

# Pražská vysoká škola psychosociálních studií



## POHLED DOBROVOLNÍKŮ NA MENTORSKÝ VÝCVIK V RÁMCI PROJEKTU „VE DVOU SE TO LÉPE TÁHNE“ - LATA, Z.Ú.

Michaela Haneschová

Vedoucí diplomové práce: doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

**Praha 2022**  
**Prague college of psychosocial studies**



**VOLUNTEER'S VIEW ON MENTOR TRAINING WITHIN THE  
PROJECT „VE DVOU SE TO LÉPE TÁHNE“ - LATA, Z.Ú.**

Michaela Haneschová

The Diploma Thesis Work Supervisor: doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

**Prague 2022**

**PROHLÁŠENÍ:**

1. Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne

.....

## **PODĚKOVÁNÍ**

Rada bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce, panu doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, Ph.D., který mi při zpracování poskytoval cenné rady, podnětné připomínky a odbornou pomoc ke konečné verzi této bakalářské práce. Zároveň bych chtěla poděkovat Mgr. Veronice Vodové za její usměrňování, poskytování informací a jiných náležitostí sloužících k vzniku této práce. Děkuji i celé Latě za jejich obdivuhodné pracovní nasazení a entuziazmus, kterým inspirují svoje okolí.

## **ANOTACE**

V teoretické části se tato bakalářská práce zabývá dvěma klíčovými pilíři, a to dobrovolnictvím a mentoringem. Další důležitou součástí teoretické části je představení pražské neziskové organizace Lata, z.ú. a jejího projektu s názvem *"Ve dvou se to lépe táhne*, kterého součástí je absolvování mentorského výcviku.

Praktická část se následně věnuje výzkumu, který byl zpracován interpretativní fenomenologickou metodou v podobě rozhovorů s absolventy mentorského výcviku. Cílem práce je zmapovat subjektivní vnímání jednotlivých respondentů a odpovědět na otázku *„Jaký je pohled dobrovolníků na mentorský výcvik v rámci projektu *Ve dvou se to lépe táhne*?“*.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Dobrovolník, dobrovolnictví, dobrovolník, motivace, mentoring, mentor, mentee, mentorský program, mentorský výcvik, LATA, z.ú., sociální práce

## **ABSTRACT**

In the theoretical part, this bachelor thesis deals with two key pillars, namely volunteering and mentoring. Another important part of the theoretical part is the introduction of the Prague-based non-profit organization Lata, z.ú. and its project called "*Ve dvou se to lépe táhne*", which includes a mentoring training.

The practical part is then devoted to the research, which was processed by an interpretative phenomenological method in the form of interviews with graduates of the mentoring training. The aim of the thesis is to map the subjective perceptions of individual respondents and to answer the question "*What is the volunteers' view of the mentoring training within the framework of the project *Ve dvou se to lépe táhne*?*".

## **KEY WORDS**

Volunteer, volunteering, volunteer, motivation, mentoring, mentor, mentee, mentoring program, mentoring training, LATA, z.ú.,

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 DOBROVOLNICTVÍ</b> .....	<b>11</b>
1.1 Stručná historie dobrovolnictví.....	13
1.2 Charakteristika dobrovolníka .....	15
1.2 Motivace .....	16
1.3.1 Typy motivací k dobrovolnictví .....	17
1.3.2 Přínosy dobrovolnictví.....	18
1.3.3 Bariéry dobrovolnictví .....	19
<b>2 MENTORING</b> .....	<b>21</b>
2.1 Stručná historie mentoringu .....	22
2.2 Vývoj mentorského vztahu.....	24
2.3 Přínos mentorského vztahu .....	25
2.4 Rizika mentoringu .....	27
<b>3 LATA, Z.Ú.</b> .....	<b>29</b>
3.1 Historie vzniku organizace.....	30
3.2 Popis projektu „Ve dvou se to lépe táhne“ .....	31
3.2.1 Cesta mentora .....	31
3.2.2 Klient .....	32
<b>4 MENTORSKÝ VÝCVIK</b> .....	<b>34</b>
<b>5 VÝZKUMNÁ ČÁST</b> .....	<b>36</b>
5.1 Předporozumění.....	36
5.3 Cíl výzkumu a výzkumné otázky .....	37
5.4 Popis použitých metod .....	38
5.4.1 Kvalitativní výzkum .....	39
5.4.2 Interpretativní fenomenologická analýza (IPA).....	39
5.4 Proces sběru dat .....	40
5.4.1 Etické aspekty sběru dat .....	40
5.4.2 Specifikace výběru výzkumných otázek.....	40
5.4.3 Specifikace výběru výzkumného vzorku.....	41
5.5 Průběh rozhovorů .....	42
5.6 Analýza rozhovorů.....	43
5.7 Závěr výzkumné části .....	50

<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>52</b>
<b>Bibliografie .....</b>	<b>53</b>



# ÚVOD

Téma dobrovolnictví je mi blízké z několika důvodů. Moji primární inspirací je, že dobrovolnictví vnímám jako přirozenou součást svého života a společnosti, ve které žiji a vyvívám se. Obzvláště v těchto turbulentních časech mi přináší naději a nabízí živější podobu hodnotám, které chci v životě následovat. Další je inspirace severskými zeměmi, které mě oslovují nejen jejich silnou tradicí dobrovolné práce, ale i jejich životním stylem. V neposlední řadě je dalším impulzem moje již několikaletá zkušenost s dobrovolnictvím v různých organizacích. Konkrétně v Latě jsem zapojena od začátku roku 2020, a působení právě v této organizaci mi dává obrovský smysl.

Už od samotného počátku mě oslovovala vlídná komunikace, profesionální přístup a komplexnost celého programu. Po absolvování mentorského výcviku mé nadšení jenom sestupovalo. Během své vlastní zkušenosti v mentorském vztahu jsem se mnohokrát vracela k momentům z výcviku mentorů. Vnímala jsem totiž velkou jedinečnost celého procesu. Začalo mě čím dál víc zajímat, jak to mají ostatní dobrovolníci, a tak jsem své zvědavosti dala prostor právě v této práci. Po osobním setkáním s koordinátorkou programu a rozhovoru na toto téma jsme se tak shodli, že by zpracování bylo přínosné pro obě strany. Sběrem dat tohoto druhu se totiž zatím nikdo nezabýval. Jelikož vnímám dobrovolnictví jako důležitou součást sociální práce, jsem vděčná za možnost toto téma zpracovat v rámci své bakalářské práce.

Práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část se v úvodu zabývá tématem dobrovolnictví, protože náš život ve společnosti značně formovaly humanitární tendence už od samotného počátku lidstva. Postupem času se tento fenomén stával stále užší součástí praxe sociální práce, proto je zde dobrovolnická činnost uvedena historickým kontextem. Další důležitou součástí je motivace dobrovolníka. Motivů, které mají vliv na vědomé úsilí člověka je mnoho, i když některé se opakují častěji. Další kapitoly se věnují přínosům, neboli jaké hodnoty tato humanitně založená činnost přináší naší společnosti i jednotlivcům, taktéž jako samotné bariéry a rizika. Podobně se vyvíjí i kapitola o mentoringu. Další důležitou součástí teoretické části je představení pražské neziskové organizace Lata, z.ú. a jejího projektu s názvem "*Ve dvou se to lépe táhne*", ve kterém jsou dobrovolníci zapojeni do komplexního mentoringového programu. Nicméně, zásadní částí

této práce je popis samotného procesu mentorské výcviku, jehož absolvování je povinné pro každého stávajícího dobrovolníka – mentora.

Praktická část se zabývá interpretativní fenomenologickou analýzou čtyř hloubkových rozhovorů. Cílem výzkumu je odpovědět na otázku „*Jak vnímají dobrovolníci mentoringový program Ve dvou se to lépe táhne?*“ dle předem stanovených otázek. Kapitola pokračuje zdůvodněním vybraných metod a jejich charakteristikou. Dále jsou představeny čtyři analýzy rozhovorů s jednotlivými respondenty.

Předpokládám, že výsledky prokážou důležitost a významnost absolvování mentorského výcviku před započítáním samotné dobrovolnické činnosti v rámci projektu organizace Lata – „*Ve dvou se to lépe táhne*“.

# 1 DOBROVOLNICTVÍ

Nezištné jednání ve prospěch druhých lidí významně formovalo smýšlení a chování člověka napříč celou historií. Milé slovo, pomocná ruka a vlídné srdce má místo v každé společnosti. Každý z nás někdy někomu věnoval svůj čas a pomohl. Žijeme ve světě, ve kterém bychom se bez pomoci druhého neobešli. Dobromyslné tendence měli tak od nepaměti mnoho podob. Postupem času však tyto tendence nabíraly formálnější podobu a dobrovolnická činnost se stávala stále užší součástí sociální práce.

V současnosti model řízeného dobrovolnictví nabývá více profesionální podobu. Pavel Frič, který se zabývá korelací dobrovolnictví a sociální práce uvádí, že jejich progres je nejčastěji podmíněn politickými převraty. Dobročinnost proto po roce 1989 nabyla novou tvář v podobě odborně řízeného dobrovolnictví. Tento nový model má pevnou konzistenci a dává do budoucna prostor dalšímu příznivému rozvoji v této oblasti. (Frič, 2014)

Laskavá dobromyslnost a zájem o bližního člověka má v našem světě důležité místo a přináší s sebou mnoho pozitivních účinků na naše duševní zdraví. Většina z nás v nedávné době pandemie prošla obdobím velké společenské distance. Někteří z nás zůstávají odpojení i nadále, případně hledí z povzdálí. Velký vzestup sociálních sítí a internetu nás činí ještě více odloučenými, napjatými a utrápenými.

I přesto se mnoho lidí obrací k dobrovolnictví, aby pomohli nejen druhým, ale i sobě. Takový druh činnosti velmi výrazně posiluje sociální kontakt, který hraje v životě člověka velmi důležitou roli. Mnohé studie potvrzují účinnost socializace na zdravý psychický stav člověka. V roce 2010 vědci z Michiganské univerzity publikovali studii, která ukazuje, že pouze přátelské setkání s ostatními lidmi může zlepšit naše mentální funkce a usnadnit řešení běžných problémů. (Ybarra, 2010)

Dobrovolníci tak hrají zásadní roli ve zlepšování a prosperování naší společnosti.

Dle Lynne Y. Nakano dobrovolnictví obecně označuje jedince, který ze své vlastní iniciativy pomáhá druhým v duchu dobré vůle. Ze slova před několika lety prakticky neznámého se stala společensky uznávaná identita přijímaná jako součást národní politiky, lidového vědomí a každodenního slovníku. (Nakano, 2000)

Tošner a Sozanská tvrdí, že *„dobrovolnictví je často profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje, a zároveň zdrojem nových zkušeností, zážitku*

*i příležitosti pro osobní růst dobrovolníků.*“ (Jiří Tošner, Dobrovolnictví a metodika práce s ním v organizacích, 2002, str. 37)

Klíčovou roli v oblasti dobrovolnictví zastává zákon č. 198/2002 Sb., který se v roce 2013 stal důležitou součástí postupně se rozvíjejícího managementu dobrovolnictví v České republice. Ten vymezuje pojem dobrovolnická služba jako činnost, při které člověk z vlastní vůle poskytuje:

- a) *„pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,*
- b) *pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo*
- c) *pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.*“ (Sb., 2014)

Kromě toho, že se stále častěji setkáváme s významem pojmu dobrovolnictví, je také důležité vědět, co dobrovolnictví není. Jiří Tošner ve svém „*Průvodci dobrovolnictvím*“ uvádí několik mýtů, které vytvářejí v naší společnosti nepravdivé představy o této ušlechtilé činnosti:

### **1. Dobrovolnictví není obět'**

Zde poukazuje na zdroj motivace dobrovolníků, který nespočívá v neschopnosti naplnit svůj volný čas a sociální kontakt, jak se mnozí z nás mylně domnívají. Dobrovolníci jsou často lidé altruisticky naladěni, se silným sociálním cítěním a potřebou angažovat se v humanitních aktivitách.

### **2. Dobrovolnictví není zadarmo**

Dobrovolnictví nespočívá v naději, že nám naše dobré úmysly někdo vzápětí oplátí. Tato forma pomoci stojí na přirozené podstatě pomáhat. Svou potřebu pomáhat druhým dobrovolníci nejčastěji uplatňují v dobrovolnických centrech, nebo neziskových organizacích.

### **3. Dobrovolnictví není amatérismus**

I když tuto činnost dobrovolníci vykonávají z vlastní vůle, přibývající zájem s sebou přinesl nutnost účinného řízení a spolehlivého vedení. Jsou to nejčastěji právě neziskové organizace, které zastřešují kompletní průběh dobrovolnictví a připravují vhodnou půdu pro budoucí dobrovolníky, čímž zároveň zvyšují úspěšnost celého procesu.

#### 4. **Dobrovolnictví není levná pracovní síla**

Některé organizace se snaží využívat pomocné síly dobrovolníků účelovým způsobem k práci, do které se takřkají nikomu nechce. Dobrovolnictví však není o provádění takových služeb. Je to činnost, která není nijak závazná a vychází z potřeb a motivace samotného dobrovolníka. Zároveň je však nutno připomenout fakt, že dobrovolník by neměl nahradit práci profesionálů. (HESTIA, 2003)

## 1.1 **Stručná historie dobrovolnictví**

Počátky organizované dobročinnosti, jako nezištné projevení péče o dobro lidí, pozorujeme již od času raného středověku. Toto období je charakterizované příchodem náboženství a církevních institucí, jejímž smyslem bylo pečovat o druhé lidi. Nahlížíme proto na dvě povahy tehdejší filantropické činnosti, a to humanitární a duchovní. Avšak stále přibývající naléhavost sociální péče výrazně překračovala velkolepost nároků církevního monopolu. (coll., GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC, 2001)

Z toho důvodu za jeden z nejvýznamnějších milníků v historii dobročinnosti považujeme husitskou revoluci, která výrazně ovlivnila postavení církve ve společnosti/systému pomoci. V období renesance a humanismu síly církve ještě více zeslábly a kontrolu nad sociální péčí získal stát. (coll., GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC, 2001)

Navazující období „národního obrození“ s sebou přineslo celkové politické a společenské uvolnění v životě občanů. Omezení vlivu státní moci a uznání soukromého vlastnictví dalo prostor vzniku různým občanským sdružením, nadacím a spolkům. S postupným přizpůsobením se současným nárokům a požadavkům občanská společnost církvi plně konkurovala a eliminovala její účast v organizované dobročinnosti. (coll., GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC, 2001)

Tento nadějný a prosperující rozmach ve společnosti následně zpusťila německá okupace a následný vznik socialistického státu. V souvislosti s novým socialistickým režimem bylo mnoho neziskových organizací zlikvidováno, zkonfiskováno či přeorganizováno v duchu nově nastoleného systému. (coll., GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC, 2001)

Frič píše, že „vztah komunistické strany k dobrovolnictví byl ambivalentní. Na jedné straně měla ze spontánních dobrovolnických aktivit strach, protože by mohly ohrozit její dominantní postavení ve společnosti, ale na druhé straně je potřebovala, aby mohla řešit překerní situace nedostatkového, socialistického hospodářství a dokazovat legitimitu své vedoucí pozici ve společnosti.“ (Pavol Frič, Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století, 2010, str. 43)

Organizované dobrovolnictví však komunisté nezahubili. Naopak, postavili na něm charakter nového řízení státu. Dobrovolnictví se stalo součástí politické činnosti a jeho vedení, a kontrola se plně podrobovala sdružení tzv. Národní fronty. (Pavol Frič, 2010)

„Národní fronta Čechů a Slováků, v níž jsou sdruženy společenské organizace, je politický výrazem svazku pracujících měst a venkova, vedeného komunistickou stranou Československa.“ (zákon, 1960)

Pád komunistického režimu a obnovení demokratických norem v roce 1989 přineslo mnoho právních úprav, které dali prostor novému rozkvětu dobrovolnictví a vzniku NNO. Organizované dobrovolnictví se tak mohlo opět stát oprávněnou činností, uznávanou a váženou celou společností. (coll., GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC, 2001)

Fungování dobrovolnictví bylo však v tomto období závislé především na pomoci filantropů. Dle výzkumu Univerzity Johne Hopkinse tvořili v 90. letech příspěvky individuálních dárců 14 % celkových příjmů NNO. Důvodem nižší participace soukromého sektoru je vyšší zastoupení státem. Dobrovolnické služby jsou tak stále v režii státu. (coll., GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC, 2001)

Avšak spolu s tím, jak se společnost vymanila z nadvlády režimu a získala znovu svou svobodu, se uvolnila i angažovanost lidí v dobrovolnických aktivitách. Tzv. „socialistické životní jistoty“ nahradily existenční problémy v důsledku nárůstu konzumního stylu. Charakter „nové doby“ tím ztratil svou osobitou podobu neformálního dobrovolnictví. (Pavol Frič, 2010)

„Na druhé straně se postupem času začíná konsolidovat občanský sektor ve společnosti zejména díky masivnímu nárůstu počtu neziskových organizací, které působí

*hlavně ve sféře poskytování welfare služeb, životního prostředí a v humanitární oblasti.“*  
(Pavol Frič, 2010, str. 60)

*„Počet dobrovolníků roste a dobrovolnický sektor se začíná přibližovat svým západním vzorům. Změnily se i hodnoty dobrovolnictví. Dobrovolníci už nejsou zaměřeni na cíle ve prospěch celé komunity, ale na pomoc specifickým skupinám či kategoriím lidí. Ve své dobrovolnické práci hledají seberealizaci. Hlavní proud dobrovolnických aktivit příliš nenavazuje na vzory „zlaté éry dobrovolnictví“ z předválečného období. Vykazuje zřetelně profesionální a individualistické rysy.“* (Pavol Frič, 2010, str. 60)

## **1.2 Charakteristika dobrovolníka**

Dobrovolník je více než člověk, který se dobrovolně zavazuje a projevuje ochotu věnovat svůj čas organizaci bez nároku finančního ohodnocení. Dobrovolníka charakterizuje i silná přidaná hodnota pramenící z potřeby pomáhat druhým lidem.

*„Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otevírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací.“* (Jiří Tošner, Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích, 2006)

Významnost dobrovolníků a jejich pomoc v sociálních službách popisuje Matoušek takhle: *„Dobrovolníci mohou v sociálních službách zastat mnoho užitečné práce, zejména v bezprostředním kontaktu s klientem. Vnášejí do nich nadšení, vysokou angažovanost, pružnost, neformálnost, osobní přístup ke klientům.“* (kol., 2003, str. 61)

Matoušek seskupuje některé typy osob, u kterých je největší pravděpodobnost, že se stanou dobrovolníky:

- *studenti, zejména ti, kteří se připravují na pomáhající profese a pro něž dobrovolnická práce představuje možnost poprvé samostatně pracovat s vlastním případem;*
- *nezaměstnaní lidé, kteří chtějí být nějak užiteční;*
- *ženy se pečující o rodinu a děti, které ještě nechtějí nastoupit do práce a chtějí se společensky uplatnit mimo domov;*
- *lidé, kteří žijí na důchodu a cítí se málo využiti;*

- *lidé, kteří vnímají svou práci jako jednostrannou a nejsou při ní v kontaktu s jinými lidmi, což jim chybí.*“ (Matoušek, 2003, str. 61)

Dle zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě může být dobrovolníkem fyzická osoba:

- starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,*
- starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.* (Sb., Zákony pro lidi, 2003)

Lata popisuje roli dobrovolníka v souvislosti s jejich programem „Ve dvou se to lépe táhne“ takto: *„Dobrovolníci v Latě jsou mladí lidé ve věku 18–30 let, kteří věnují část svého volného času našim klientům. Dobrovolníci jsou při své práci s klienty metodicky vedeni a navštěvují pravidelné supervize, kde reflektují svůj vztah s klientem a pracují i na osobním rozvoji nejen v roli dobrovolníka.“* (zpráva, 2014)

*„Role dobrovolníka je vymezena tak, aby se příjemce pomoci na ni mohl v dohodnutém rámci spolehnout. Dobrovolník může být vnímán jako spolehlivý pomocník, na kterého je možné mít podobné nároky jako na placené zaměstnance. Vzápětí ale musíme říci, že i profesionálně vedené dobrovolnictví si může zachovat neformálnost a spontaneitu, které jsou pro dobrovolnictví charakteristické a nepostradatelné.“* (Jiří Tošner, Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích, 2006, str. 35)

## 1.2 Motivace

Důvody, které vedou člověka k zapojení se do dobrovolnické činnosti jsou vždy velmi individuální. Kromě toho, chování člověka nemá vždy pouze jeden konkrétní záměr. Naše motivace je poháněna několika nejrůznějšími aspekty a v příběhu času se mění. Mnozí psychologové se dodnes pokoušejí pochopit, proč se jedinci chovají tak, jak se chovají, jaké motivy pohánějí jejich rozhodnutí a kam tím směřují.

