starostlivosť o seniorov, handicapovaní klienti
Región: Prešov

Komunitná nadácia Zdravé mesto

Kontaktná osoba: Ida Adolfová
Telefónne číslo: 048/415 60 59
E-mail: adolfova@knzm.sk
Webová stránka: www.magnet.knzm.sk

Adresa: Komenského 21, 974 01 Banská Bystrica
Oblasti činnosti: deti a mládež, životné prostredie, kultúra, umenie
Región: Banská Bystrica

Kultúrne centrum Aktivita, o. z.

Kontaktná osoba: Lenka Križanová
Telefónne číslo: 0903 306 666
E-mail: lenka@kcactivity.sk
Webová stránka: www.kcactivity.sk
Adresa: Kyjevská 3183, 911 08 Trenčín
Oblasti činnosti: kultúra, umenie, deti a mládež, minority
Región: Trenčiansky kraj

***Kultúrno-pedagogická protidrogová osвета
KUPIDO – kultúr-pedagógiai drogellenes oktatás***

Kontaktná osoba: Juliana Puhová
Telefónne číslo: 0903 252 801
E-mail: udm.kupido@pobox.sk
Webová stránka: www.kupido.szm.sk
Adresa: Mierová 44, 821 05 Bratislava
Oblasti činnosti: kultúra, umenie
Región: Bratislava

Myslím – centrum kultúry Nepočujúcich

Kontaktná osoba: Angela Hefty
Telefónne číslo: 0904 233 129
E-mail: angela@myslim.sk
Webová stránka: www.myslim.sk
Adresa: Ľubinská 13, 811 03 Bratislava
Oblasti činnosti: handicapovaní klienti, kultúra, umenie
Región: Slovensko

Národný Trust, n. o.

Kontaktná osoba: Michaela Kubíková
Telefónne číslo: 0907 296724
E-mail: kubikova@nt.sk
Webová stránka: www.nt.sk
Adresa: Hlboká 9, 811 04 Bratislava
Oblasti činnosti: kultúra, umenie, životné prostredie, deti a mládež
Región: Slovensko