Dle Milana Nakonečného *„právě motivy totiž dávají smysl tomu, co lidé činí, a smysluplnost jejich jednání vyplývá z jejich vnitřního psychologického založení, které se kontinuálně utváří ve vztahu jejich psychiky se situacemi, do nichž vstupují, a s životními podmínkami, v nichž žijí. Tyto motivy chování však mají dva základní aspekty: jeden se vztahuje ke způsobu chování, tj. např. k tomu, proč se někdo v určité situaci chová přátelsky*



*a ohleduplné, a jindy v podobné situaci zdrženlivě a lhostejně; druhý aspekt se vztahuje k otázce cíle tohoto chování, k jeho psychologickým důvodům“.* (Nakonečný, 2014, str. 11)

Matoušek uvádí, že „dobrovolník musí mít silný motiv, jinak by závazek nepřijal“.  
(Matoušek, Práce s rizikovou mládeží, 1996)

Nejvýraznější motivace převládá u vysokoškoláků v humanitních oborech, kteří jsou poháněni převážně plněním požadavků vyplývajících z jejich studia. Velký podíl dobrovolníků však tvoří i lidé, kteří nepotřebují splnit svou psychologickou praxi. Pohnutkou k dobrovolnictví bývá jednoduše potřeba dělat dobro ve prospěch druhých, ale i svůj vlastní pocit.

### 1.3.1 Typy motivací k dobrovolnictví

*„Individuální motivace dobrovolníků je značně rozmanitá a mnozí z nich se ztotožňují s celou škálou důvodů, které měly vliv na jejich rozhodnutí dobrovolně pracovat. Pomocí statistické analýzy byly vytipovány 3 základní deklarované motivace k dobrovolnictví – konvenční, reciproční a nerozvinutá. Jde o motivace, které se navzájem prolínají ale u konkrétních jednotlivců některá z nich nabývají dominantní vliv.“* (Jiří Tošner, Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích, 2002, str. 46)

**Konvenční/normativní motivace.** Formální charakter dobrovolnictví je často podmíněn mravními hodnotami, nebo očekáváními, které jsou nepřímou požadovanou společností. V Česku je u 41 % dobrovolníků fundamentální právě konvenční motivace a nese v sobě oba faktory, které ji ovlivňují – jak očekávání morálních hodnot, tak i společenské požadavky. Výzkumy zjistili, že tento typ motivace je běžnější u lidí na 60 let a u lidí nábožensky založených. Splňuje totiž nároky správně vedeného a spořádaného života. Dalo by se tak říct, že motivaci dobrovolníka pohání slušnost a patřičnost.

**Reciproční motivace.** Tento typ motivace označuje vzájemný charakter dobrovolnictví. Osoba, která se této činnosti věnuje dokáže nahlížet na aspekty, které přináší prospěch i jemu samotnému, jako například: realizace v daném oboru, rozvoj zkušeností, navazování nových vztahů a možnost udržet se ve formě. Reciproční motivace je typická pro 37 % českých dobrovolníků, převážně u lidí do 30 let s absencí náboženské víry.

**Nerozvinutá motivace.** Motivace je v tomto případě založena na předpokladu, že k dobrovolnictví stačí: náklonnost k organizaci, přesvědčení o smysluplnosti a pocit, že konám pro dobro věcí. Nerozvinutou motivaci manifestuje 23 % dobrovolníků, nejčastěji vysokoškoláky a starších osob od 46 do 60 let. (Jiří Tošner, Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích, 2002)

### 1.3.2 Přínosy dobrovolnictví

Cíle úsilí, které pozitivně ovlivňují rozhodování a konání dobrovolníka, jsou různé. Vynaložená podpora směrem k organizaci je mnohem komplexnější, než se zdá. To, co dobrovolník organizaci přináší často i na úkor sebe samého však nespočívá jenom v dávaní. Dobrovolnictví přináší mnoho pozitivních aspektů i samotnému dárci.

*„Ačkoliv tedy dobrovolníci nedostávají za svou práci žádnou finanční odměnu, přináším jim tato činnost např.:*

- **nové kompetence** – komunikační, jazykové, manažerské, kreativní...
- **osobní rozvoj** – osobní a profesionální růst
- **příležitosti využít a rozvinout své stávající kompetence**
- **odbornou praxi**, kterou si můžeš zahrnout do životopisu a která ti může pomoci při hledání zaměstnání
- **uvědomění si vlastní hodnoty, rozvoj sebevědomí, zodpovědnosti a samostatnosti**
- **respekt a úctu k rozdílnostem mezi lidmi**
- **možnost vyzkoušet si nové výzvy**
- **radost z toho že člověk pomáhá svému okolí**
- **nové přátelé**
- **zázemi pro realizaci vlastních nápadů a projektů**
- **zkušenosti v reálném životě**
- **uvědomění si toho, že je možné ovlivňovat a zlepšovat svět kolem sebe“**

(mládež, Dobrovolnictví, 2018, str. 7)

*„Dobrovolnická práce v neziskových organizacích přináší kromě rozšiřování a prohlubování kvalifikačních znalostí i další uspokojení. Téměř všichni dobrovolníci (95 %) uvedli, že jim dobrovolná práce přinesla pocit smysluplné práce věnované jasnému cíli. Dobrovolná práce přináší i oboustranné uspokojení. Je to např. vhodného trávení volného*

času, což oceňují téměř 3/4 dobrovolníků. Podle názoru většiny dobrovolníků dobrovolnictví posiluje jejich sebevědomí 77 % a umožňuje jim udržovat se v kondici a neztrácet pracovní návyky (63 %). Nejnižší míru spokojenosti přináší dobrovolnictví ve společnosti. Pouze menšina dobrovolníků (45 %) si myslí, že jim jejich dobrovolná práce přinesla i ocenění a prestiž ve společnosti. Ale vzhledem k deformovanému obrazu dobrovolné práce v minulosti by tato informace mohla být vnímána jako optimistická.“ (coll., GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC, 2001, str. 25)

Další příznivou stránkou této činnosti je otevření širších možností při hledání budoucího zaměstnání. Zkušenosti s dobrovolnictvím může potenciálnímu zaměstnavateli signalizovat pozitivní vlastnosti uchazeče, jako je například přizpůsobivý, ochoten přijímat nové nápady, otevřený týmové spolupráci... (mládež, Dobrovolnictví, 2018)

### 1.3.3 Bariéry dobrovolnictví

Pavel Frič ve své knize uvádí tabulku, která podchycuje obecné překážky bránící obětovat část svého času právě dobrovolnické práci.

Faktory	Bariéry	Ne-dobrovolníci	Dobrovolníci	Celkem občané
Faktor zaneprázdněnosti	Jsem příliš zaneprázdněn/a jinými činnostmi	57	33	50
	Náročná situace v práci	46	35	42
Faktor sdílené kultury	Nikdo mně nepožádal	42	14	34
	Nemám zájem	42	12	33
	Mám pocit, že o to nikdo nestojí	33	14	27
	Nevím, kde začít	31	12	25
Faktor neosobních limitů	Zdravotní problémy	41	21	35
	Problém s dojížděním	22	12	19
	Nemám hlídání dětí	17	11	15

**Tabulka 8.4. Bariéry dobrovolnictví (%)**

Z průzkumu vyplývá, že nejčastějším důvodem je faktor zaneprázdněnosti, v důsledku velké zaměstnanosti jinými činnostmi. Tento činitel je specifický pro středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané osoby, nábožensky nezaložené osoby a pro lidi s vyšším finančním příjmem. (Pavol Frič, Vzorce a hodnoty v české společnosti na začátku 21. století, 2010)

Jiří Tošner uvádí krátký soupis faktorů, které se dobrovolníkům staví do cesty. Patří sem:

- nenaplnění očekávání
- pocit zbytečnosti
- nedostatek uznání a ocenění
- jednotvárnost úkolů
- absence supervize
- jednotvárnost úkolů
- napětí a zlá atmosféra v kolektivu (Jiří Tošner, Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích, 2002)

## 2 MENTORING

Mentoring, mentor, mentee. Jde o cizí výrazy, které jsou v našich končinách používané a skloňované stále častěji. Také je běžnější samotné uplatňování této praxe v našem prostředí.

Existuje mnoho užitečných vymezení pojmu mentoring. V kontextu této práce je nejvýstižnější definice Brumovské: „*Mentoring je blízký, individuální, mezigenerační vztah staršího, zkušenějšího mentora, který má zájem předat své zkušenosti a vědomosti mladšímu, méně zkušenému chráněnci. Jde o specifický typ mezigeneračního vztahu, v němž starší mentor předává své zkušenosti a dovednosti a pomáhá tak mladšímu svěřenci rozvíjet jeho osobnost a orientovat ho v dané společnosti a kultuře. Mentoring přináší osobnostní, vědomostní a sociální rozvoj chráněnce a je součástí procesu jeho neformálního vzdělávání.*“ (Tereza Brumovská, 2010, str. 11)

Tato definice zdůrazňuje, že mentor má ve všeobecnosti větší zkušenosti, jako mladý člověk (mentee) a poskytuje mu podporu, která je určena k ulehčení jeho osobního růstu a rozvoje.

Z duchovnějšiho hlediska, popisují mentoring Schacter-Shalomi a Ronald S. Miller ve své knize *From Age-ing to Sage-ing* jako umění mezigeneračního obdarování, kterým starší předávají mladým lidem žijící plamen jejich moudrosti. Autoři vycházejí z taoistických principů založených na starověkých čínských tradicích, kterým říkají „*Tao mentoring*“. Je založen na vzájemně se rozvíjícím mentorském vztahu a doporučují ho pro všechny typy vztahů, včetně vztahů mezi spolupracovníky, učiteli, studenty, členy rodiny, a dokonce i konfliktními národy. (Zalman Schachter-Shalomi, 1997)

Mentoring, jako forma učení a předávání nabytých znalostí a schopností, v určité zájmové oblasti, byla pro nás přirozená už od pradávna. V životě nás lidí je totiž nezbytné k někomu vzhlížet a mít vzor, který následujeme. Jedni z nejdůležitějších osob jsou právě naši rodiče, kteří nás po značnou část života provázejí. Dítě si díky jejich výchově utváří vlastní představy o světě, své vlastní postoje, ale i strategie svého chování.

Mimo rodičovskou výchovu, která zásadně ovlivňuje proces formování osobnosti člověka, je také nezbytné působení bezprostředního okolí. Setkáváme se a neustále interaguje s nejrůznějšími lidmi. Mnozí z nich nás přímo i nepřímo k něčemu přiučují, mentorují. Jistým způsobem i samotné přátelství může vykazovat známky mentoringu, protože zde taky nacházíme prvek dávání a přijímání. Zahrnuje poskytování a přijímání rad, pomoc při řešení problémů, nebo nabízí příklad, jak se chovat ve společnosti. „*Každý z nás*

*si jistě vzpomene na nějakého mentora ve svém životě. Mentori jsou významné osoby z období dětství a dospívání, s nimiž jsme trávili volný čas, které nám pomohly orientovat se ve světě dospělých a ovlivnily náš přechod z dětství a dospívání do dospělosti. Mentori mohou být naši vzdělanější příbuzní (sestřenice, bratranec, teta či strýc), sousedi, rodiče kamarádů, oblíbení učitelé, vedoucí volnočasových kroužků apod. Mentori mohou být rovněž lidé, kteří nás vedou a podporují během přípravy na naše zaměstnání a na pracovišti.“ (Tereza Broumovská, 2010, str. 8)*

Využití takového postupu, kdy odpovědný jedinec (mentor) pomáhá v rozvoji svěřené osobě (mentee), má také mnoho oblastí svého uplatnění. Jedním z nejčastějších využití mentoringu je zejména práce s dětmi a mládeží, která má charakter mentoringového programu, a právě jedním takovým se zabývá tato práce. „*Mentoringové programy využívají principu a přínosu přirozeného mentoringu a mají různé cíle, cílové skupiny a místa působení. Jejich společným úkolem je zprostředkovat a rozvíjet mentorský vztah mezi dobrovolným mentorem a klientem programu tak, aby dosáhl přínosu typických pro přirozený mentoring. Mezi přínosy mentoringu patří zejména osobnostní, sociální a kognitivní rozvoj mentorova chráněnce, získání nových dovedností a zkušeností, které uplatní později v osobním či profesním životě.“ (Tereza Broumovská, 2010, str. 12)*

## **2.1 Stručná historie mentoringu**

Tak, jako i mnohé další anglikanismy, ani pojem mentoring není ve zvyku doslovně překládat do českého jazyka. Avšak, myšlenkovým obsahem tohoto slova je něco jako „zaučování“ či „odborné vedení“.

I když se výskyt tohoto slova a praxe objevoval prakticky v každé kultuře napříč historií, jeho etymologický původ sahá do starověkých řeckých dějin. Slovo „mentor“ má svůj původ ve jménu relativně malé postavy v mytologii starověkého Řecka. „*Pojmenování mentor se objevilo 800 let př. n. l. v Homérově eposu Odysseus. Když Odysseus odcházel do války, zanechal svého syna Telemacha na výchovu svému příteli Mentórovi, kterému důvěřoval. Svěřil mu to nejcennější, co měl. Tímto přítelem byla vlastně bohyně Athéna, jež se převtělila za Mentóra. Vzala Telemacha na cestu, na níž hledal svého otce Odyssea, který se ztratil ve válce. Ona pak coby Mentór jednala při Telemachově výchově jako jeho učitel,*

*rádce, průvodce a přítel. Učila jej vládnout v Ithace a připravovala jej na převzetí trůnu po otci.*“ (Petrašová, 2014, str. 29)

Mentorství, jako proces individuálního vzdělávání a vedení, se však neomezuje pouze na bohy či polobohy. Původ této formy učení má své kořeny i v tradičních řemeslných pracích, v rámci kterých předávali řemeslníci své poznatky a zkušenosti svým učňům a budoucím generacím. V řemeslných cechách středověku bydleli pomocníci u svých mistrů a připomínali typ rodinného vztahu, v němž příbuzenství nahradilo vyučení. (Andrea S. Taylor, 2000, stránky 5-6)

Takových příkladů existuje nespočetně mnoho, protože postupem času měly téměř všechny profese povahu mentorské tradice.

O mentoringu, jako podobě záměrné a plánované činnosti, však mluvíme až někdy začátkem 20. století, kdy byl založen první mentoringový program pod názvem „*Big Brothers of America*“ . (Tereza Broumovská, 2010, str. 32)

BBA (Big Brothers Big Sisters International, 2022) je nezisková organizace založená v roce 1904, a momentálně představuje největší mentorský program na světě. Jeho posláním je vytvářet širokou síť osobních mentorských vztahů s cílem lepší a perspektivnější budoucnosti pro mladé lidi. V tomto důležitém období nabyl mentoring formální podobu a stal se pevnou součástí pestré škály sociálních služeb. (International, 2014)

V druhé polovině sedmdesátých let 20. století se udála významná změna, a to hlavně díky pozornosti výzkumu vzdělávání. Došlo k několika prokázaným zjištěním o důležitém vlivu této metody na nejrůznějších úrovních jeho využití, jako je:

- rozvoj poznávacích schopností
- zlepšování emocionální inteligence
- schopnost vedení lidí
- proces začleňování se do společnosti (Petrašová, 2014, str. 29)

Mezi první osoby, které se zabírali termínem mentoringu, patří americký psycholog Daniel J. Levinson. (Darja Jarošová, 2005)

Jeho průkopnická desetiletá studie pod názvem „*The Seasons of a Man's Life*“ z roku 1978, se zabírá rozvojem dospělého jedince a skládá se z univerzálních fází, které sahají od stavu dětství až po stav stáří. Levinson věří, že konkrétně v druhé fázi, kdy si dospělý musí vybrat svou roli, stanovit cíle a vybudovat životní strukturu pro jeho budoucnost, je zásadní přítomnost mentora nebo staršího učitele a má velký vliv na to, aby člověka provedl přes překážky na jeho profesní cestě. (Levinson, *The Seasons of a Man's Life*, 1986)

Primární složkou struktury života jsou proto pro člověka, dle Levinsona (1986), vztahy s druhými. Tím druhým může být osoba, skupina, instituce, kultura, ale dokonce i konkrétní objekt (například: oceán, hory, divoká zvěř, či kniha) nebo místo, jako je“ vlastní pokoj“. (Levinson, UNC School of Information and Library Science, 1986)

## 2.2 Vývoj mentorského vztahu

Mentorský vztah představuje plynulý, dlouhotrvající a odborně vedený proces, který je v první řadě založen na dobrovolnosti. Svobodné rozhodnutí spočívá jak na straně dobrovolníka, tak na straně klienta, který se do mentorského programu zapojí. Pro příznivý vývoj osobnosti klienta je zásadní samotný vztah, který spočívá primárně v pocitu bezpečí, důvěryhodnosti a respektu.

Vztah založený na vzájemném respektu „vychází z přesvědčení, že všechny lidské bytosti mají stejnou hodnotu, že nic z toho, čím se odlišují nedělá někoho nadřazeným. Jak naznačují kořeny slova respekt v latině (*respectus od respicere – ohlížet se na něco*), je to ohled na potřeby druhých, ale také ohled na vlastní potřeby.“ (Nováčková, 2020, str. 15) Zdá se, že právě projev uznání důležitosti a osobitosti jedince je klíčový pro vybudování důvěry mezi mentorem a jeho klientem.

Schacter-Shalomi a Miller (1995) poskytují soubor několika pokynů pro navázání mentorského vztahu:

1. Než se pokusíte podělit o svou moudrost, poslouchejte s velkou prostorností srdce a myslí skutečné zájmy svého menteeho.
2. Nevnučujte, ale probouzejte vrozené vědění svého menteeho.
3. Nepokoušejte se zapůsobit na svěřence tím, že tvrdíte, že jste dokonalí; místo toho buďte hledajícím, pokusným a velmi lidským já.
4. Respektujte a vyzdvihujte jedinečnost svého menteeho.
5. Uvědomte si, že stejně jako všechno ostatní pod sluncem, i mentoring má svá roční období. (Andrea S. Taylor, 2000, stránky 8-9)

„Mentorský vztah nemá předem stanovenou délku, jeho trvání je vždy individuální, ale má svou dynamiku a prochází v čase několika fázemi. Jonson (2008) rozlišuje následující fáze:

- *iniciace* – počáteční budování důvěry



- **kultivace** – osvojování si nových dovedností a dosahování žádané úrovně profesní kompetence
- **separace** – mentor při vědomí splnění své funkce se postupně vzdaluje svému svěřenci
- **nové vymezení vztahů** – mentor a jeho svěřenec se stávají přáteli a kolegy a sdílejí společně zájem o co nejkvalitnější výkon profese“

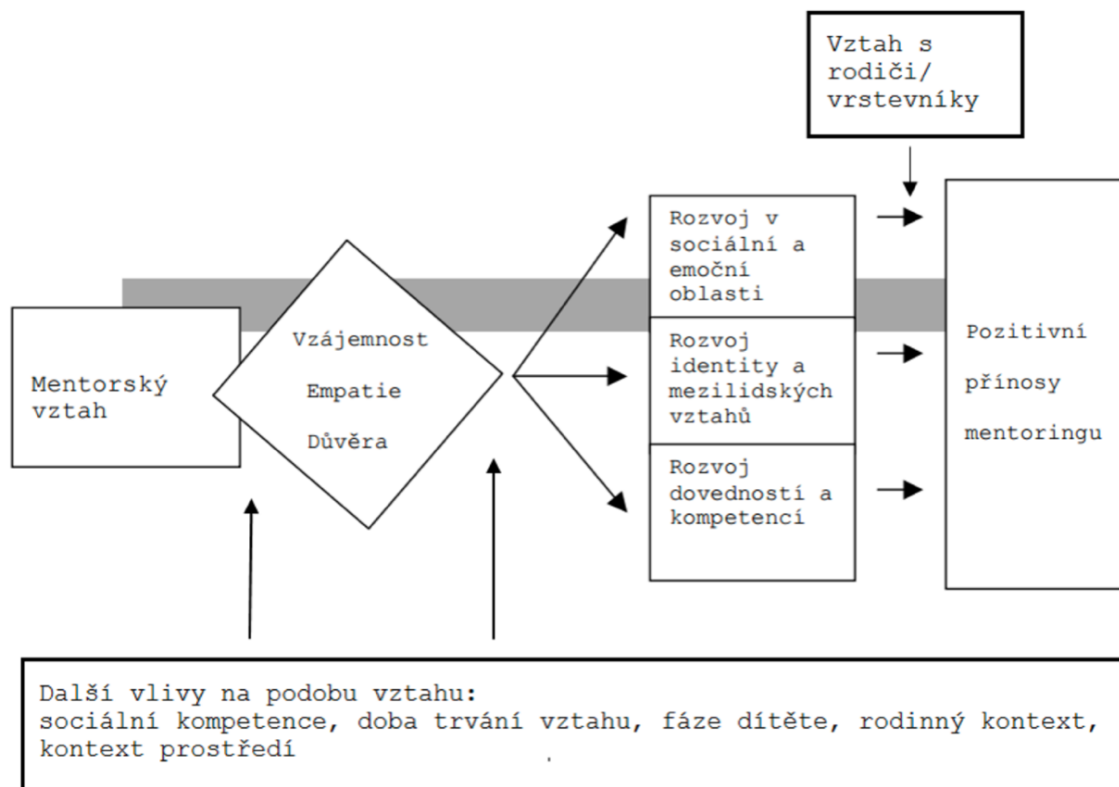
(Lazarová, 2010, stránky 59-69)

Lazarová uvádí, že „jednotlivé fáze musí dobrý mentor reflektovat a v souladu s nimi plánovat úkoly a přijímat celou řadu podob mentorské role. Zpočátku práce jde obvykle o velmi těsné napojení mentora a jeho svěřence („tzv. krátké vodítko“), ve kterém se uplatňují zejména takové způsoby práce jako je supervize, přímá pomoc s přípravou, hospitace v hodině apod. Postupně pak dochází k odpoutávání a na významu získávají takové metody, které rozvíjejí reflektivitu začínajícího učitele a podporují jeho samostatnost (např. koučování). Mentor tedy využívá pestrou škálu různých postupů a metod: supervizní rozhovor, koučování, pozorování v hodině, konzultování, instruování či jiné specifické formy práce k takovým účelům rozvíjené.“ (Lazarová, 2010, str. 61)

Z vlastní zkušenosti dobrovolníka v mentorském programu bych řekla, že tento vztah znamená pro mentora stav neustálého vyvažování mezi direktivnějším přístupem a přátelským vztahem, kdy převaha jednoho z přístupů může způsobit negativní dopad na mentorský vztah, či v horším případě na vývoj klienta. Ale hlavně je to vztah, který nemá jenom jeden směr. Jde o vztah vzájemný, kdy obě strany vzájemně těží z této dynamické interakce, protože si vyměňují a sdílejí nápady, podporu a radosti z úspěchu.

## 2.3 Přínos mentorského vztahu

Autorka Jean E. Rhodesová předložila jeden z nejvíc celistvých myšlenkových modelů, který navrhuje proces zprostředkování přínosů mentoringu. Na jeho základě Rhodes (2005) vymezuje několik podmínek, které jsou žádané pro pozitivní vývoj mentorského vztahu.



**Obr. 1** Model procesu zprostředkování přínosů mentoringu (Rhodes, 2005 citovaná Broumovskou, str. 65)

Silné pouto, které mezi mentorem a jeho mentem přirozeně vzniká, se vyznačuje přátelstvím, vzájemnou náklonností a schopností vcítit se do pocitů jiného člověka. Takové spojení se vyvíjí během pravidelného setkávání se, trávení volného času podnikáním nejrůznějších aktivit, vedení vzájemných rozhovorů a řešení občasných problémů.

V případě, že se takový vztah podaří navázat, dochází následně ke změnám v několika zásadních oblastech v životě svěřence.

- **Psychosociální oblast** – změny na úrovni
- **Osobnostně-emoční oblast** – změny na úrovni psychických vlastností
- **Kognitivní oblast** – změny na úrovni schopnosti poznávat, získávat a učit se nové dovednosti (Broumovská, 2010)

## 2.4 Rizika mentoringu

Chvála mentoringu sebou ovšem přináší i různá úskalí, a ne všechny mentorské vztahy končí úspěchem. Důvod neúspěšnosti však vždy může stát jak na straně klienta, tak i na straně mentora, nebo je to pouze souhra nesprávně propojené dvojice. K této problematice se v odborné literatuře bohužel moc nepíše. Nejvíce se rizikám mentoringu věnuje autorka Broumovská, která obsáhle rozvádí možnosti neúspěšného mentorského vztahu.

Na straně mentora jde často o „*skryté aspekty prožívání mentora a je nezbytné je brát v potaz, počítat s nimi, např. naučit se zvládat své pocity a dilemata, které vztah s dítětem či mladistvým v mentorském vztahu bude probouzet, oživovat a opakovaně přivolávat. Dobrovolník stejně jako učitel je proto nucen pro uchování integrity svého já zcela osobitě a jedinečným způsobem zpracovávat profesní situace, zkoušky a zátěže, jež mentorský vztah přináší.*“ (Tereza Broumovská, 2010, str. 102)

Dalším a velmi častým důvodem bývá složitost role mentora jako takové. Najít rovnováhu v plném dobrovolnickém nasazení, které obnáší neustálou snahu čelit náročným situacím, pohotové hledání řešení s hravým lidským optimismem, je skutečně obtížné. Takový postoj vyžaduje delší dobu a trpělivost mentora pro zpozorování prvních posunů ve vzájemném vztahu s klientem. Vytváří tak pevnou půdu pro vznik důvěrného vztahu. (Tereza Broumovská, 2010, str. 109)

Dalším, ale ne posledním důvodem předčasného ukončení vztahu může být nevhodné spojení mentora a menteeho, nebo záporný citový postoj jednoho z dvojice. Může se stát, že jednoduše chybí náklonnost a sympatie, které jsou rovněž pro vznik jakéhokoli vztahu důležité. Ve studii mentorských vztahu českého mentoringového programu Pět P je uvedené, že 2 z 12 vztahů byly nečekaně ukončené právě z důvodu nesympatií z počátečního prvního dojmu. Tento fakt poukazuje na důležitost a nezbytnost spojování na základě aspektů jako je povaha, či hobby. (Tereza Broumovská, 2010, str. 107)

Ráda bych z vlastní zkušenosti dodala, že k neúspěšnému navázání mentorského vztahu často dochází i z důvodů absence motivace u klienta. Klienty programu jsou totiž děti a mládež, která se neangažuje z vlastní vůle. Jsou to nejčastěji rodiče, kteří na základě doporučení učitelů, psychologů či jiných institucí své dítě do projektu zapojí. Ve vztahu se následně může nedostačující motivace odrážet například opakovaným rušením schůzek, obzvlášť bez omluvy, pasivitou a apatií.

V řadě takových situací je zásadní role organizace, která mentoringový program dobrovolníkovi a klientovi zprostředkovává. „Působení odborníků, lektorů a supervizorů programu vždy významnou měrou ovlivňuje efektivitu i spokojenost mentorů. To se jeví jako nejefektivnější cesta nejen k předcházení rizikům a negativním výsledkům formálního mentoringu, ale i budování pozitivních, prospěšných a funkčních vztahů mentorů a jejich chráněnců.“ (Tereza Broumovská, 2010, str. 109)

### 3 LATA, Z.Ú.

Lata je pražská nezisková organizace, která více než 26 let soustředí svou činnost na pomoc a podporu dětí, mládeže a jejich rodin, které si procházejí složitou či společensky ohrožující životní situací.

Tato organizace byla zpočátku postavená na myšlence „*potřebnosti vrstevnických vztahů při dospívání dětí a utváření jejich identity*“. (zpráva, Lata, 2020, str. 3)

Na její základě vznikl program „*Ve dvou se to lépe táhne*“, který je založen na vrstevnickém vztahu mentora a klienta, a je současně klíčovým pilířem této práce. Avšak, o několik let později, konkrétně v roce 2012, navázali na stávající zkušenosti a rozšířili svoje portfolio i o další podpůrné programy pro celý rodinný systém, jako je „*Program Rodina (k) sobě*“ anebo „*Centrum rodinných konferencí Lata*“.

Momentálně tvoří Lata 12členný tým lidí, přičemž mnozí z nich vycházejí při své práci z vlastních zkušeností, které nabyli během svého působení v pozici dobrovolníka, v této neustále se rozvíjející organizaci. Pro toto prostředí je přirozené jednotné naplňování společných hodnot, mezi které patří především:

- *individuální a nedirektivní přístup,*
- *víra v možnost změny prostřednictvím vztahu,*
- *odpovědnost každého za svůj život ve vztazích,*
- *solidarita a vzájemnost,*
- *dobrovolnost zapojení klientů a dobrovolníků,*
- *transparentnost a otevřenost* (zpráva, Lata, 2020, str. 3)

Ráda bych ze své vlastní zkušenosti podotkla, že v Latě tyto hodnoty nezastávají pouze vůči svým klientům a jejich rodinám, ale i mezi sebou navzájem, směrem k dobrovolníkům, institucím a napříč světem.

V Latě jsou přesvědčeni o potenciálu tolik skloňované „mladé generace“. Důvěřují jejich schopnostem, odpovědnosti a sebeurčování. Rovněž také věří v příznivější vztahy s lidmi z jejich bezprostředního okolí, jako jsou rodina a přátelé, a jinými podpůrnými systémy, které jim na této náročné cestě dopomáhají a podporují je na cestě dospíváním. Jejich poslání zní: „*Pomáháme mladým lidem a rodinám, aby překonali životní překážky a našli si vlastní cestu*“. (zpráva, Lata, 2020)

### 3.1 Historie vzniku organizace

Co se týče pojmenování organizace Lata, jeho význam vychází převážně z inspirace květenstvím. Lata (panicula) představuje vývojově nejpůvodnější typ hroznovitého květenství, na jehož nejdelší střednici rostou a rozvětvují se kratší větvičky do bočních stran. Ve směru ze spodu nahoru se objem a stabilita těchto větví zmenšuje. Symbol Lata, který nalezneme i v samotném logu organizace, spočívá v přirovnání klienta a jeho podpůrného systému k této sestavě. Klient je střední květ, jehož oporou jsou bohaté a široce se rozvíjející květiny. Ty zastupují v praxi roli kurátorů, advokátů, učitelů, rodičů a v neposlední řadě i dobrovolníků. (Matoušek, Práce s rizikovou mládeží, 1996)

Lata se tak stala nejen vizuální identitou organizace, ale je rovněž součástí jejich vnější filozofie.

Matoušek ve své knize o práci s rizikovou mládeží popisuje i další asociace k tomuto slovu, např. dát někoho do latě = přivést ho k pořádku. Dále, že „*Laták = nedospělý les starý maximálně 20 let, stromy z něj se používají k výrobě latí. Dobrovolníci si spontánně jeden čas říkali látači, tj. ti, kteří zacelují mezeru v sociální podpoře poskytované rizikové mládeži.*“ (Matoušek, Práce s rizikovou mládeží, 1996, str. 13)

Projekt LATA se zrodil v historicky zásadním roce 1989, v prostorech pražského Denního stacionáře Horní Palata. Z počátku toto terapeutické zařízení zabezpečovalo péči pouze pro dospělé psychiatrické pacienty. Zakladatel a zároveň odborný grant docent Oldřich Matoušek, nejen jako otec projektu, ale i otec svých vlastních dětí, vycházel při své práci nejen z viditelných potřeb společnosti, ale i vlastních osobních motivů. (Matoušek, Práce s rizikovou mládeží, 1996)

Způsobu individuální práce s mládeží ve dvojicích (dobrovolník a klient), který organizace LATA zastává dodnes, předcházela myšlenka skupinové práce. V roce 1990 vznikl pod vedením Matouška skupinový program HERMES, který dostal původně název podle starořeckého boha. Avšak, v důsledku zjištění, že stejný název nese pražská firma, která provozovala video automaty a pornografii v Česku, od názvu nakonec upustili. (Matoušek, Práce s rizikovou mládeží, 1996)

Záměrem projektu bylo využít podobu skupinové práce, nakolik se většina mladých lidí do této formy přirozeně seskupuje. Takové propojení představovalo spolupráci jak s nekonfliktními psychiatrickými klienty, tak i s mládeží, která byla definována svým delikventním chováním a zkušenostmi s přesahem zákona. Nicméně, tento způsob práce se

v praxi neosvědčil a jeho zánik výstižně shrnula ve své bakalářské práci Lucia Hamplová: „*Tato zkušenost skupinové práce s rizikovou mládeží byla sice zajímavá, ale nenastalo očekávání vzájemného učení se sociálních dovedností mezi jednotlivými členy – v takto sestavené skupině.*“ (Hamplová, 2009, str. 31)

Avšak otázku, jak užitečně pracovat s mladistvými ve skupině, si pan Matoušek pokládal ještě dlouho poté. (Matoušek, Práce s rizikovou mládeží, 1996)

## **3.2 Popis projektu „Ve dvou se to lépe táhne“**

Tento projekt vznikl již v roce 1994, původně pod názvem „*LATA – dobrovolnická pomoc rizikové mládeži*“, jako počáteční a primární záměr organizace, a je akreditovaný Ministerstvem vnitra na základě Zákona o dobrovolnické službě. V rámci této iniciativy vzniká, neustále se rozšiřující, síť odborně vyškolených dobrovolníků (mentorů), která je založená na vzájemném vrstevnickém vztahu mezi klientem a jeho mentorem.

„*Hlavním cílem programu je posílení psychosociálních dovedností a kompetencí mladých lidí pro zdravé fungování ve společnosti a minimalizace rizika jejich sociálního selhání a vyloučení.*“ (zpráva, Lata, 2006, str. 10)

V Latě při své práci vycházejí z přesvědčení, že bezprostřední okolí je významným a vlivným činitelem, které zásadně ovlivňuje formování vývoje dítěte. Proto se snaží poskytovat rodinám takové služby, které je podporují při vytváření vhodných podmínek a prostředí.

### **3.2.1 Cesta mentora**

Mentorem je v Latě především člověk, který se dobrovolně rozhodl věnovat svůj volný čas a zkušenosti někomu, kdo by to mohl zrovna potřebovat. Věk mentora by se měl pohybovat od 18 do 30 let, pro zachování vrstevnického vztahu a pro lepší vzájemné porozumění. Dobrovolník by měl v rámci zapojení se do programu počítat s minimálně jedním rokem participace. Je to osvědčený čas, nezbytný pro vybudování důvěrného vztahu s klientem a zpozorování možných pokroků. Dalším aspektem je pobývání v Praze a samozřejmě trestná bezúhonnost. (Lata, nedatováno)

Dobrovolník, který se rozhodne pro takový druh praxe, vyplní na stránkách organizace online přihlašovací formulář. Informace, které o sobě zájemce v přihlášce uvádí jsou anonymní a slouží k celkové efektivitě přijímacího procesu. Když na této cestě dobrovolník obstojí, report z přihlášky může být rovněž dobrým zdrojem pro budoucí párování mentora s klientem. Po vyzvání koordinátorkou programu se zúčastní osobního pohovoru. Pokud proběhne úspěšně, dobrovolníkovi je následně poskytnuta kvalitní, metodicky a odborně vedena příprava k výkonu dobrovolnické činnosti, a to v podobě mentorského výcviku.

Od roku 2014 je součástí výcviku seznámení se pomocí moderní výběrové metody – assessment centrum, která umožňuje predikování kompetencí mentora a jeho budoucího výkonu, s cílem co nejpriléhavějšího párování s klientem. (Lata, Výroční zpráva, 2014) Další výhodou metody je, že „dobrovolníci tedy mají možnosti vyzkoušet si metody přijímacího řízení běžné v komerční sféře a zároveň získají odbornou zpětnou vazbu psychologa.“ (zpráva, Lata, 2006, str. 10)

Nejdříve prochází pečlivě sestaveným výcvikem mentorů, po jehož absolvování je spárován s jedním z klientů, a to podle parametrů jako je například věk, podobné zájmy či časová schůdnost společných schůzek.

Důležitou náplní mentora je být takovým vzorem, který napomáhá k příznivému rozvoji osobnosti klienta a rovněž ho vede k inspiraci, jak účelně a kvalitně trávit svůj volný čas. „*Dobrovolník vychází vstříc klientovým přáním všude tam, kde podporuje klientovo začlenění do společnosti, otevírá mu dveře do míst, kam by se klient sám neodvážil vejít.*“ (zpráva, Lata, 2006)

Na straně druhé je však důležité dbát na správné uchopení hranic ve vztahu, protože přílišné přizpůsobování se klientovým požadavkům nemusí mít pozitivní dopad na místech, která se u klienta jeví jako problémová.

### **3.2.2 Klient**

Klientem je mladý a dospívající člověk, převážně ve věku od 12 do 26 let, který je ohrožen svou obtížnou sociální situací a potřebuje na své cestě dospíváním někoho, kdo rozumí jeho/její problémům. Nejčastěji je provází riziková forma chování, jako je záškoláctví, problémy v rodině, problémy s uplatněním na trhu práce, trestná činnost, rizikové formy trávení volného času apod. „*Naši klienti nejvíce vyrůstají v ohrožujícím*



*rodinném prostředí, ústavní výchově či znevýhodněném sociokulturním prostředí, musí se vypořádat s psychickým onemocněním, s rizikovými osobnostními dispozicemi apod.“*  
(zpráva, Lata, 2006)

Klient, který se do programu zapojí, získá do života „partáka“, který je jen o něco málo starší. V rámci společného času se může klient svému mentoři s něčím svěřit, požádat ho o radu, nebo s ním sdílet radost z nových zážitků. Právě kvalitní trávení volného času může klientovi přinést úlevu v náročné životní fázi a dává mu inspiraci k tomu, jak plnohodnotně naplnit svůj čas.

Prostřednictvím propojení s mentorem, získá klient možnost navázat zdravý vztah, který mu umožňuje poznávat a učit se novým postojům, které mohou působit příznivěji na jeho stávající situaci. Jde tak o formu aktivní prevence, na základě, které se předchází eventuálnímu vzniku sociálního vyloučení.

## 4 MENTORSKÝ VÝCVIK

V psychosociálním prostředí se často setkáváme s pojmem „psychoterapeutický výcvik“. Jde o proces, který vzdělává a kvalifikuje člověka k výkonu terapeutické praxe. Zásadní součástí této vzdělávací činnosti je sebezkušenostní část, která dává člověku možnost nahlédnout hlouběji do svého nitra, lépe porozumět sobě samému a zároveň tak i svému okolí. I když se v tomto kontextu zabýváme jiným výcvikem, výcvik mentorů také dává člověku velký prostor k tomu, aby pozoroval a zkoumal své vlastní psychické projevy. Takové přemýšlení je zcela zásadní při budoucí práci s klientem.

Výcvik v širším pojetí charakterizujeme jako: „*vzdělávací činnost, která má za úkol získat, upevnit, nebo vylepšit praktické znalosti, dovednosti a schopnosti v daném oboru činnosti.*“ (Neznámí, 2017)

Lata, z.ú, v rámci projektu „Ve dvou se to lépe táhne“, sestavila komplexní program mentoringového dobrovolnictví tak, aby takovou zkušenost budoucím mentorům co nejlépe zprostředkovala. Každoročně organizuje několik mentorských výcviků, které jsou nevyhnutelnou součástí budoucí praxe dobrovolníka v roli mentora. Pro to, aby se člověk do tohoto programu mohl zapojit, je potřeba splnit několik požadavků organizace Lata. Právě komplexnost a multiplicita náborového procesu je u této organizace zcela výjimečná a výrazně se ní odlišuje od jiných mentoringových programů v České republice. Cesta mentora proto obnáší následovní kroky:

1. Vyplnění a odeslání online přihlašovacího formuláře.
2. Osobní pohovor s koordinátorkou dobrovolníků.
3. Absolvování úvodního mentorského výcviku.
4. Mentorský vztah: pravidelné schůzky 1x týdně na 2-3 hodiny, psaní zpráv ze schůzek.
5. Pravidelné psaní zpráv ze schůzek a získávání spatné vazby od klíčového pracovníka, supervize, průběžné rozhovory, motivační rozhovory...