Občianske združenie kRaj

Kontaktná osoba: David Turčáni

Telefónne číslo: 0918 422 431, E-mail: info@kraj.sk

Webová stránka: www.kraj.sk

Adresa: Závada 89, 991 21 Závada, okres Veľký Krtíš

Oblasti činnosti: kultúra, umenie, životné prostredie

Región: Slovensko

Občianske združenie STOPY

Kontaktná osoba: Eva Myjavcová

Telefónne číslo: 0903 656 365, E-mail: myjavcova@gmail.com

Webová stránka: www.ozstopy.sk

Adresa: Halašova 9, 010 01 Žilina

Oblasti činnosti: deti a mládež, kultúra, umenie, linka dôvery

Región: Žilina

OZ Euforion

Kontaktná osoba: Alexandra Stará

Telefónne číslo: 0902 284 398

E-mail: alexandrastara@euforion.sk

Webová stránka: www.zdruzenie.euforion.sk

Adresa: Černyševského 21, 851 01 Bratislava

Oblasti činnosti: kultúra, umenie, deti a mládež, minority

Región: Slovensko

OZ Hrad Tematín

Kontaktná osoba: Mgr. Mojmír Choma

Telefónne číslo: 0908 532 766

E-mail: tematín@tematín.eu

Webová stránka: www.tematín.eu

Adresa: Haanova 4, 851 04 Bratislava

Oblasti činnosti: kultúra, umenie, životné prostredie

Región: Trenčiansky kraj

Považské múzeum v Žiline

Kontaktná osoba: Mgr. Anna Maršalová

Telefónne číslo: 041/500 15 11

E-mail: marsalova@pmza.sk

Webová stránka: www.pmza.sk

Adresa: Topoľová 1, 010 03 Žilina

Oblasti činnosti: kultúra, umenie, deti a mládež, dobrovoľníctvo cez internet

Región: Žilinský kraj

PuzzleApeace

Kontaktná osoba: Daniela Rifaiova

Telefónne číslo: 0908 269 596

E-mail: daniela.rifaiova@gmail.com

Webová stránka: www.puzzle4peace.com

Adresa: Via Orseolo 7, Milano

Oblasti činnosti: kultúra, umenie, životné prostredie, deti a mládež

Región: akýkoľvek

Združenie Kamenná veža

Kontaktná osoba: Peter Andraščík

Telefónne číslo: 0918 629 409

E-mail: andrascikpeter06@gmail.com

Webová stránka: www.kamennaveza.sk

Adresa: Lúčka 124, 082 71 Lipany

Oblasti činnosti: kultúra, umenie

Región: Prešovský kraj

Združenie na záchranu Brekovského hradu

Kontaktná osoba: Ing. Stanislav Macinský

Telefónne číslo: 0904 755 379

E-mail: znzbh@brekov.sk

Webová stránka: www.brekov.sk/brekov_13.htm

Adresa: Brekov 4, 06601 Humenné

Oblasti činnosti: kultúra, umenie

Región: Prešovský kraj

Zlatý fond denníka SME

Kontaktná osoba: Tomáš Ulej

Telefónne číslo: 02/592 33 620

E-mail: zlatyfond@sme.skVYMAZAT

Webová stránka: zlatyfond.sme.sk

Adresa: SNP 30, Bratislava

Oblasti činnosti: kultúra, umenie, dobrovoľníctvo cez internet

Región: Slovensko



C.A.R.D.O

Uršulínska 3, P. O. Box 300, 814 99 Bratislava

C.A.R.D.O. je nezávislou mimovládnu organizáciou, ktorá bola založená v roku 2004 ako strešná organizácia so zameraním na získavanie a šírenie informácií a know-how európskych štátov v oblasti dobrovoľníctva, vzdelávania, manažmentu a financovania neziskových inštitúcií. Od roku 2006 sa organizácia C.A.R.D.O. profiluje ako Národné dobrovoľnícke centrum. Jej poslaním je rozvoj dobrovoľníctva na Slovensku, konkrétne:

- poskytuje servis a informácie pre dobrovoľníkov a dobrovoľnícke organizácie,
- propaguje dobrovoľníctvo na verejnosti – snaží sa o zapojenie čo najväčšieho počtu ľudí do dobrovoľníctva,
- podporuje sieťovanie dobrovoľníckych organizácií a dobrovoľníckych centier,
- realizuje semináre a kurzy o manažmente dobrovoľníkov, prieskumy v oblasti dobrovoľníctva a štúdie o stave dobrovoľníctva,
- uskutočňuje medzinárodné projekty na prospech rozvoja dobrovoľníctva na Slovensku a v Európe.

IUVENTA

Búdková 2, 811 04 Bratislava 1

IUVENTA je štátna inštitúcia priamo riadená Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR. Oblasťou jej činnosti je práca s mládežou mimo školy a rodiny a mládežnícka politika na Slovensku aj mimo neho. Základné témy aktivít IUVENTY sú účasť mládeže na živote spoločnosti, rozvoj mládežníckeho dobrovoľníctva, výchova k ľudským právam, neformálne vzdelávanie a zapojenie mladých ľudí s nedostatkom príležitostí.

IUVENTA systematicky podporuje a rozširuje možnosti prístupu k informáciám pre mladých ľudí vo všetkých oblastiach ich objektívnych potrieb a požiadaviek. Pripravuje mladých ľudí na prácu s informáciami, vďaka spolupráci s inými organizáciami a subjektmi rozvíja modernizáciu a efektívnosť už existujúcich portálov a sietí,

**IX. Organizácie venujúce sa náboru,
školeniu a vzdelávaniu dobrovoľníkov**



poskytuje asistenciu pri používaní informačných technológií. Prostredníctvom svojej publikačnej činnosti a vzdelávacej stratégie IUVENTA realizuje cieľnú podporu profesionálnych pracovníkov s mládežou.