Pro tuto práci je hlavní čtvrtý bod – absolvování mentorského výcviku. Pokud dobrovolník splňuje kritéria a úspěšně projde pohovorem pro přijetí do programu, je pozván na čtyřdenní výcvik mentorů.

Program úvodního mentorského výcviku je rozdělen do čtyř dnů, v rámci kterých dobrovolník absolvuje celkem 25 hodin vzdělávání. Výcvik je veden odborníky, kteří jsou převážně složeni z některých členů organizace Lata – vedoucí programu „Ve dvou se to lépe

*táhne*“, koordinátorka mentoringových vztahů a koordinátorka dobrovolníků. V čele týmu byly přítomny i dvě psycholožky, které dlouhodobě spolupracují s neziskovými organizacemi při výběru dobrovolníků.

Harmonogram jednotlivých dní má následující podobu:

- 1. DEN:** Účastníci získali základní informace o tom, jak bude výcvik v následujících dnech probíhat, a co je samotným cílem setkání. Byli také seznámeni s vedoucím týmem, jaká je náplň práce jednotlivých odborníků a jaká je jejich role v rámci výcviku.

Jednou z dalších náplní prvního dne bylo poznat se navzájem a navázat kontakt prostřednictvím předem sestavených cvičení. Jejich smyslem bylo lepší začlenění do skupiny, navnámání nového prostředí, uvolnění se a překonání počáteční nesmělosti. Další významnou součástí tohoto dne bylo vyplnění osobnostního dotazníku za využití metody Assessment Center (tj. skupinová metoda výběru z vícero uchazečů). Po ukončení výcviku byl dotazník vyhodnocen, a v rámci dohodnutého termínu setkání s psychologem dostal dobrovolník výklad k jeho výstupům. Cílem bylo získat co nejvíce informací pro to nejvhodnější spárování příští mentorské dvojice.

- 2. DEN – 4. DEN:**

Následující dny byly věnovány tomu, kdo všechno může být klientem programu. Prostřednictvím nejrůznějších cvičení a modelových situací si mohl dobrovolník vyzkoušet rozmanitou typologii klientů. Dostal prostor ocitnout se jak v roli mentora, tak i v roli klienta. Díky tomu mohl dobrovolník lépe porozumět nejen prožívání klienta, ale také svému vlastnímu.

Dobrovolník se také dozvěděl mnoho užitečných informací o tom, jak to v organizaci funguje a na koho se může obrátit v určitých situacích.

Nepostradatelnou součástí byl vyhrazený prostor pro dotazy dobrovolníků, zhodnocení celého průběhu výcviku a zpětná vazba.

Závěrem výcviku bylo individuální setkání dobrovolníka s jedním z vedoucích odborníků výcviku. Obsahem byl společný rozhovor a vyhodnocení na téma dalšího pokračování v programu (nebo případně ukončení spolupráce). Někdy si může i sám dobrovolník během výcviku uvědomit a vyhodnotit, že mentoring a dobrovolnictví není zrovna pro něj to pravé.

## 5 VÝZKUMNÁ ČÁST

Výzkumná část této práce se zaměřuje na analýzu subjektivních zkušeností dobrovolníků s mentorským výcvikem, který absolvovali v rámci programu „Ve dvou se to lépe táhne“. Dle předem stanovených kritérií, které specifikuji v další kapitole, jsem se u dotazování rozhodla zaměřit na konkrétní oblasti jako jsou například motivace, očekávání či sebereflexe. Tato témata pomáhají přiblížit důvody, proč se dobrovolník do mentorského projektu zapojil. Jaké motivy ho k tomu vedly, co od této zkušenosti očekával a následně, jak reflektuje zkušenost s mentorským výcvikem a jeho využití v celém procesu.

Volbou pro zkoumání tohoto tématu byla moje vlastní bezprostřední zkušenost v mentoringovém programu, absolvování mentorského výcviku a následná přímá práce s klienty Laty. V minulosti jsem se s odborně vedeným mentoringem nesetkala, ale tato empirie mě velmi nadchla. Výcvik mentorů, v rámci projektu „Ve dvou se to lépe táhne“, vnímám jako komplexně a odborně sestavenou příležitost, která přináší budoucím dobrovolníkům cennou oporu pro jejich budoucí praxi s klientem. Zároveň vnímám jako významné a důležité, že člověk může využít nově získané zkušenosti i v běžném životě. Cílem této práce bylo získat subjektivní pohledy dobrovolníků a jejich vnímání přínosů, které získali díky výcviku mentorů. I přesto, že jsem sama výcvikem prošla, jsem se snažila objektivně nahlížet na výpovědi respondentů a nevnášet do rozhovorů své vlastní názory a přesvědčení. Ze samotného výzkumného procesu jsem byla nadšená a těšila jsem se, že si společně s dobrovolníky můžeme připomenout a zpětně reflektovat to, co nám výcvik mentorů přinesl do našich životů.

### 5.1 Předporozumění

Primárním impulsem pro realizaci tohoto výzkumu byla moje vlastní přímá zkušenost, jak jsem už vícekrát uváděla. Během mé cesty mentorským programem „Ve dvou se to lépe táhne“ jsem se v myšlenkách mnohokrát vracela ke zkušenostem a zážitkům z mentorského výcviku. Často jsem reflektovala, co mi do života přinesl a jak ovlivnil můj postoj k lidem kolem. Právě takové sebepoznávání a neustálé zvažování souvislostí mě motivovalo ke zkoumání, jak to vnímají jiní dobrovolníci. Zajímalo mě, co bylo jejich motivací, jaké emoce a myšlenky v nich výcvik zanechal a jak jim pomohl v praxi.

Samotnému psaní tak předcházela jakýsi vlastní vnitřní dialog, na jehož základě jsem později zformulovala výzkumné otázky. V jejich dalším utváření mi zároveň dopomohly i některé součásti programu, jako jsou například supervize či průběžné rozhovory s klíčovým pracovníkem projektu. Následující rozhovory s respondenty mi zároveň pomohly lépe si utřídit a rozvinout své vlastní myšlenky a postoje.

### 5.3 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Výzkum se zabývá pohledem dobrovolníků na mentorský výcvik v rámci mentoringového programu „*Ve dvou se to lépe táhne*“, který je povinnou součástí pro vykonávání mentorské praxe v neziskové organizaci Lata, z.ú.

Prostřednictvím analýzy subjektivní zkušenosti dobrovolníků jsem zkoumala účinnost mentorského výcviku na jejich budoucí cestě v mentoringovém programu. Cílem je získat pohled dobrovolníků na důležitost a význam absolvování mentorského výcviku před započítáním samotné dobrovolnické činnosti. Kladené otázky postupují od motivace dobrovolníka, jeho očekávání a vědomí časové náročnosti, až k zhodnocení přínosů a sebereflexi. Rovněž cílí na mapování konkrétních zkušeností, které mentorovi nejvíce pomohli při práci s jeho klientem.

Z toho, pro naplnění více uvedeného cíle, vyplývá **hlavní výzkumná otázka**: Jak vnímají dobrovolníci mentoringový program „*Ve dvou se to lépe táhne*“?

Dále jsem si pro lepší orientaci stanovila celkem 3 okruhy otázek, s celkovým počtem 12 vedlejších výzkumných otázek.

**První oblast otázek**: Jaká byla motivace dobrovolníka pro absolvování mentorského výcviku a vstupu do projektu „*Ve dvou se to lépe táhne*“?

**VO1**: Jak si se dozvěděl o Latě a jejím programu „*Ve dvou se to lépe táhne*“?

**VO2**: Co tě vedlo k dobrovolnické práci právě v této organizaci?

**VO3**: Jak hodnotíš intenzitu kladených požadavků pro zapojení se do programu?

**VO4**: Jaké pro tebe bylo zařídit se časově a přizpůsobit se požadavkům organizace? Co to obnášelo?

**Druhá oblast otázek:** Jaká byla očekávání dobrovolníka od mentorského výcviku v rámci projektu „Ve dvou se to lépe táhne“?

**VO5:** Jaká byly tvá očekávání od samotného výcviku mentorů?

**VO6:** Jaké konkrétní zkušenosti sis představoval/la, že na výcviku získáš?

**VO7:** Měl/la si z něčeho strach nebo se naopak těšil/la? Jaké emoce tě doprovázely?

**VO8:** Měl/a jsi už předtím nějaké zkušenosti v oblasti mentoringu?

**Třetí oblast otázek:** Jak hodnotíš přínos získaných zkušeností po absolvování mentorského výcviku v rámci projektu „Ve dvou se to lépe táhne“?

**VO9:** Co sis z výcviku odnesl/la do své vlastní praxe s klientem?

**VO10:** Je něco, co ses na výcviku dozvěděl sám o sobě?

**VO11:** Je něco, co ses na výcviku mentorů nedozvěděl a v praxi ti to chybělo?

**VO12:** Kdybys mohl/a na výcviku něco změnit, co by to bylo?

**VO13:** Jak vnímáš spolupráci s klíčovými pracovníky Laty a celkové fungování projektu?

## **5.4 Popis použitých metod**

Z důvodu zájmu o prozkoumání vnitřních prožitků dobrovolníků z mentorského výcviku, jsem se vydala takovým směrem šetření, který podporuje výklad jejich subjektivních zkušeností. Cílem mé zvědavosti, upřené na osobité prožívání a vjemy respondentů, bylo nahlédnutí hlouběji do jejich jedinečné percepce. Proto jsem zvolila pro tuto práci právě kvalitativní formu výzkumu, která zpracovává získaná data prostřednictvím interpretativní fenomenologické analýzy (IPA).

### 5.4.1 Kvalitativní výzkum

Jak už bylo výše zmíněno, pro tuto práci byla konkrétně provedena kvalitativní analýza. Szabo ve své práci uvádí, že „předností kvalitativního výzkumu je jeho schopnost dostat se hlouběji do prožívání a vnímání jedince v roli participanta a jeho zacílení tkví především ve výpovědích malého počtu osob s následným hledáním a objevováním určité pravidelnosti a společných znaků, prvků.“ (Szabó, 2020)

Dle Tomšíka se záměr kvalitativního výzkumu primárně, „*soustřeďuje na oblast lidských příběhů, postojů, vztahů, společenských hnutí a organizací, přičemž ke svým výstupům jako demonstrační příklad používá kvantitativní ukazatele a jejich zhodnocení, analýza je přitom kvalitativní*“ (Tomšík, 2017, str. 41)

Jelikož usiluji o zachycení velmi osobité zkušenosti dobrovolníků, přišlo mi vhodné zvolit pro práci právě kvalitativní metodu, protože poskytuje hlubší vhled do pocitů a postojů respondentů. Jak dále Tomšík napsal: „*úkolem výzkumníka v kvalitativním výzkumu je především odhalit, jak lidé interpretují svět.*“ Takové objasnění jevů přináší právě závěry z přepisů osobních rozhovorů s respondenty. (Tomšík, 2017, str. 41)

### 5.4.2 Interpretativní fenomenologická analýza (IPA)

Interpretační fenomenologická analýza (IPA) je kvalitativní metoda, která je obzvláště užitečná při zkoumání osobně zažitých zkušeností. Tento přístup „orientovaný na účastníka“, umožňuje dotazovaným (účastníkům výzkumu) prezentovat svůj vlastní příběh. Své osobité zkušenosti vyjadřují nezkresleným způsobem a jejich výsledkem jsou nové pojmy, které nevychází z předem známých teoretických předpokladů. Jedna z perspektiv, o kterou se interpretační fenomenologická analýza opírá, je „*idiografický přístup*“.

„*V protikladu k tradičním kvantitativním výzkumným perspektivám v psychologii vede IPA k porozumění zkušenosti člověka na idiografické úrovni se zaujetím pro to, jaký význam přisuzuje své zkušenosti určitý člověk v určitých podmínkách či situaci a jaká je podoba tohoto procesu nabývání významu.*“ (TOMÁŠ ŘIHÁČEK IVO, 2013)

Cílem IPA je zjistit, „*jaký význam přisuzuje své zkušenosti určitý člověk v určitých podmínkách či situaci a jaká je podoba tohoto procesu nabývání významu.*“ (Koutná Kostínková, 2013, str. 9)

Na straně druhé však stojí, jak samotný název uvádí, interpretační úsilí člověka. Interpretace je ovlivněna tím, jak jsou lidé schopni různě vytvářet a přisuzovat smysl určitým jevům. Vzniká tím hermeneutický kruh, při kterém respondent i výzkumník usilují o nalézání souvislostí a spojitostí v jejich vlastním prožívání v rámci sledovaného fenoménu. (Osborn, 2007)

## **5.4 Proces sběru dat**

Metodologie sběru dat je podmíněná výzkumnou problematikou práce. Proto jsem se zaměřila na formulaci výzkumné otázky a následně se zamyslela, na která data se k jejímu zodpovězení budu soustředit. Tato podkapitola přibližuje obsah zkoumaných dat, kde a jak jsem je získala.

### **5.4.1 Etické aspekty sběru dat**

Morální aspekty při práci v psychosociálním prostoru vnímám jako zcela zásadní. V rámci spolupráce s Latou jsme proto podepsali úmluvu o psaní závěrečných prací a zároveň souhlas o mlčenlivosti.

Můj prvotní kontakt s respondenty byl před-zajištěn přes koordinátorku dobrovolníků, která mě s dobrovolníky programu propojila. Následně byl v rámci mailové komunikace respondentům představen záměr samotné schůzky a společného rozhovoru.

Pro práci s respondenty jsem se snažila zajistit co nejvíce bezpečné a důvěrné prostředí. Na začátku rozhovoru byl s respondenty podepsán informovaný souhlas k rozhovoru pro tuto bakalářskou práci. V příloze je uveden pouze vzor souhlasu, bez podpisu respondenta, z důvodu zachování anonymity dotazovaných osob.

### **5.4.2 Specifikace výběru výzkumných otázek**

Pro naplnění cíle práce jsem si stanovila 3 okruhy otázek, s celkovým počtem 13 výzkumných otázek. Při formulaci otázek jsem vycházela primárně z poznatků odborné literatury a ze svých vlastních zkušeností, které jsem získala, a pořád získávám, během svého



působení jako dobrovolník v organizaci Lata. Tyto výzkumné otázky se člení do dvou časových linií.

První a druhá oblast otázek zasazuje respondenta do času před absolvováním mentorského výcviku. Třetí oblast otázek se týká období po absolvování výcviku a po ukončení samotné práce s klientem. V první oblasti otázek jsem zaměřila svou pozornost na motivaci respondentů. Z důvodu, že absolvování mentorského výcviku je, nejen časově, velice náročné – jak pro samotnou realizaci týmem zkušených odborníků, tak i pro samotné dobrovolníky, zaměřila jsem svou pozornost v první oblasti otázek na motivaci respondentů před jejich vstupem do projektu.

Druhá oblast otázek je věnována zkoumání očekávání dobrovolníků před absolvováním výcviku. Zajímalo mě, co si dobrovolníci představovaly, že zkušeností získají a zda se jejich očekávání naplní.

Poslední, třetí oblast otázek, má záměr zjistit, zda a jaký vliv mělo absolvování výcviku na budoucí praxi dobrovolníka. Případně, které konkrétní znalosti a dovednosti je nejvíce připravily a pomohly při přímé práci s jejich klientem.

### 5.4.3 Specifikace výběru výzkumného vzorku

Kvalitativní analýzy se zúčastnili celkem čtyři respondenti, absolventi mentorského výcviku, kteří byli také aktivními dobrovolníky programu „*Ve dvou se to lépe táhne*“.

Sestavení vzorku muselo splňovat následující kritéria:

- respondent po absolvování mentorského výcviku působil v programu po dobu minimálně jednoho roku
- respondent vedl souvislý mentorský vztah s klientem minimálně po dobu jednoho roku
- respondent řádně plnil povinnosti vyplývající z požadavků organizace

I když byl výběr respondentů náhodný, snahou bylo sestavit co nejvíce homogenní reprezentativní vzorek. A to zejména z hlediska pohlaví, věku a časového rozestupu od absolvování výcviku po spolupráci s klientem.

**R1:** žena, 22 let, výcvik absolvován v 2019

**R2:** žena, 21 let, výcvik absolvován v únoru 2020

**R3:** muž, 22 let, výcvik absolvován v říjnu 2019

**R4:** žena, 23 let, výcvik absolvován v únoru 2020

## 5.5 Průběh rozhovorů

Všechny rozhovory s respondenty proběhly v roce 2022. Hlavním důvodem byla příznivější situace ohledně onemocnění COVID-19, způsobená novým typem koronaviru. Tyto rozhovory byly provedeny při osobním setkání, byly z nich pořízeny audiozáznamy a jsou k nahlédnutí v příloze této bakalářské práce. Námětem pro rozhovor byl subjektivní pohled dobrovolníka na jeho zkušenost s mentorským výcvikem v rámci projektu „*Ve dvou se to lépe táhne*“.

Poté, co mi byl zprostředkován kontakt na jednotlivé respondenty koordinátorkou pro dobrovolníky, jsem je oslovila prostřednictvím emailu. Po výměně několika zpráv jsem je seznámila se záměrem setkání a formou jeho průběhu. Následně jsme se společně dohodli na místě i času setkání. Snažila jsem se respondentům co nejvíce přizpůsobit z důvodu jejich vytížení. Chtěla jsem ocenit jejich ochotu participovat na mém výzkumu. Všem respondentům vyhovovalo prostředí poklidné kavárny bez velké fluktuace lidí. Protože kvalita nahrávky byla závislá na tichém prostředí, výběr místa byl důležitý. Ve 3 ze 4 rozhovorů se podařilo pořídit dobře zřetelný audiozáznam. Při vedení jednoho rozhovoru jsme seděli blíže k reproduktoru s hlasitou hudbou. Tato situace se projevila při náročnějším přepisu rozhovoru, ale naštěstí ho neznemožnila. Rozhovory zabraly v průměru 60 minut.

Velký důraz byl kladen na menší přestávky a čas ticha určený k rozpomínání, jelikož mezi absolvováním výcviku a samotným rozhovorem byl značný časový odstup. Zároveň jsem se snažila připomínat a upozorňovat na možnost kognitivního přepracování vzpomínek v souvislosti s nabytými zkušenostmi. Pro tuto práci bylo zásadní naladit se na atmosféru před a po výcviku.

Na konci rozhovoru jsem se respondentů vždy zeptala, jestli je něco zajímavé a nechala jsem prostor dotazům. Ze společného setkání jsem vždy pocítovala oboustranné nadšení a vděčnost za příležitost společně reflektovat dosažené zkušenosti. Zároveň jsem se těšila na samotné zpracovávání rozhovorů a jejich rozbor.

## 5.6 Analýza rozhovorů

Jednotlivé audionahrávky, které byly v rámci získaných rozhovorů pořízeny, jsem vždy po schůzce přepsala s ponecháním původního myšlenkového obsahu. Vracela jsem se k vlastním poznámkám, které jsem si zapisovala během vedení rozhovorů. Sloužily k zachycení neverbální komunikace a celkového psychického naladění jednotlivých respondentů. Své komentáře jsem následně přepsala za okraje k přepisům, a to podle časové a tematické následnosti. Podklady jsem dále systematicky zpracovala podle předem stanovených témat a kritérií. Ty byly vodítkem pro analýzu jednotlivých rozhovorů a zároveň pro naplnění výzkumného cíle.

### R1

Respondentka se o Latě a jejím projektu „*Ve dvou se to lépe táhne*“ dozvěděla prostřednictvím propagačního videa. Zaujala ji v ní interakce dobrovolnice s jejím romským klientem a „*hrozně se mi líbilo, jak o tom ta mentorka mluví*“. Tato skutečnost ji následně vedla k vyhledání organizace a mentorského programu. K dobrovolnictví v této organizaci ji motivoval fakt, že program nabízí souvislý vztah s klientem, u kterého „*mě zaujala hlavně ta pravidelnost*“. Vnímala Latu jako „*kontinuální proces, kde jsem mohla vidět nějaký větší výsledek a progres po delší době*“. Její motivace souvisela i s tím, „*že budu pak chtít jít někam na psychologii nebo na sociální práci*“. Zdá se, že uvědomění si potřeby praxe pro přijetí na vysokou školu bylo dalším impulsem, který dovedl respondentku k tomuto rozhodnutí. Při vzpomínání na kladené požadavky pro přijetí do programu působila respondentka klidně a vzpomínky se jí ihned vybavovaly. Tím, že Lata dala o všem včas vědět, „*tak mi to nepřišlo nijak zvlášť časově náročný*“, respondentka tak byla schopná se bez problému těmto nárokům přizpůsobit. Spíše ji rozrušilo „*jestli jsem k tomu dobrovolnictví vůbec kompetentní, když musím projít tolika požadavky*“ a následně vyjádřila svou obavu „*myslela jsem si, že mě to pak někde vyřadí*“. Z respondentky byl cítit mírný strach z neúspěchu, protože ji na této zkušenosti opravdu záleželo. Při otázce, která zjišťuje očekávání respondenta od samotného výcviku, bylo chvíli ticho. Respondentka po čase přemýšlení vyjádřila svůj předpoklad, „*že tam budeme dělat modelové situace, které jsme taky dělali*“, zároveň se však domnívala, že jim bude věnován větší prostor. Její očekávání od výcviku měla spíše praktický charakter. Jinak žádné další očekávání neměla, spíše „*až*

v tom výcviku jsem fakt nějak pochopila, cože to tedy budu dělat, jak a proč“. Respondentka si vzpomíná na emoce, které jí doprovázely „Měla jsem strach, že mě třeba nevezmou“. K této emoci se v průběhu rozhovoru vracela několikrát, ale vyvstával spíše z pocitu důležitosti, „protože z toho úvodního rozhovoru jsem měla opravdu radost“. Zdá se, že po výcviku se počáteční pocity nejistoty proměnily ve větší nebojácnost a „hlavně sebevědomí, že to zvládnou“. Zároveň byla u respondentky cítit upřímná důvěra směrem k organizaci Lata. „Měla jsem po výcviku takový pocit opory, že tam někoho mám, a že mi ty záda někdo kryje a pomůže, když je třeba“. Respondentka díky tomu získala jistotu, že i když nebude vědět co dělat, není na to sama. Klientka reflektovala jako přínosný samotný vztahy a taky „hlavně nastavování svých hranic“. „A i teď jsem taková, že se umím za sebe postavit“. Zároveň si respondentka uvědomila, že tato její zkušenost byla zasazená do období dospívání, kdy pro ni bylo učit se říkat „ne“ přirozené. Respondentce ve výcviku mentorů chyběla možnost popovídat si se seniorním mentorem o jeho zkušenostech z programu Laty. Přestože oceňovala poznatky vedoucích odborníků výcviku, přijala by zároveň pohled zkušeného dobrovolníka, „že bych si třeba ráda popovídala s někým, kdo už to dělal a mohla se ho na něco zeptat“, „někoho stejně starého, jako jsem já“. Ke konci rozhovoru respondentka vyjádřila nejasnost ohledně psychologického testu, který se prováděl hned v první den výcviku. Chvíli se snažila rozpomenout, jestli jí byl vysvětlen účel testu, ale nedokázala si to vybavit. Zvědavost, proč se vlastně test provádí, v ní zůstává. Respondentka se snaží udržet kontakt s Latou i nadále, „občas i s bývalou klientkou zajdeme na kafe“. Respondentka celý proces vnímala jako skvělou zkušenost. Vzpomíná na vztah se svou klíčovou pracovnící, která ji doprovázela při práci se všemi klienty a „dokázala se taky dobře naladit na to, co já potřebuju a co mi vyhovuje“. Dále jí oceňuje slovy „byla hodně flexibilní a vždy tu pro mě byla“. Navzdory menším nejasnostem a obavám vnímám, že u respondentky převládalo při vzpomínání na tuto zkušenost nadšení a zároveň menší nostalgie. „Lata byla opravdu moje srdcovka“.

## 1. Tabulka témat rozhovoru s respondentkou R1

OBLAST	CITACE
motivace	„mě zaujala hlavně ta pravidelnost“ „kontinuální proces, kde jsem mohla vidět nějaký větší výsledek a progres po delší době“ „že budu pak chtít jít někam na psychologii nebo na sociální práci“
kladené nároky	„tak mi to nepřišlo nijak zvlášť časově náročný“

<b>obavy</b>	„jestli jsem k tomu dobrovolnictví vůbec kompetentní, když musím projít tolika požadavky“ „myslela jsem si, že mě to pak někde vyřadí“
<b>očekávání</b>	„že tam budeme dělat modelové situace, které jsme taky dělali“
<b>zkušenosti</b>	„až v tom výcviku jsem fakt nějak pochopila, cože to tedy budu dělat, jak a proč“ „hlavně sebevědomí, že to zvládnou“ „měla jsem po výcviku takový pocit opory, že tam někoho mám, a že mi ty záda někdo kryje a pomůže, když je třeba“ „hlavně nastavování svých hranic“
<b>emoce</b>	„měla jsem strach, že mě třeba nevezmou“ „protože z toho úvodního rozhovoru jsem měla opravdu radost“
<b>co chybělo/?</b>	„že bych si třeba ráda popovídala s někým, kdo už to dělal a mohla se ho na něco zeptat“ „někoho stejně starého, jako jsem já“
<b>sebereflexe</b>	„a i teď jsem taková, že se umím za sebe postavit“
<b>vztahy</b>	„občas i s bývalou klientkou zajdeme na kafe“ „dokázala se taky dobře naladit na to, co já potřebuju a co mi vyhovuje“ „byla hodně flexibilní a vždy tu pro mě byla“ „Lata byla opravdu moje srdcovka“

### ***Můj dojem po rozhovoru s respondentkou R1***

Respondentka na mě působila velmi entuziasticky, když vzpomínala na své zkušenosti z Laty. Momentálně studuje sociální práci současně s psychologií a zdá se, že vztahy v Latě jí daly pevný základ pro momentální studium a praxi.

### **R2**

Respondentka se o programu dozvěděla z vyprávění kamarádky. Před výcvikem „jsem nepřemýšlela nijak široce, že bych se dala na nějaké dobrovolnictví, ale spíš sem tak nějak hledala jakékoliv příležitosti v sociální oblasti“. Hned vzápětí se rozpomenula na 4 dny výcviku mentorů. Nepotřebovala se nad tím „nějak extra zamýšlet“. Z hlediska nároků jí kladené požadavky nepřipadaly nijak zvlášť obtížné - „mi to vycházelo docela“. Respondentka pociťovala spíše psychický tlak na začátku výcviku. „Pro mě byl asi nejnáročnější ten první den“. Při této vzpomínce byla zřetelná mírná nervozita. Popisuje ji slovy „hrozně jsem se bála“ a „asi jsem byla i trochu paranoidní z toho, co budou od nás očekávat“. Napětí však postupem času opadávalo, „čím dál ten výcvik byl, tím klidnější jsem byla“. Co se týče očekávání od výcviku, ta spočívala u respondentky primárně v tom, „že si na to fakt chci přijít – jestli do té Laty vlastně chci“. Před začátkem výcviku si totiž ještě

rozhodnutím jistá nebyla a chtěla se ujistit, „*jestli jsem pro to fakt dělaná nebo jestli mi to pak časově bude sedět do programu a tak*“. Jinak respondentka vzpomíná a popisuje mnoho cenných zkušeností, které si díky výcviku mentorů osvojila. „*Třeba jak nás vedly k tomu reflektovat naše emoce a pojmenovávat je*“. Následně oceňovala i několik spíše technických a organizačních zručností, jako třeba „*psát zprávy*“ ze schůzek s klienty. Respondentka měla pocit, že díky výcviku „*o mnohem lépe vím komunikovat problém, nebo nějaký vnitřní rozpor*“ a „*nemít na sebe takový nároky, ani na toho klienta*“. Z její nálady a způsobu projevu bylo patrné, že uvědomění si těchto skutečností dělá respondentce velkou radost. Kdyby byl prostor pro provedení nějaké změny, respondentka by uvítala vícero modelových situací, „*jedna modelovka na osobu není nějak moc*“. Měla „*pocit, že se toho stihne mnohem víc za ten výcvik*“. Celkový průběh projektu a svou cestu v Latě vnímá pozitivně. Po celou dobu byla pod péčí jedné klíčové pracovnice, od které dostávala vždy „*obsáhlé odpovědi na zprávy a relativně rychlé odpovědi*“. Takovou spolupráci vnímá jako nadstandartní.

## 2. Tabulka témat rozhovoru s respondentkou R2

OBLAST	CITACE
<b>motivace</b>	„ <i>jsem nepřemýšlela nijak široce, že bych se dala na nějaké dobrovolnictví, ale spíš sem tak nějak hledala jakékoliv příležitosti v sociální oblasti</i> “
<b>kladené nároky</b>	„ <i>mi to vycházelo docela</i> “
<b>obavy</b>	„ <i>asi jsem byla i trochu paranoidní z toho, co budou od nás očekávat</i> “
<b>očekávání</b>	„ <i>že si na to fakt chci přijít – jestli do té Lаты vlastně chci</i> “
<b>zkušenosti</b>	„ <i>třeba jak nás vedly k tomu reflektovat naše emoce a pojmenovávat je</i> “ „ <i>psát zprávy</i> “
<b>emoce</b>	„ <i>hrozně jsem se bála</i> “ „ <i>čím dál ten výcvik byl, tím klidnější jsem byla</i> “
<b>co chybělo/?</b>	„ <i>jedna modelovka na osobu není nějak moc</i> “
<b>sebereflexe</b>	„ <i>jestli jsem pro to fakt dělaná nebo jestli mi to pak časově bude sedět do programu a tak</i> “ „ <i>o mnohem lépe vím komunikovat problém, nebo nějaký vnitřní rozpor</i> “ „ <i>nemít na sebe takový nároky, ani na toho klienta</i> “

## Můj dojem po rozhovoru s respondentkou R2

Respondentka na mě působila mírně nervózně. Mluvila potichu, pomalším tempem a s velmi příjemnou dikcí ve vyjadřování. Když se rozpomínala na některé zkušenosti, které ji dal převážně výcvik mentorů, vnímala jsem u ní sebejistotu a rozhodnost.

### R3

Jeden ze čtyř respondentů byl mužského pohlaví. O programu se doslechl „*od jednoho dobrovolníka, se kterým jsme dělali společně nějaký výzkum*“. Přesvědčila ho nejen zkušenost kamaráda, ale rovněž i prezentace organizace. „*Prošel jsem si to na stránkách a zjistil jsem, že se mi to líbí a myslím, že to je fakt dobrý.*“ Praxe, o které jeho kamarád mluvil, „*úplně perfektně ladilo s tím, co bylo na těch stránkách*“. I když respondent vnímal časovou veličinu jako velmi vzácnou, vnímal důležitost prioritizování své kapacity „*pro ty věci, který mi přijdou důležitý, tak já si vždycky čas najdu*“. Ani intenzitu kladených nároků nevnímal nijak zvlášť komplikovaně, naopak „*přijde super, že to bylo takhle dlouhý*“. Motivace spočívala v tom, že „*budu mít možnost pracovat s jedním člověkem*“ a „*že můžu třeba pomoci*“. Respondent zároveň přiznal a byl si vědom toho, že „*pak určitě motivací bylo udělat praxi na přijímačky*“. Často se o dobrovolnickou činnost zajímají právě studenti, kteří potřebují splnit praxi pro své studium. Na druhou stranu, u mnohých dobrovolníků vyplývá jejich rozhodnutí k dobrovolnictví z hodnot, které v životě zastávají. „*Zároveň jsem byl jako hrozně natěšený, protože mi to přišlo velmi smysluplný, že je to něco, co vlastně moc chci dělat a nějak se tomu věnovat, že to není jen kvůli těm přijímačkám, i když tam hrály velkou roli*“. Respondent byl před výcvikem nervózní z nové zkušenosti „*jak obstojím před touhle tou zkouškou, protože je to zase nová věc a těžká, protože předtím jsem nedobrovolničil*“. Tyto myšlenky byly nejintenzivnější na začátku výcviku, „*hrozně mi v tom pomohlo to představení*“, později tendence nepokoje odezněly. Respondent zároveň ke zkušenosti přistupoval jako k výzvě a jednomu z kroků, jak „*překonat sám sebe*“, protože „*já jsem se v té době snažil hodně osamostatnit, že chvíli na to jsem se ještě odstěhoval od rodičů a tak dále*“. Situaci a zkušeností, které byly přínosem na cestě mentorským programem, bylo „*hrozně moc*“. Například: „*jak začít vůbec ten vztah, jak do toho jít právě na první schůzce, domluvit si takový ty věci podle čeho se poznáte...takových drobných tipů na tom výcviku bylo hrozně moc*“. Další důležitá věc, která respondentovi obohatila obzory „*byly ty hranice, na co si dát pozor, jak se drží ty pravidla, jak si to nastavit a tak dál*“. To bylo pro něj velmi důležité a přínosné, protože „*jsem to nikdy předtím nezažil, nezamýšlel jsem se nad tím, jak je důležitý mít ty hranice*“. Dále z výcviku vzpomíná na jednu modelovou situaci, kdy „*jsem měl hrát klienta a já jsem to nebyl schopný zahrát*“ a „*absolutně jsem se nedokázal vcítit do té role, že by to tak někdo mohl mít*“. Respondent popisoval, jak na tuto situaci nahlížel a co mu to dalo do budoucí praxe s klientem. Protože „*do té doby jsem si o sobě vždycky myslel, že jsem dost empatický, že se dokážu na ty lidi naladit*“, nastal v této situaci určitý zlom, kdy

„jsem si říkal aha musím k těm lidem přistupovat více individuálně než doted““. Právě díky supervizím, docházelo k zpětným vazbám na různé situace s klientem „spousta lidí pak řekla, ale to jsme dělali na výcviku“, které byly na výcviku uvedeny a představeny, že se můžou stát, ale „já jsem si to vůbec jako nepamatoval“. Respondent říká, že „je tam hrozně moc věcí co se člověk musí naučit, informací, které má vstřebat za ty 4 dny. A každý si z toho vezme to svoje, a pak spoustu věcí jako vypustí“. Celkově popisuje zkušenost v programu „úplně super tam asi není moc co vytknout“.

### 3. Tabulka témat rozhovoru s respondentem R3

OBLAST	CITACE
<b>motivace</b>	„pro ty věci, který mi přijdou důležitý, tak já si vždycky čas najdu“ „budu mít možnost pracovat s jedním člověkem“ „že můžu třeba pomoci“ „pak určitě motivací bylo udělat praxi na přijímačky“ „zároveň jsem byl jako hrozně natěšený, protože mi to přišlo velmi smysluplný, že je to něco, co vlastně moc chci dělat a nějak se tomu věnovat, že to není jen kvůli těm přijímačkám, i když tam hrály velkou roli“ „překonat sám sebe“
<b>kladené nároky</b>	„přijde super, že to bylo takhle dlouhý“
<b>obavy</b>	„jak obstojím před touhle tou zkouškou, protože je to zase nová věc a těžká, protože předtím jsem nedobrovolničil“
<b>zkušenosti</b>	„jak začít vůbec ten vztah, jak do toho jít právě na první schůzce, domluvit si takový ty věci podle čeho se poznáte... takových drobných tipů na tom výcviku bylo hrozně moc“ „byly ty hranice, na co si dát pozor, jak se drží ty pravidla, jak si to nastavit a tak dál“
<b>sebereflexe</b>	„jsem to nikdy předtím nezažil, nezamýšlel jsem se nad tím, jak je důležitý mít ty hranice“ „absolutně jsem se nedokázal vcítit do té role, že by to tak někdo mohl mít“ „do té doby jsem si o sobě vždycky myslel, že jsem dost empatický, že se dokážu na ty lidi naladit“ „jsem si říkal aha musím k těm lidem přistupovat více individuálně než doted“
<b>vztahy</b>	„úplně super tam asi není moc co vytknout“

### Můj dojem po rozhovoru s respondentem R3

Respondent působil poklidným a přátelským dojmem. Moc hezky mluvil o své zkušenosti s Latou a zajímavě reflektoval, co si díky výcviku uvědomil, nejen při své přímé práci s klientem, ale rovněž co mu přinesl do osobního života.



## R4

Poslední respondentka se o programu dozvěděla od „*od kamarádky, která znala kluka, který se hlásil na psychologii*“. Jelikož její motivace byla podmíněná studiem psychologie, rovněž jako „*motivace lidí, kterých znám kolem sebe byla ta, že chtějí tu praxi na ty přijímačky*“, Lata a její mentorský program jí zaujal především tím, že „*jsi v uvozovkách vyzkouším toho psychologa*“ a taky „*nějakého toho vyloženě kontaktu s klientem*“. Zároveň „*i ta jejich prezentace mě zaujala*“. Respondentka si vyhledala webovou stránku Lata, kde ji k zapojení se přesvědčila „*dostupnost těch informací, těch bylo docela hodně*“. I když vnímala výcvik mentorů jako „*zdlouhavý*“ a „*dost náročný*“, říkala, že to pro ni bylo „*důležitý, že jsem to absolvovala*“. Časově se přizpůsobit požadavkům organizace, nevnímala obtížně, protože „*mi oznámili ten výcvik už hodně dopředu*“ a „*jako i kdybych ten čas neměla, tak si ho prostě najdu*“. Respondentka od výcviku očekávala „*hlavně obecné informace*“. Doufala, že se dozví „*co vlastně budu dělat s těma klienty, jak se k nim mám chovat, co je to za lidi...*“. Jinak řečeno, „*takový psychologický triky nebo rady, jak se chovat k lidem, kteří jsou jiní*“. Respondentka se chvíli rozpomínala na emoce, které ji doprovázeli. Před začátkem výcviku to „*byl ten strach, nějaký ty obavy, taky stud*“. Jedním z důvodů jejího znepokojení byla obava, „*že se třeba ztrapním*“. Na druhé straně vnímala, že tam měla velké místo i „*zvědavost a touha se to dozvědět, byla tam touha vědět a poznat*“. Do vlastní praxe s klienty respondentce výcvik umožnil osvojit si „*pravidla toho mentorského vztahu*“, které, jako později pochopila, „*byly hodně zásadní v tom vztahu toho mentora s tím mentem*“. Díky výcviku porozuměla taky dualitě vztahu dobrovolníka a klienta, „*jestli je to kamarád anebo mentor*“. Jako další důležitou zkušenost z výcviku popisuje „*opatrnost v tom stylu, jak s nimi komunikujeme*“. I když respondentka získala na výcviku mnoho zkušeností, uvědomuje si, že pak se „*děje spousta věcí, který v tom vztahu probíhají a možná ani nejsou o tom, jestli jsou v tom výcviku obsaženy, anebo je v tom ještě nějaký tvůj osobní souboj, který vedeš sám se sebou*“. Ve vztahu s její klientkou si totiž vzpomíná na jeden svůj neúspěch. „*Měla jsem klientku a ona strašně mluvila osobě*“. Respondentce v roli mentora vadilo, že „*ona mě třeba nezná skoro vůbec, protože se na mě jako neptá*“. Nezdar spočíval v tom, že „*mluvila jsem o tom s kýmkoliv, jenom ne s ní*“. I když jí o tom chtěla velmi říct a svěřit se, „*na druhé straně jsem se bála, že ji nebudu zajímat, že ji nebudu bavit*“. Na základě toho si uvědomila, „*že nejsem fakt schopná tady v tom vztahu jí říct hele myslím si to a to*“. Jinak respondentka vnímala celkovou zkušenost s mentorským programem jako životně důležitou. Naučilo jí to „*nejenom být pro toho klienta, jak se chovat s klientem, ale i do osobního života to bylo pro mě strašně určující, jak se teďkom chovám k druhým lidem*“.