IUVENTA sa taktiež zameriava na rozvoj rôznych typov podpory dobrovoľníctva, predovšetkým prostredníctvom vzdelávacích aktivít, ale aj inými podpornými opatreniami (často v spolupráci s partnermi). Vzdelávanie v oblasti dobrovoľníctva sa orientuje na dva smery:

- vzdelávanie pre koordinátorov dobrovoľníkov,
- vzdelávanie na podporu rozvoja Európskej dobrovoľníckej služby v rámci programu Mládež v akcii.

eRKO

Miletičova 7, 821 08 Bratislava

eRKO je detská organizácia s celoslovenskou pôsobnosťou. Jej členovia – mladí ľudia – dobrovoľníci z viac ako 250 obcí sa vo svojom voľnom čase pravidelne venujú deťom. Súčasťou práce v eRku je vzdelávanie dobrovoľníkov pracujúcich s deťmi. V rámci vzdelávacích aktivít dobrovoľníci získavajú poznatky z pedagogiky, psychológie a metodiky práce s deťmi, ktoré im umožňujú skvalitnenie ich práce a ponúkajú im osobnostný rozvoj. Vzdelávacie aktivity sú zároveň motiváciou na systematickú prácu a pomocou pri plánovaní aktivít. eRKO oslovuje nových dobrovoľníkov pomocou ponuky kurzov širšej verejnosti.

POUŽITÁ LITERATÚRA

- Ďurič, L. a kol.: *Terminologický a výkladový slovník Výchova a vzdelávanie dospelých*. Bratislava : 2000.
- FRIČ, P. a kol.: *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha : 2001.
- GABURA, J. – PRUŽIŇSKÁ, J.: *Poradenský proces*. Praha : Slon, 1995. ISBN 80-85850-10-9.
- KOSOVÁ, B.: *Rozvoj osobnosti žiaka*. Prešov : 2000.
- MATOUŠEK, O.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- MRAČKOVÁ, A.: *Manažment dobrovoľníkov*. Bratislava : Liga za duševné zdravie SR, o. z., 2009. ISBN 978-80-970123-3-5.
- ONDRUŠEK, D.: *Čo sú neziskové organizácie*. In: *Čítanka pre neziskové organizácie*. Bratislava : 2002.
- SCHAVEL, M.: *Sociálne poradenstvo a supervízia v sociálnej práci*. Bratislava : Gert-hoffer, 2004, s. 42-44. ISBN: 1335 – 05378.
- STREČANSKÝ, B.: *Filantropia vo svete a na Slovensku*. In: *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. Bratislava : 2000.
- TERLANDAYOVÁ, M. – REHÁKOVÁ, V.: *Význam supervízie v práci pracovníka na ÚPSVaR*. In: *Medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca*, Nitra : UKF, 2009.
- VYROST, J. – SLAMĚNÍK, I.: *Sociální psychologie/sociálna psychológia*. Praha : 1997, 339 s.
- ŠANDOR, L. – HAJDUKOVÁ, L. – MATULAYOVÁ, T.: *Dobrovoľnícka práca – plánovanie a organizovanie*. Pracovný zošit. Študentská spoločnosť pre politické vedy v Prešove, Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, Slovenská akademická informačná agentúra – pobočka Prešov, 2005.
- Rozhodnutie Rady Európskej únie o Európskom roku dobrovoľníckych aktivít 2011.
<http://erd.dobrovolnictvo.sk>



Obsah

Úvod	5
I. Európsky rok dobrovoľníctva 2011	7
II. Dobrovoľníctvo a dobrovoľníci	10
III. Dobrovoľníci v oblasti kultúry	16
IV. Metodický postup pri práci s dobrovoľníkmi v oblasti kultúry	23
V. Supervízia v práci s dobrovoľníkmi v kultúre	30
VI. Aktivity k ERD 2011 v SR	37
VII. Zoznam literatúry k dobrovoľníctvu	40
VIII. Neziskové organizácie v oblasti kultúry, ktoré využívajú služby dobrovoľníkov	45
IX. Organizácie venujúce sa náboru, školeniu a vzdelávaniu dobrovoľníkov	51

Dobrovoľníctvo v oblasti kultúry

Metodický materiál pre pracovníkov v oblasti kultúry

Zostavila: PhDr. Svetlana Chomová, PhD.

Autorky: PhDr. Svetlana Chomová, PhD. (I. – IV., VI.)
doc. PhDr. Tatiana Matulayová, PhD. (I. – IV.)
PhDr. Veronika Vasilová (V.)
Bc. Kristína Sláviková (VII. – IX.)

Recenzentka: PhDr. Jarmila Strelková, CSc.

Jazyková redakcia: PhDr. Katarína Vrablicová

Grafická úprava: Slavomír Zemko

Vydalo: Národné osvetové centrum v Bratislave
ako svoju 2414. publikáciu

Počet strán: 56

ISBN: 978-80-7121-334-5