## 2. Tabulka témat rozhovoru s respondentkou R4

OBLAST	CITACE
motivace	„ <i>jsi v uvozovkách vyzkouším toho psychologa</i> “ „ <i>nějakého toho vyloženě kontaktu s klientem</i> “ „ <i>dostupnost těch informací, těch bylo docela hodně</i> “ „ <i>zvědavost a touha se to dozvědět, byla tam touha vědět a poznat</i> “

<b>kladené nároky</b>	„zdlouhavý“ „dost náročný“ „jako i kdybych ten čas neměla, tak si ho prostě najdu“
<b>obavy</b>	„že se třeba ztrapním“ „na druhé straně jsem se bála, že ji nebudu zajímat, že ji nebudu bavit“
<b>očekávání</b>	„co vlastně budu dělat s těma klienty, jak se k nim mám chovat, co je to za lidi...“ „takový psychologický triky nebo rady, jak se chovat k lidem, kteří jsou jiní“
<b>zkušenosti</b>	„pravidla toho mentorského vztahu“ „opatrnost v tom stylu, jak s nimi komunikujeme“ „nejenom být pro toho klienta, jak se chovat s klientem, ale i do osobního života to bylo pro mě strašně určující, jak se teďkom chovám k druhým lidem“
<b>emoce</b>	„byl ten strach, nějaký ty obavy, taky stud“
<b>co chybělo/?</b>	„děje spousta věcí, který v tom vztahu probíhají a možná ani nejsou o tom, jestli jsou v tom výcviku obsaženy, anebo je v tom ještě nějaký tvůj osobní souboj, který vedeš sám se sebou“
<b>sebereflexe</b>	„důležitý, že jsem to absolvovala“ „že nejsem fakt schopná tady v tom vztahu jí říct hele myslím si to a to“
<b>vztahy</b>	„je super že tam ty klíčový pracovníci jsou, že jsou úplně ti první nablízku“

### ***Můj dojem po rozhovoru s respondentem R3***

S respondentkou jsem se cítila velmi příjemně. Byla pozitivně naladěná a působila velmi energicky. I když jsem více času věnovali rozpomínání, dokázala se naladit na minulé pocity a vjemy, a hezky je reflektovat. Na moje otázky odpovídala respondentka obsáhle a při popisování jejich zkušeností působila rozhodně

## **5.7 Závěr výzkumné části**

Ani jeden ze čtyř respondentů neměl před zapojením se do projektu „*Ve dvou se to lépe táhne*“ žádanou zkušenost s mentoringem. Téměř všichni respondenti se o programu dozvěděli, z povídání svého okolí. Dali tak na „*dobré slovo*“ kamaráda či kamarádky...

I když lze pozorovat různorodost v motivech pro zapojení se, u výzkumného vzorku v prvním řadě převládal fakt, že dobrovolníky motivuje k této činnosti právě potřeba plnění jejich studijních požadavků. Jedním z velkých impulzů vykonávat praxi právě v Late byl pro respondenty souvislý a přímý vztah s klientem, na základě kterého mohli dlouhodobě pozorovat změny a přínosy v tomto procesu.

Takové pozorování jim přineslo bližší porozumění zákonitostí vztahu s druhým člověkem. Zároveň si díky této zkušenosti dokázali lépe uvědomovat sebe samých, svých myšlenek, názorů a postojů v nejrůznějších situacích.

Dalším aspektem, který působil přívětivě na pozornost a motivaci dobrovolníků byla přátelská prezentace organizace směrem navenek. Dostatek a srozumitelnost dostupných informací o mentorském programu ocenili všichni respondenti. I když tyto faktory sehrávali velkou roli při rozhodování dobrovolníků, byla zdůrazněna i smysluplnost a vědomí toho, že to může někomu pomoci.

V otázkách, které se zaměřovali na kladené požadavky a jejich časovou náročnost, se všichni respondenti shodli v tom, že i když byl pro ně mentorský výcvik do velké míry náročný a vyčerpávající, mělo to pro ně velký význam. Důležitost této zkušenosti vnímali jak při následní práci s klientem, tak i ve svém osobním životě. Rovněž se shodovali v tom, že v tehdejší době byla pro nich takhle zkušenost prioritou, a tak jim nedělalo problém všechno kolem tomu přizpůsobit. Délka trvání byla naopak některými respondenty oceněna a neměnili by to.

Nejčastěji respondenti během výcviku prožívali emoce strachu a studu. Taky se objevovali obavy, které pramenily ze možného neúspěchu, selhání, či nepřijetí do mentorského programu. Na druhé straně zaznívali stejně často pocity radosti, nadšení a zvědavosti z nové zkušenosti a touhy poznávat.

Respondenti byly taky plny očekávání z této nové empirie. Jednohlasně se shodli na předpokladu, že obsahem výcviku budou právě modelové situace, díky kterým se dozví, kdo jsou nejčastěji klienty Laty a jak k nim přistupovat. Tyto praktické nácviky práce s potenciálními klienty jim dodala jistotu a sebedůvěru, že to v praxi zvládnou. Někteří respondenti byly právě zklamaní, že jich bylo málo a klidně by jejich početnost navýšili. Zcela důležité však u některých respondentů bylo uvědomění, že i když je výcvik mentorů specifický svou komplexností, nikdy se nelze připravit na všechno. S tímto faktem současně docházelo u respondentů k vědomí toho, že na to nejsou sami. Měli stále na paměti silnou oporu v organizaci (a to v podobě přidělených klíčových pracovníků, supervizí, individuálních rozhovorů apod.).

Další častou vzpomínkou respondentů z výcviku mentorů byly pravidla mentorského vztahu, které jim v následní práci s klienty dali pevnější půdu pod nohama. Nepsané pravidla jim poskytla jednodušší nastavení mentorského vztahu a oporu při neustálém pracování na svých hranicích. Respondenti byly k sobě zároveň zcela upřímný a měli náhled i na své neúspěchy, což je dobrým předpokladem pro schopnost sebereflexe. Všichni byli schopni uvědomění, co jim výcvik, vztah s klientem ale i samotné působení v Late přineslo do osobního života.

## ZÁVĚR

Cílem výzkumné části této bakalářské práce bylo přiblížit se individuálním prožitkům jednotlivých respondentů, kteří absolvovali v Latě jedinečnou cestu mentorským programem „*Ve dvou se to lépe táhne*“. Jelikož praktická zkušenost je neoddělitelnou součástí našich životů, výzkum se cíleně zaměřoval na absolvování mentorského výcviku. Ten poskytuje budoucím mentorům komplexní teoretickou i praktickou oporu a mnohé zkušenosti, které dobrovolníci následně uplatňují při své praxi s klientem. Čtyři respondenti a jejich osobité a nezkršené příběhy o vlastní cestě mentorským programem naplnily cíl výzkumného šetření. Snahou bylo vést rozhovory tak, aby byly prozkoumány všechny důležité aspekty této zkušenosti, jako je například motivace, náročnost kladených požadavků, očekávání, emoce, či sebereflexe. Pohledy respondentů na celkovou efektivitu programu umožnila přebádat kvalitativní forma výzkumu.

Jediným úskalím při reflektování minulých zkušeností respondentů byl časový odstup, který může způsobovat změny ve smyslových prožitcích. Je tedy problém rozlišit, zdali jde o bezprostřední vzpomínky nebo v rámci získaných zkušeností a působením času došlo ke kognitivní rekonstrukci v paměti dotazovaného. Dalo by se však říct, že jde o přirozený jev, který je možno vnímat a pozorovat v mnohých oblastech našich životů.

Jsem přesvědčena, že organizace Lata a primárně lidi, kteří tvoří toto významné prostředí, pomáhá mnohým mladistvým lidem nacházet nové obzory, dává jim oporu a porozumění, kterého není nikdy dost a zároveň přináší veřejnosti lepší povědomí o povaze dobrovolnictví a mentoringu. Díky jejich odborné a komplexní práci vzniká bohatá síť dobrovolníků – mentorů. Ti skrze dobrovolnickou praxi podporují své vrstevníky, kteří se mohou nacházet v různých obtížných situacích. Jsou však obrovským přínosem nejen pro klienty mentorského programu, zároveň je tato zkušenost obohacující pro ně samotné.

## Bibliografie

- Ybarra, O. (28. Říjen 2010). *sciencedaily*. Dostupné na Internetu: sciencedaily: <https://www.sciencedaily.com/releases/2010/10/101028113817.htm>
- Nakano, L. Y. (2000). Volunteering as a Lifestyle Choice: Negotiating Self-Identities in Japan. *Ethnology*.
- Jiří Tošner, O. S. (2002). *Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.
- Sb., Z. č. (5. Červen 2014). *Zákony pro lidi*. Dostupné na Internetu: Zákony pro lidi: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>
- HESTIA. (2003). *HESTIA*. Dostupné na Internetu: Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace: <https://www.hest.cz/cz/pro-organizace/metodiky-ke-stazeni>
- coll., P. F. (2001). *GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC*. Praha: AGNES, NROS.
- Pavol Frič, T. P. (2010). *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Hestia, Agnes.
- zákon, Ú. (11. . Červenec 1960). *Parlament České republiky Poslanecká sněmovna*. Dostupné na Internetu: Parlament České republiky Poslanecká sněmovna: [https://www.psp.cz/docs/texts/constitution\\_1960.html](https://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1960.html)
- Matoušek, O. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
- Jiří Tošner, O. S. (2006). *Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.
- Nakonečný, M. (2014). *Motivace chování*. Praha: Triton.
- Jiří Tošner, O. S. (2002). *Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.
- mládež, N. i. (2018). *Dobrovolnictví*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání; Národní informační centrum pro mládež.

- coll., P. F. (2001). *GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC*. Praha: NROS and AGNES.
- mládež, N. i. (2018). *Dobrovolnictví*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání; Národní informační centrum pro mládež.
- Tereza Broumovská, G. S. (2010). *Mentoring: Výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Praha: Portál.
- Petrášová, P. Š. (2014). *Mentorink: forma podpory nové generace*. Praha: Portál, s.r.o.
- Andrea S. Taylor, J. B. (2000). *Mentoring Across Generations Partnerships for Positive Youth Development*. New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
- International, B. B. (2014). *Big Brothers Big Sisters International*. Dostupné na Internetu: Big Brothers Big Sisters International: <http://www.bbbsi.org/>
- Darja Jarošová, B. D. (Červenec 2005). *Mentor klinické praxe v ošetrovatelství a porodní asistenci*. Dostupné na Internetu: Mentor klinické praxe v ošetrovatelství a porodní asistenci: [projekty.osu.cz/mentor/olomouc-prispevek.doc](http://projekty.osu.cz/mentor/olomouc-prispevek.doc)
- Levinson, D. J. (1986). *The Seasons of a Man's Life*. New York: Ballantine Books.
- Levinson, D. J. (1986). *UNC School of Information and Library Science*. Dostupné na Internetu: [https://ils.unc.edu/courses/2020\\_fall/inls558\\_001/adultdevelopment.pdf](https://ils.unc.edu/courses/2020_fall/inls558_001/adultdevelopment.pdf)
- Nováčková, J. (2020). *Respektovat a být respektován*. Praha: PeopleComm.
- Brumovská, T. (2010). *Mentoring*. Praha: Portál.
- Szabó, B. M. (datum neznámy).
- TOMÁŠ ŘIHÁČEK IVO, Č. R. (2013). Dostupné na Internetu: [https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/504618/mod\\_resource/content/3/Kvalitativni-analyza-textu%281%29.pdf](https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/504618/mod_resource/content/3/Kvalitativni-analyza-textu%281%29.pdf)
- Koutná Kostínková, J. Č.-4. (2013). *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. Brno: Masarykova univerzita.

- Osborn, J. A. (26. 9 2007). *The University of British Columbia*. Dostupné na Internetu: The University of British Columbia: [https://med-fom-familymed-research.sites.olt.ubc.ca/files/2012/03/IPA\\_Smith\\_Osborne21632.pdf](https://med-fom-familymed-research.sites.olt.ubc.ca/files/2012/03/IPA_Smith_Osborne21632.pdf)
- Jiří Tošner, O. S. (2006). *Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.
- kol., O. M. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
- Sb., Z. č. (1.. leden 2003). *Zákony pro lidi*. Dostupné na Internetu: Zákony pro lidi: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>
- zpráva, V. (2014). *Lata*. Dostupné na Internetu: Lata: <https://www.lata.cz/o-nas/ke-stazeni/vyrocní-zpravy/>
- Matoušek, O. (1996). *Práce s rizikovou mládeží*. Praha: Portál.
- Pavol Frič, T. P. (2010). *Vzorce a hodnoty v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: HESTIA, AGNES.
- Tereza Brumovská, G. S. (2010). *Mentoring*. Praha: Portál.
- Zalman Schachter-Shalomi, R. S. (1997). *From Age-ing to Sage-ing*. New York: Grand Central Publishing.
- Lazarová, B. (2010). *Mentoring jako forma kolegiální podpory a strategie dobré školy*. Dostupné na Internetu: Pedagogika: časopis pro vědy o vzdělávání a výchově: <https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=906>
- Neznámí. (5.. 10. 2017). *Wikipedie*. Dostupné na Internetu: Wikipedie: <https://cs.wikipedia.org/wiki/V%C3%BDcvik>
- Lata. (datum neznámy). *Lata*. Dostupné na Internetu: Lata: <https://www.lata.cz/dobrovolnici/informace/>
- zpráva, V. (2020). *Lata*. Dostupné na Internetu: Lata: <https://www.lata.cz/o-nas/ke-stazeni/vyrocní-zpravy/>
- Matoušek, O. (1996). *Práce s rizikovou mládeží*. Praha: Portál.

Hamplová, L. (2009). Bakalářská práce. *Sociální práce s rizikovou mládeží se zaměřením na projekt Lata*. Praha.



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno a příjmení autora/ky:** Michaela Haneschová

**Studijní program:** Sociální práce se zaměřením na komunikaci aplikovanou psychoterapii  
**Název práce:** Pohled dobrovolníků na mentorský výcvik v rámci programu „Ve dvou se to lépe táhne“ – Lata, z.ú.

**Vedoucí práce:** Doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

**Rok dokončení práce:** 2022

Počty znaků hlavního textu práce

**Počet stran:** 57

**Přímá citace:** 11 210

**Ostatní text:** 98 412

## **PŘÍLOHA č. I**

### **Informovaný souhlas**

Svým podpisem souhlasím s poskytnutím rozhovoru a pořízením audiozáznamu, který bude zpracovaný pro účely bakalářské práce Michaelou Haneschovou, studentkou v oboru Sociální práce a aplikované psychoterapie na Pražské vysoké škole psychosociálních studií v rámci státní bakalářské zkoušky. Souhlasím s tím, že v práci budou vedena některé citlivé údaje, ale nebude uvedeno mé pravé jméno nebo nebudou uvedeny skutečnosti, které by mohly vést k identifikaci mé osoby.

Jméno:

Podpis:

Datum:

## PŘÍLOHA č. II

### Přepis rozhovoru R1

**VO1: Jak si se dozvěděla o Latě a jejím programu „Ve dvou se to lépe táhne“?**

*„Já jsem to viděla v jednom dokumentu. V té době to bylo asi tak 5 let staré, tak jsem si říkala, nevím, jestli to ještě funguje. Byl tam v té ukázce rom a s ním jeho mentorka, a hrozně se mi líbilo, jak o tom ta mentorka mluví. Tak jsem si říkala, že by mě to zajímalo, ale nevěděla jsem, jestli ještě ten projekt vůbec funguje.“*

**VO2: Co tě vedlo k dobrovolnické práci právě v této organizaci?**

*„U Lаты mě zaujala hlavně ta pravidelnost. Přišlo mi, že mi při těch dobrovolnictví předtím chyběl nějaký intenzivní vztah. Ti klienti se pořád měnili. A tady to byl kontinuální proces, kde jsem mohla vidět nějaký větší výsledek a progres po delší době. A do toho jsem zároveň už tak jako tušila, že budu pak chtít jít někam na psychologii nebo na sociální práci. Tak jsem si říkala, že bych nějakou tu praxi taky potřebovala.“*

**VO3: Jak hodnotíš intenzitu kladených požadavků pro zapojení se do programu?**

*„Mě to na začátku jako vyděsilo spíš v tom ohledu, jestli jsem k tomu dobrovolnictví vůbec kompetentní, když musím projít toliko požadavky. Myslela jsem si, že mě to pak někde vyřadí, nebo sama zjistím, že na to třeba nemám. Přišlo mi totiž, že když tolik toho chtějí, že musím být už fakt dobrá.“*

**VO4: Jaké pro tebe bylo zařídit se časově a přizpůsobit se požadavkům organizace?**

**Co to obnášelo?**

*„Nějak náročné mi to nepřišlo. Věděla jsem o všem dopředu, takže jsem s tím počítala, a tak mi to ani nepřišlo nějak zvlášť časově náročný.“*

**VO5: Jaké bylo tvé očekávání od samotného výcviku mentorů?**

*„Očekávala jsem, že tam budeme dělat modelové situace, které jsme taky dělali. Možná jsem si taky myslela, že jich tam bude víc. Tuším, že jsme je dělali až nějak poslední den. Přijde*

*mi ale, že jsem nějak ani moc nevěděla do čeho jdu. I když nějak v rámci toho úvodního rozhovoru jsme si řekli a měla jsem nějaký hrubý nástřel jak ten program probíhá, tak mi pak přijde, že až v tom výcviku jsem fakt nějak pochopila, cože to tedy budu dělat, jak a proč. Takže jsem moc očekávání neměla.“*

**VO6: Jaké konkrétní zkušenosti sis představovala, že na výcviku získáš?**

*„Řekla bych, že asi fakt takový nějaký ty praktický. Zároveň nevím, jestli to na tom výcviku vůbec jde, protože pak je s těmi klienty nespočet situací, na které se nelze úplně připravit. Nedá se připravit na všechno. Ale čekala jsem a doufala jsem, že tam budou nějaký ty konkrétní situace, se kterými se můžeme potkat a jak je řešit.“*

**VO7: Měla si z něčeho strach nebo se naopak těšila? Jaké emoce tě doprovázely?**

*„Měla jsem strach, že mě třeba nevezmou. Protože když jsem se ještě hlásila do toho programu, tak mi to vůbec nedošlo. Říkala jsem si, že vždyť budu dělat dobrovolníka, tak když jedu jako dobrovolně, tak to by mě jako měli chtít (smích). A pak mi přišlo už na tom úvodním pohovoru, že jsi nás na tom výcviku ještě budou vybírat, že jsme teď sice prošli pohovorem a můžeme na ten výcvik, ale že jsem z toho měla strach, jestli to zvládnu a jestli mě na konci vezmou. A ještě jsem se docela bála té skupiny. Protože mi říkali, že to taky inzerovali na jobs.cz a tak různě, tak jsem si říkala, že tam třeba budou nějaký starší (já jsem tam byla čerstvě v 18) a teď na mě budou koukat, nevím, nějaký 22letý zkušené holky. A že tam budu taková ta mladá blbá...nevím, měla jsem tyhle myšlenky. Tak jsem se prostě bála že mě nevezmou, protože z toho úvodního rozhovoru jsem měla opravdu radost.“*

**VO8: Měla jsi už předtím nějaké zkušenosti v oblasti mentoringu?**

*„Asi ne. S mentoringem jako takovým ne.“*

**VO9: Co sis z výcviku odnesla do své vlastní praxe s klientem?**

*„Myslím, že jsem získala hlavně sebevědomí, že to zvládnu. A kdybych to v tom vztahu nějak nezvládala, tak to je v pořádku, že si o tu pomoc můžu říct. Jinak jsem to pak s těmi klienty měla velice individuální. Úplně něco jiného, než jsme dělali na výcviku. Takže jsem z toho jenom měla dobrý pocit, že to půjde, a že když nebudu vědět, co mám dělat, tak se někoho*

*zeptám nebo napíšu. Měla jsem po výcviku takový pocit opory, že tam někoho mám, a že mi ty záda někdo kryje a pomůže, když je třeba.“*

*„Taky mi pomohl pocit, že jsme na tom všichni stejně (na tom výcviku). Nepřišlo mi tam, že jsem jediná, která se cítí nějak blbě. To mi asi taky dodalo nějakou sebedůvěru, že to zvládnou.“*

**VO10: Je něco, co ses na výcviku dozvěděla sama o sobě?**

*„Asi nejvíce mi dali pak ty vztahy v Latě. A hlavně nastavování svých hranic. Obecně jsem předtím tolik problém neměla. Myslím si, že se vídám s lidmi, kteří jsou mi nějak blízký, a tam nějak často někdo nezkouší moje hranice. A myslím, že v té Latě to bylo se všemi klienty. To bylo takové, že si ořukávali ty hranice a zkoušeli, kam mě ještě můžou dát, a kam už ne. A na co se můžou zeptat, a na co už ne. Tak to si myslím, že mě hodně někam posunulo. A i teď jsem víc taková, že se umím za sebe postavit, umím přesně říct ne. Ale asi to bylo u mě i dospíváním, protože to byl zrovna pro mě takový věk, kdy jsem se i odstěhovala. Tak bych řekla, že to bylo oboje dohromady. Takže asi to bylo nejvíc držet si ty moje hranice, ve kterých mi je dobře a snažit se to nějak dobře komunikovat s těmi klienty, aby to pochopili. Nějak citlivě najít v tom rovnováhu.“*

**VO11: Je něco, co ses na výcviku mentorů nedozvěděla a v praxi ti to chybělo?**

*„My jsme například neměli takové něco, že by přišel za námi na výcvik nějaký dobrovolník, co už to dělá/dělal. Že bych si třeba ráda popovídala s někým, kdo už to dělal a mohla se ho na něco zeptat – na ten jeho příběh. Nevím, jestli to teda Lata už nedělá, možná třeba v rámci supervizi. Myslím si, že by to byla taky nějaká další možná opora. Jiný pohled někoho, kdo fakt v tom je. Chápu, že je tam někdo, kdo výcvik vede, pracuje v Latě a taky si tím prošel, ale chtěla bych mít spíš někoho stejně starého, jako jsem já. Protože mají už možná i takový zkruslený pohled na věc tím, že se na to dívají ze své strany, a taky v té době řešili jiná témata, než jsou teď.“*

**VO12: Kdybys mohla na výcviku něco změnit, co by to bylo?**

*„Například moc nevím, k čemu byl ten psychologický test. Nevím, jestli to už je tak dlouho, že si nepamatuju, jestli nám to vůbec nějak vysvětlili, proč jsme byli takhle testovaní. Jestli*

*z toho například někdy někomu vyšlo, že je úplně labilní (smích), a že proto ho nevzali. To doted' nevím, to by mě celkem zajímalo, proč se to jako tedy dělá.“*

**VO13: Jak vnímáš spolupráci s klíčovými pracovníky Laty a celkové fungování projektu?**

*„Já jsem měla Anit jako klíčovou pracovníci na všechny klienty, a to bylo fakt super. Líbilo se mi, že psala obsáhlý odpovědi na moje zprávy. Hodně mi to sedělo. Dokázala se taky dobře nacítit na to, co já potřebuju a co mi vyhovuje. A i když jsem třeba toho měla fakt hodně a nestíhala jsem zprávy psát, tak se se mnou domlouvala. Volali jsme si, nebo nějakou stručnou zprávu občas napsala za mě. Přišlo mi, že mě opečovává, no a že někdo myslí i na mě. Líbilo se mi, že byla hodně flexibilní a vždy tu byla pro mě. Jednu klientku jsem měla třeba z dětského domova, a to bylo furt něco. Nezvedala mi telefon sociální pracovníce a já jsem půl hodiny stála a čekala před domovem na klientku a nikdo nikde. A Anet mi vždycky telefon zvedla, řešila se mnou problémy...A obecně i v rámci supervizí nebo jiných aktivit to bylo fajn. Lata byla opravdu moje srdcovka. Přišlo mi, že to ti lidi dělají opravdu rádi a měla jsem z toho dobrý pocit, že je to baví. Asi se mi nestalo, že by tam bylo něco špatně. Do ted', i když už nedobrovolničím, spolu máme nějaký kontakt. Občas i s bývalou klientkou zajdeme někam na kafe, tak pošlu fotku nebo něco.“*

**Přepis rozhovoru R2**

**VO1: Jak si se dozvěděla o Latě a jejím programu „Ve dvou se to lépe táhne“?**

*„Já jsem se dozvěděla o výcviku přes kamarádku, která dělala výcvik v nějakým tom běhu před náma, to bylo asi tak dva měsíce. A vyprávěla mi jednou o tom v autobuse, prostě cestou domů asi v 10 min. a já jsem tou dobou byla nadšená takměř do čehokoliv, takže jsem na to kývla. A bylo to prakticky hnedka takže mě zverbovala prakticky v 10 min. Tak jsem tam napsala a hnedka jsem byla pozvaná na pohovor s Verčou a pak na výcvik, takže asi v týdnu to proběhlo - strašně rychle.“*

**PO: A vyprávěla ti kamarádka o výcviku nějak obšírněji nebo velice stručně, že tě přesvědčilo hned, že jedu do toho?**

*„No jako vyprávěla mi hodně o tom výcviku, protože to i pro ní bylo hodně čerstvé ty vzpomínky a právě měla pocit, že jí to jako hodně dalo v nějakým tom sebepoznání a že to bylo takové docela poctivý a byly tam sympatický ti lidi a jako celkově byla z toho moc nadšená.“*

**VO2: Co tě vedlo k dobrovolnické práci právě v této organizaci?**

*„No, asi to samý, co jsem říkala. Já jsem jako před tím nepřemýšlela nějak široce, že bych se dala na nějaké dobrovolnictví, ale spíš jsem tak nějak hledala jakékoliv příležitosti v sociální oblasti. A tím, že tady se to tak od té kamarádky zničehonic vynořilo, tak jsem potom hnedka šáhla, ale neporovnávala jsem to s nějakýma jinýma programy.“*

**VO3: Jak hodnotíš intenzitu kladených požadavků pro zapojení se do programu?**

*„No vlastně to bylo 4 dny a ještě k tomu celý víkend. Pro mě byl asi nejnáročnějších ten první den. Ta středa nějaká. Víím, že to byl takový ten hektický den a pak ještě ten večer jsme tam strávili tím psychologickým testem, tak to jsem tedy měla pocit, že se asi do Laty nedostanu. Pro mě to bylo fakt náročný.“*

**O: Říkáš „myslela jsem, že se nedostanu“. Z čeho jsi si to pro sebe vydedukovala?**

*„No, jak jsme seděli ještě naproti sobě ti budoucí dobrovolníci, a ještě jsme se k tomu vůbec neznali...a oproti nám ta porota, ti 4 lidi, kteří měli desky a koukali na nás, tak jsem měla pocit, že i svoje jméno, co tam říkám, tak jak je špatně. Že jako čekají, na čem mě nachytají. Třeba jsme tam říkali i svoje koníčky a taky jako basic věci, ale jsem si fakt připadala jak zkoušená a nepřišlo mi, že jsem působila věrohodně. Takže jsem měla docela špatný pocit z toho prvního dne, ale ty další už byli více v pohodě. Mě ještě někdo říkal, už si nepamatuju ty jména, ale že dělala výcvik mentorů ještě v nějaký jiný organizaci a tam to bylo jenom na jeden den. Tak mě to docela překvapilo, jaký to je nepoměr, protože já to srovnání sama neměla.“*

**VO4: Jaké pro tebe bylo zařídit se časově a přizpůsobit se požadavkům organizace? Co to obnášelo?**

*„Asi ve finále ani ne. Že mi to vycházelo docela. Nic mi to jako nevyblokovalo, ale tak to možná byla i třeba náhoda.“*

**VO5: Jaké bylo tvé očekávání od samotného výcviku mentorů?**

*„Já si právě nejsem jistá, jestli jsem o tom dost přemýšlela předtím, než ten výcvik začal. Moc teda asi ne. Ale potom, když to začalo, tak jsem si hlavně říkala, že si na to fakt chci přijít – jestli do té*

*Laty vlastně chci. Jak si to celý událo, tak nějak rychle, tak jsem si pak říkala, že si dávám čas do toho posledního pohovoru (jak nám pak poslední den oznamovali, jestli nás vezmou nebo ne). Já, když jsem tam šla, tak jsem si ještě sama nebyla jistá, jestli tam chci nebo ne to bylo asi takové hlavní očekávání od celého toho výcviku. I jestli jsem pro to fakt dělaná nebo jestli mi to pak časově bude sedět do programu a tak...“*

**VO6: Jaké konkrétní zkušenosti sis představovala, že na výcviku získáš?**

*„No možná ty vzorový situace. Ono se teda říká, že jsou to takový ty největší horory nebo takový ty největší strašáci, že potom vlastně v praxi se s tím člověk tolik neseťkala, ale na to jsem byla hodně zvědavá. A pak mi teda některý přišli fakt složitý, jakože jsem pak byla i ráda za to co jsem si vylosovala já, protože některý bych asi řešit nechtěla.“*

**VO7: Měla si z něčeho strach nebo se naopak těšila? Jaké emoce tě doprovázely?**

*„Hrozně jsem se bála ten první den. jsem se fakt bála nebo jako asi jsem byla i trochu paranoidní právě z toho, co od nás budou očekávat, nebo jak si to představují, ze svého pohledu. Na druhou stranu je, jakože fajn, že jsme si tam všichni potykali. Mě to přišlo uklidňující. Přišlo mi, že vlastně všechno hezké refletovaly, u všeho jsme se zastavovali. Takže čím dál ten výcvik byl, tím klidnější jsem byla.“*

**VO8: Měla jsi už předtím nějaké zkušenosti v oblasti mentoringu?**

*„Myslím, že spíš ne. Ne.“*

**VO9: Co sis z výcviku odnesla do své vlastní praxe s klientem?**

*„,,No, tak tohle bych asi rozdělila tak trochu na dvě části. Protože na jednu stranu mám pocit, že jsem si z toho výcviku hodně odnesla pro sebe. Třeba jak nás vedly k tomu reflektovat naše emoce a pojmenovávat je. To občas doteďka vlastně dělám, když se v tom neorientuju, tak si říkám „na výcviku nám říkali...“. A to mi přijde jako docela dobrá dovednost, kterou si z toho člověk může odnést. Pak psát zprávy, ale to jsou takový ty spíš techničtější věci. My jsme tedy bohužel hned vychytali ten Covid. A já jsem měla klientku hnedka potom výcviku, a to právě začínal. My jsme vlastně strávili celou tu dobu jenom online a bylo to úplně něco jiného, než co nás učili na tom výcviku. Takže jsem měla i takový období, kdy jsem byla vlastně našťvaná, že na to výcviku nás učili něco, ale praxe je úplně jiná. Máme online schůzky, jenom si voláme, nevěděla jsem, co všechno dělat na té online schůzce s tou klientkou, ještě když jsme se vůbec neviděli osobně. Jako nebavilo mě to, ten začátek, ale taky za to nemůže Lata.“*



**VO10: Je něco, co ses na výcviku dozvěděla sama o sobě?**

*„No, že jsem paranoidní... (smích). Ze začátku určitě třeba to reflektování vlastních emocí. No a pak ta samotná praxe a fungování v té Latě. To mi dává teďka hodně. Taky mám pocit, že o mnohem lépe vím komunikovat problém, nebo nějaký vnitřní rozpor. A nemít na sebe takový nároky, ani na toho klienta, protože ze začátku jsem asi měla prostě na oba velikánský nároky. Teďka je to už víc takový free a vím, že to nedělá dobře pro nás oba.“*

**VO11: Je něco, co ses na výcviku mentorů nedozvěděla a v praxi ti to chybělo?**

*„Já bych řekla ten online, ale to je asi něco, co Lata nemohla ovlivnit. Bohužel to v tedy ještě nikdo nevěděl.“*

**VO12: Kdybys mohla na výcviku něco změnit, co by to bylo?**

*„Vlastně já myslím...nevím, jestli si to dobře pamatuju, ale měla jsem pocit, že vlastně ta jedna modelovka na osobu není nějak moc. Měla jsem pocit, že se toho stihne mnohem víc za ten výcvik. A pak to vyšlo fakt jako jedna modelovka na osobu, tak to mi nepřišlo zas jako tolik. Každý byl jenom v té jedné specifické.“*

**VO13: Jak vnímáš spolupráci s klíčovými pracovníky Laty a celkové fungování projektu?**

*„Jo to bych reflektovala určitě skvěle. Já jsem byla po celou dobu u jedny klíčáčky – Anit. Po celou dobu se dvěma klienty. A to já musím říct, že to fungování, nebo ta naše komunikace, probíhala hrozně hladce. Dostávám obsáhlé odpovědi na zprávy, relativně rychlé odpovědi. Když je potřeba, tak si voláme kvůli tomu, co je potřeba a občas mi to přijde jak nadstandard.“*

## **Přepis rozhovoru R3**

**VO1: Jak si se dozvěděl o Latě a jejím programu „Ve dvou se to lépe táhne“?**

*„Já jsem se o tom vlastně dozvěděl od jednoho dobrovolníka, se kterým jsme dělali společně nějaký výzkum ve Fokus Group, kde jsme se náhodou potkali. Oba jsme se hlásili na psychologii, na Karlovku, a oba jsme se bavili o tom, co děláme za praxi, a tak dál. A on mi řekl, že dělá v Latě, a že to je super. Tak jsem se vlastně hnedka přihlásil. Prošel jsem si to na stránkách a zjistil jsem, že se mi to líbí a myslím, že to jako fakt dobrý.“*

**VO2: Co tě vedlo k dobrovolnické práci právě v této organizaci?**

*„Tak určitě to byla osobní zkušenost toho kamaráda. Ten o tom mluvil hrozně hezky a pak to úplně perfektně ladilo s tím, co bylo na těch stránkách. A líbilo se mi právě, že budu mít možnost pracovat s jedním člověkem, že se budu moct soustředit na jednoho konkrétního člověka, kterému můžu třeba pomoci nebo ho třeba někam navést. Pak určitě motivací bylo udělat praxi na přijímačky. To se určitě musí taky zohlednit. Možná kdybych se nehlásil na psychologii, tak se k tomu nedostanu, ale takhle mi to přišlo super. Ona ta Lata nabízí i mnoho seberozvojových věcí, různý ty supervize, ty programy navíc, a to se mi hrozně líbilo, že v rámci toho půjdu i do sebe a budu se vlastně učit, že to nebude jenom o tom starat se o někoho, ale že to bude i o tomhle hledání svých vlastních hranic a tak.“*

### **VO3: Jak hodnotíš intenzitu kladených požadavků pro zapojení se do programu?**

*„Já osobně jsem nikdy předtím životopis nebo motivační dopis nikam nikdy neposílal. Takže jsem si na tom dával docela záležet a hledal jsem si dost věcí, jak to má být správně formátovaný a ty věci okolo. Všechno mi to zabralo docela dost času, ale zároveň mě to bavilo, protože jak to bylo skoro poprvé, bylo to něco nového. Já jsem si říkal, že když to teď trochu vymazlím, tak to budu moct použít téměř vždycky. Takže to bylo takový, že jsem si na to musel dát záležet a pak i ten rozhovor s Verčou, vlastně mi to přišlo super, že tam je dost těch fází, a že ten člověk zjistí, jestli se k tomu hodí nebo ne. A já jsem že jo byl na gymplu, takže ještě prostě čas nějak jako byl. Čas je asi vždycky nedostatečný, ale zkrátka pro ty věci, který mi přijdou důležité, tak já si vždycky čas najdu, a naopak mi jako přijde super, že to bylo takhle dlouhý.“*

### **VO4: Jaké pro tebe bylo zařídit se časově a přizpůsobit se požadavkům organizace? Co to obnášelo?**

*„Já vím, že jsem si to musel napsat dopředu do kalendáře a pak jako jsem musel. No, že jsem kvůli tomu nešel na nějaký své koníčky, takže jsem například nemohl sportovat, protože jsem tam měl výcvik.“*

### **VO5: Jaké bylo tvé očekávání od samotného výcviku mentorů?**

*„Já jsem asi... Ty jo, to je hrozně dávno... Ehm, vím, že jsem jako byl hodně zvědavý, že to byla nějaká sebezkušenost, která je prostě nová. Jakože jsem se bál, že to je nový, ale očekával jsem od toho asi, že se určitě dozvím o tom víc, jak to teda funguje, co se po mě bude chtít. Určitě jsem očekával právě zkoušení nějakých těch modelových situací očekával jsem taky, že z toho asi budu psychicky vyčerpaný, že mě to jako hodně unaví, což naopak se vlastně nestalo. Spíše mě to nabílo tím, že jsem jako byl potom prvním dni úplně nadšený. Tam bylo to seznamování s těma klíčakma, nový kreativní způsoby, jak poznat ty lidi, jak se dostat do té flow ty organizace. A tak přišlo mi to fakt jako hrozně super, že ten první den byl jako seznamovací a pak co by mohl dobrovolník očekávat*

*od klienta a obráceně... že něco takového tam bylo. Takže to bylo jako fakt super a že jsem se právě pak hodně těšil na ty modelovky, že mi to víc přiblížilo to, jak to bude pak v praxi fungovat.“*

**VO6: Jaké konkrétní zkušenosti sis představoval, že na výcviku získáš?**

*„Tak určitě tam jako šlo o to, pochopit toho klienta a jak ho pak vést, třeba ukázat nějaký tipy a tak dál. A potom už ty modelovky jsem si představoval že budou super, že si vyzkouším, jak bych reagoval a jestli dokážu reagovat dobře a tak...hmm... co jsem si chtěl ještě odnes odtamtud? ... Snažím se naladit na tu dobu, jak jsem byl na tom předtím, už je to fakt dávno... Myslím, že to jako bylo poznat i ty lidi s tím podobným zájmem, a že se trochu povrtám v tom, jak ty věci mám sám, jak reaguju, jak budu reagovat na ty konkrétní situace, a jestli se mě to nějak dotkne, nebo jak to bude. Nějaká ta taky sebezkušenost.“*

**VO7: Měl si z něčeho strach nebo se naopak těšil? Jaké emoce tě doprovázely?**

*„Strach jsem určitě měl, protože to bylo vlastně něco nového. A nový prostředí, nový lidi, nikoho jsem tam neznal. Bylo to hodně i o tom, že já jsem se v té době snažil hodně osamostatnit, že chvíli na to jsem se ještě odstěhoval od rodičů a tak dále. takže to byl taky jeden z těch kroků, překonat sám sebe. Pamatuju si, že v té době to bylo fakt o tom, dělat si to moje, že mě do toho nikdo netlačí, že jsem se prostě rozhodl do toho jít. Takže určitě jsem strach z tohoto jako měl, jak obstojím před touhle tou zkouškou, protože je to zase nová věc a těžká, protože předtím jsem nedobrovolničil, takže hodně to bylo spojené s tím, že nevím, jaké to bude. Nevím, co od toho očekávat, ale zároveň jsem byl jako hrozně natěšený, protože mi to přišlo jako hrozně smysluplný, že je to něco, co vlastně moc chci dělat a nějak se tomu věnovat, že to není jen kvůli těm přijímačkám, i když tam hráli velkou roli, ale že to bylo i jako za mě že mi to přijde jako dobrý, takže jsem se rozhodně těšil. Víím, že ze začátku, když jsem tam šel, tak jsem byl hrozně nervózní, ale hrozně mi v tom pomohlo to představení s těma klíčema, to si doted' pamatuju.“*

**VO8: Měl jsi už předtím nějaké zkušenosti v oblasti mentoringu?**

*„Ne.“*

**VO9: Co sis z výcviku odnesl do své vlastní praxe s klientem?**

*„Těch věcí by tam bylo hrozně moc. Určitě tam byly ty věci jak začít vůbec ten vztah, jak do toho jít právě na první schůzce, domluvit si takový ty věci, podle čeho se poznají i takový ty věci, které používám doted' když někam přijdu a vidím, že je někdo nervózní tak je pro mě důležité naladit se na tuhle tu vlnu. Když Je na první schůzce ticho a řekneš že ty jo jsem nervózní. Bojím se, jaký to bude a tak dál. Tak se tak nějak prolomí ty ledy. Takže takových drobných tipů na tom výcviku bylo hrozně*

*moc, co mi jako pomohlo. Dále co mi hrozně pomohlo, co se tam jako řešilo, bylo ty hranice. Na co si dát pozor, jak se drží ty pravidla, jak si to nastavit a tak dál. Tak to jako hodně pomohlo. To bylo něco, co se pak samozřejmě několikrát otevřelo na supervizi a řešilo i později. A tak dál a tak dál. A tím, jak to byl takový pro mě první mentoringový program, tak to bylo fakt nový. Já teď hrozně krát používám slovo nový, ale že to bylo fakt hrozně přínosné, protože jsem se nikdy předtím nezamýšlel nad tím, jak je důležitý mít ty hranice, nebo proč bych to dělal. Takže jsem si uvědomil spoustu věcí, které třeba nedělám. A že by to chtěl změnit, zvlášť jestli chci dělat nějakého mentora a udržovat si nějakou ten odstup, ale zároveň být v tom vztahu společně s tím klientem. Byla tam spousta věcí, co jsem se takhle o sobě dozvěděl a o tom vztahu, jak to vést a určitě tam byly i další věci.“*

**VO10: Je něco, co ses na výcviku dozvěděl sám o sobě?**

*„Třeba já mám doteďka vzpomínku z jedny ty modelovky. Když jsem měl hrát klienta a já jsem to nebyl schopný zahrát. Absolutně jsem se nedokázal vcítit do té role, že by to tak někdo mohl mít. A pak jsem to tam hodně jako řešil v rámci těch sebereflexí. Prostě jsem se do toho jako vůbec nedokázal vcítit a bylo mi v tom hrozně pak nepříjemně, protože jsem to nedokázal zahrát. Takže jsem si zjistil, že já jsem si do té doby o sebe vždycky myslel, že jsem dost empatický, že se dokážu na ty lidi naladit a takhle, a že dokážu chápat, jak to berou, ale tohle byl pro mě jako docela dost zlom, že jsem si říkal – aha musím k těm lidem přistupovat více individuálně, než doteď. Prostě protože očividně se na ně nedokážu tak naladit, jak jsem si myslel předtím, tak jsem se o sobě toho dost naučil, na co si dávat pozor. Pak i ty hranice, to jsem už říkal, jako říkat ne, to celkově za dva a půl roku. Teď budu říkat ne jak nikdy předtím. Pak jsme na našem výcviku hodně řešili priority, protože jsme se na tom našem výcviku zrovna sešlo hodně lidí, který toho dělali hodně. Byly to hodně jako aktivní lidi, tak jsme dost řešili priority. Jestli to dlouhodobě dokážou udržet. A to bylo taky hodně přínosný, že se ten člověk učil skládat, jak co chce, co je pro něj důležitý.“*

**VO11: Je něco, co ses na výcviku mentorů nedozvěděl a v praxi ti to chybělo?**

*„To je teď pro mě hrozně těžký, protože je to fakt daleko...No ten výcvik celkově, hodně jsem se o tom bavil s Anet i s Verčou, mě to zajímalo, jak to běží, že to mají takový vymazlený jako hodně a právě to jako spousta těch věcí, co se tam řeší, nebo co se právě řeší na supervizi nebo tak, tak spousta lidí pak řekla - ale to jsme dělali na výcviku a já jsem si to vůbec jako nepamatoval. A pak když to řekli, tak jsem si na to vzpomněl, že tam bylo hrozně moc věcí, co se člověk musí naučit, co je tam jako informací, které má vstřebat za ty 4 dny. Toho je extrémně hodně, a že jsi z toho vezme asi každý asi to svoje. A pak spoustu věcí jako vypustí, a pak je zrovna v tom stavu třeba potřebuje a zapomene, ale že si to možná na tom výcviku řešila. Takže pro mě je teď hodně těžký na to odpovědět, protože vím, že spoustu věcí mě v praxi pak překvapila, a když jsme to pak třeba dál řešili s Anit, nebo s někým, tak to na tom výcviku bylo řečený, ale už jsem to nedokázal pobrat/vstřebat. Například,*

*že klient mi připadá jako normální člověk a nepotřebuje chodit do Laty. A vím, že se to na tom výcviku jako řešilo, ale pak mě to v praxi překvapilo, protože vím, že s tím svým klientem mi přišlo, že to byl v pohodě kluk a potom jsem jako fakt nechápal, proč v té Latě je, protože to bylo jako hnedka ty první 3 měsíce, co jsem s tím klientem byl. OK, byl malinko těžší, ale znám těžší lidi. A furt jsem se ptal, proč v té Latě je, a až po určitý době se začali vynořovat ty věci, proč tam teda je. Takže pak to bylo v pohodě, ale vím, že v tu chvíli mě to překvapilo, protože člověk jde na výcvik s tím, že zachránit celý svět (smích). A pak až ty supervize, nebo zpětné reakce od Anit, ta mi říkala: „Hele, dej tomu čas, třeba se na něco vynoří. Pokud ne, tak i tak jako tak budete spolu jenom trávit čas a bude to v pohodě. Dej tomu ten čas.“ A jako když se vytvořil ten vztah, tak jako hlubší, tak se ty věci začali ukazovat. Takže třeba počkat v tom vztahu. Fakt na to netlačit. Prostě čekat a ono to nějak vyleze samo. A možná to si říkám, že mi na tom výcviku chybělo...nevím, jestli to tam zaznělo, že hned od začátku budovat bezpečný a důvěrný vztah nebo si to nepamatuju...“*

#### **VO12: Jak vnímáš spolupráci s klíčovými pracovníky Laty a celkové fungování projektu?**

*„Úplně super tam asi není moc co vytknout a měl jsem na všechny klienty jedné ho klíčového pracovníka, který vždycky vypíchne ty důležité věci.“*

## **Přepis rozhovoru R4**

#### **VO1: Jak si se dozvěděla o Latě a jejím programu „Ve dvou se to lépe táhne“?**

*„Od kamaráda, resp. od kamarádky, která znala kluka, který se hlásil na psychologii. A hlavně, ta motivace lidí, kterých znám kolem sebe byla ta, že chtějí tu praxi na ty přijímačky, protože je to hodně ztížení. Takže já jsem to taky kvůli tomu zjistila, protože kamarádka říkala, no hele tady je kluk, tamhle tam chodí, tak já tě s ním zkontaktuju, on ti řekne, co to je, a je to super věc, budeš tam dělat mentora, a já že to zní docela super. Takže tak mě to jako zaujalo. Oproti třeba jiným praxím ta Lata zrovna mi připadala, jako už zprvu, jako něco, kde jsi v uvozovkách vyzkouším toho psychologa nebo nějakého toho vyloženě kontaktu s klientem s někým, kdo má problém. A budu s ním v přímém kontaktu, když to někde jinde už jako třeba možnost není být s ním sám přímo. Znělo to i jako celkem zábava, a že to bude třeba poučný i pro mě.“*

#### **VO2: Co tě vedlo k dobrovolnické práci právě v této organizaci?**

*„Tak především to bylo to doporučení, že jsem už vlastně věděla, že Lata je fajn, že to tam funguje, že je to hodnotný, že je to fajn praxe. Takže ta recenze jako první. Druhák i ty stránky mě oslovili o*

*tom, co se psalo, takže i ta jejich prezentace mě zaujala. A taky jakoby snadnost, nebo jednoduchost se tam do toho dostat, protože na jiné praxe třeba požadovali, že člověk už musí být studentem psychologie nebo tak něco. Teda vlastně jo, byl tam výcvik, byl tam ten výběr, něco takového, OK, ale pořád jako zapsat se tam bylo jednodušší než všude jinde, takže i to mě motivovalo k tomu, tak to zkusím. Působilo to na mě přívětivě, jako že mě vyzývali k tomu, abych tam šla, s otevřenou náručí mě vítali, to jsem cítila i z toho webu, to vypadalo hrozně mile. Tak to na mě působilo. Takže to je taky třeba věc, která mě do toho přesvědčila. A taky ta dostupnost těch informací, těch bylo docela hodně na tom webu. Dokázala jsem se toho mnoho dočíst a i to, jak mile komunikovali, to je další věc. Hnedka se mi jako věnovali ohledně toho, že jsem chtěla, to bylo taky hodně super.“*

### **VO3: Jak hodnotíš intenzitu kladených požadavků pro zapojení se do programu?**

*„Musím teda říct, že jako ten výcvik, obecně ten proces, byl zdlouhavý. Pamatuju si, že to vlastně byla středa odpoledne až do večera, rádobý nějaký něco...nepochopila jsem tam úplně, jako nás pozorovali, jak interagujeme. Bylo to strašně náročný, a dokonce tam byl ještě ten dlouhý test, který měl asi 300 otázek, a tam jsme psali křížky k nějakým možnostem. To bylo pro mě dost náročný, ale zároveň se mi hrozně líbilo, a to bylo důležitý, že jsem to absolvovala jakoby úplně bez řečí bez debat, že to bylo jasně daný. Přesně jsem věděla, co přijde, co mě bude čekat a jak to bude probíhat. Přesně jsem věděla, že nás čeká středa a pak pátek až neděle, kompletně prostě ten celý víkend. Věděla jsem o tom a víceméně mi oznámili ten výcvik už hodně dopředu, že se to koná v konkrétní časy, už to mají dané předem, takže už jsem věděla, že to tak bude. Jelikož jsem ještě byla myslím si, že ještě ve třetíáku, tak jsem měla ještě docela dost času, a hlavně to pro mě bylo důležitý, že jako i kdybych ten čas neměla, tak si ho prostě najdu, protože vím, že tu praxi chci na tu psychologii. Chci, a že když to nebude teď, tak ten další výcvik bude třeba až za půl roku, nebo možná za dva měsíce, ale furt je tam doba, kdy už bych mohla ty vědomosti mít a něco z toho čerpat a něco z toho využívat.“*

### **VO4: Jaké pro tebe bylo zařídit se časově a přizpůsobit se požadavkům organizace? Co to obnášelo?**

*„Tak jelikož jsem byla v tom třetíáku, tak to nebylo pro mě tak těžký. Ještě když nádraží je kousek od mého domu, nebo jo dejme tomu je to kousek, takže to pro mě nebylo těžký tam dojet. Včetně třeba nějakého oběda. Brala jsem to jako samozřejmost. Byla jsem ráda, že můžu, takže jsem si spíš říkala, že bych jim za to měla nějak platit já, že bych jsem já za to měla být ten dlužný, ne že oni by jako byli ti, kteří dluží něco mě. Takže jsem to brala jako velice pozitivně, že díky, že můžu.“*

### **VO5: Jaké bylo tvé očekávání od samotného výcviku mentorů?**

*„Tak jak už jsem říkala, tak jsem tam zprvu už šla s tím, že tak nějak je to spíš výcvik než přijímací pohovor. Tudiž jsem od toho očekávala hlavně obecné informace o tom, co tohle to je, co tam budu dělat, kdo jsou ty klienti, co mě může potkat...abych věděla, co potřebuju k tomu abych se s tím*

*dokázala poprat. Takže takový obecný věci s tím, že jako ta středa nevím jako v čem byla... tam byli ty psychologičky, to jsem taky věděla předem, že tam budou. To jsem spíš považovala jako aby si nás proklepli, jestli nejsme nějaký skrytý psychopati. Tak to jsem jako brala že OK, to je v pohodě, když jsem s tím počítala dopředu. A možná jsem ještě čekala nějaký více osobní pohovory s těma psychologičkami. Chápu, že to bylo časově náročný, a skoro nerealizovatelný, a pak jsem věděla, myslím si že nám to říkali na tom prvním dnu, a pak jsem měla očekávání na ten víkend, že tam budu ty modelový situace, tak toho jsem se bála, protože najednou je to situace kdy...“*

**VO6: Jaké konkrétní zkušenosti sis představovala, že na výcviku získáš?**

*„Potřebovala jsem hlavně nějaké znalosti, abych jsem si to sama dokázala představit a prostudovat nějaký ty situace. Někaký potencionálně vyžadovaný vlastnosti, nebo schopnosti, které bych se měla třeba naučit i sama, nebo nějak je vyvolat v sobě. Takže ten základ toho vědění, těch znalosti o tom, co to jako obnáší, co se bude ode mě očekávat. Další věc byla, co vlastně budu dělat s těma klienty, jak se k nim mám chovat, co je to za lidi. V podstatě se dá říct, že jsem od toho očekávala, že tam ty lidi budou mít větší problémy. Já jsem teda měla docela v pohodě klienty, takže nevím, ale pořád jsem očekávala, že tam budu ti lidi, kteří měj horší problémy. Víc s nimi bude potřeba pracovat, tak jsem chtěla hlavně jako získat ty znalosti o tom, jak třeba se k těm lidem chovat, jak k nim přistupovat, jak s nimi mluvit, o čem třeba nemluvit naopak, jak oni třeba můžou reagovat na mě a jak oni vidí ten svět. A proč ho vidí jinak, jestli je to v pořádku, nebo to není v pořádku. Takže takový psychologický triky nebo rady, jak se chovat k lidem kteří jsou jinaký.“*

**VO7: Měla si z něčeho strach nebo se naopak těšila? Jaké emoce tě doprovázely?**

*„Tak určitě to byl ten strach, nějaký ty obavy, taky stud, že Ježíš Maria, co mě tam čeká, ted' tam budu lidi cizí... a hlavně já jsem i člověk, který se strašně rychle unaví, takže já jsem už pak jako byla z toho že celý víkend a pak jako už samozřejmě ke konci se to už vezlo i s tou únavou. Ale to ani tak ne, spíš jako ten stud, ty obavy a zároveň tam bylo jako ta zvědavost a touha se to dozvědět tam být touha vědět a poznat. Takže tam jako bylo to oboje. Myslím si, že to buď bylo půl na půl, nebo třeba převažovalo to pozitivní, ale byly tam ty obavy, že se třeba ztrapním.“*

**VO8: Měla jsi už předtím nějaké zkušenosti v oblasti mentoringu?**

*„Já si myslím, že ne. Já si myslím, že to byla moje první zkušenost a myslím si, že dokonce i poslední.“*

**VO9: Co sis z výcviku odnesla do své vlastní praxe s klientem?**

*„Zprvce to byly ty pravidla toho mentorského vztahu, který byly jsem pochopila, a je to pravda, že byly hodně zásadní v tom vztahu toho mentora s tím menteem. Protože tam vlastně jsme se hodně bavili o té dualitě mnohdy toho vnímání, jestli je to kamarád anebo mentor, nebo kde je ta hranice. Takže i to definování těch hranic i ten rozdíl mezi tím, co je kamarád a co je mentor a jak to vypadá*

v tom programu konkrétně. Tak to bylo hodně pro mě důležitý, abych trošku pochopila tu svou situaci v tom vztahu, v rámci toho mentoringu. I vzhledem k tomu, jak se mám chovat ke klíčakovi, co mám jako reportovat. (I když s tou první klientkou byly problémy, ale pořád byla relativně v pohodě.) No a pak ještě kromě těch modelových situací tam byla ta opatrnost v tom stylu, jak s nimi komunikujeme. To znamená, že vím, že nic nevím, to je ten předpoklad, a ještě jak tam říkala tuším Monča, že předpoklad je matka průseru, tak to si pořád pamatuju. A možná jsem si to nepamatovala bezprostředně potom výcviku, ale možná teďkom až zpětně si to uvědomuju, že to vy vstávalo, se mi to rodilo v té hlavě, že to bylo pro mě strašně směrodatný ten výcvik, a že mě to naučilo nejenom jakoby být pro toho klienta, jak se chovat s klientem, ale i do osobního života to bylo pro mě strašně určující, jak se teďkom chovám k druhým lidem.“

#### **VO10: Je něco, co ses na výcviku dozvěděla sama o sobě?**

„Jako jedna věc tam je, na kterou si určitě vzpomenu hnedka. Je tam nějaká osobní prohra. Měla jsem klientku a ona strašně mluvila osobě. Bylo tam furt já já já a strašně málo mně. A po celou dobu jsem to říkala klíčakovi a mluvila jsem o tom s kýmkoliv, jenom ne s ní. O tom, že mi to vlastně vadí, a že se mi nelíbí, že se nezeptá i na mě. Jakože to je hodně o ní, a že já jí vlastně znám, ale ona mě třeba nezná skoro vůbec, protože se na mě jako neptá. A vlastně jsem se o sebe naučila, že když jsem už tu klientku měla rok, říkal mi to i klíčák a i lidi, s kterým jsem se o tom třeba bavila, tak jí to prostě řekni ať se víc ptá na tebe...a jako já jsem nikdy nebyla schopná jí prostě do očí říct, i když jsem věděla, že mám být ten mentor, který to řekne, ten jediný, který její to může říct, protože jsem v pozici toho mentora. Ale když jsme se více poznávali a byl ten vztah přátelský tak se z toho vytrácelo to, že já bych měla být ten někdo nadřazený, nebo někdo hodný radit jí. Já jsem jí to nechtěla říct z toho důvodu, že kdybych řekla hele mluvíš jenom o sebe, tak se pak na mě zeptá, ale na druhé straně jsem se bála, že ji nebudu zajímat, že ji nebudu bavit. Tak jak to postupovalo časem, a jsme se bavili hlavně o ní, tak pak když mělo přijít na mě, tak jsem už rezignovala na to, to zkoušet nebo o sobě mluvit, protože jsem viděla, že jí to očividně asi nezajímá. Těšila jsem se na to že jsi mě třeba bude ptát jak vypadá život v tvém věku, co se bude dít, cos dělala ty, co tvůj první kluk...to se mě skoro neptala, jenom výjimečně a hodně okrajově, ale vůbec ode mě nechtěla získávat ty znalosti toho staršího člověka/vrstevníka. To mě i trochu překvapilo a jsem z toho trochu zklamaná. Jsem doufala, že budu někomu moc říct, jak jsem to měla já a bavit se o tom. Mě zajímal i ten generační rozdíl, jak tam byl mezi námi a byla to taková moje osobní prohra v tom, že jsem si uvědomila, že nejsem fakt schopná tady v tom vztahu jí říct: hele, myslím si to a to furt mluvíš jenom o sobě a koukáš někam do blba, když s tebou mluvím.“

#### **VO11: Je něco, co ses na výcviku mentorů nedozvěděla a v praxi ti to chybělo?**

„Uff snažím se vybavit si nějaký situace... Ty jo, nevím, teďka si nic nevybavím, ale nad čím teď přemýšlím je, že se tam děje spousta věcí, který v tom vztahu probíhají a možná ani nejsou o tom,



*jestli jsou v tom výcviku obsaženy, nebo jestli vůbec do toho výcviku jako patří, anebo je v tom ještě nějaký tvůj osobní souboj, který vedeš sám se sebou v rámci toho vztahu. Například ta obava říct někomu do očí pravdu, tak to je přesně to, co tě může výcvik naučit rádobu, ale zároveň se to musíš naučit i ty sám. Tam nejde prostě o to, že tě to naučí výcvik a že na výcviku někdo řekne: řekni mu pravdu, co si myslíš o jeho svetru. Tak je otázka, jestli to chybělo v tom výcviku, ale umím to pak reálně udělat? Prostě nevím...“*

**VO12: Kdybys mohla na výcviku něco změnit, co by to bylo?**

*„No to je fakt těžký. Jako zároveň si myslím, že tam jako nebyla chyba, ale je to i tím, že nemám porovnání, resp. ještě jsem byla na výcviku mentorů v Dobroduši, a myslím, a jako musím říct, že ten byl kratší a byl stručnější bych řekla. Jak mám porovnání s Dobroduší, tou první byla ta Lata, to bylo víc obsáhlé. Fakt to jako brali vážně a fakt jako hele to je velká věc. Pak tam byla ta Dobroduš, která to taky brala vážně, taky to byla velká věc a ten výcvik byl prostě kratší. Byl to jenom víkend, dva dny, dohromady 16 hod. A nakonec jak jsem měla to porovnání, tak jsem si říkala, nakonec mám díky tomu pocit, že v té Latě to jako nepodcenili, že to tam bylo fakt dlouhý a myslím, že tam možná hrálo roli i to jestli ten člověk to jako zvládne, jestli opravdu projít zvládne, projet ten pátek, středu, sobotu, neděli, celý dny a jestli je schopen tomu to dát a jestli ano, tak jo je odolný, opravdu chce...takže asi bych to neměnila, ani tu délku, i když je to úmorný, věřím že to má smysl.“*

**VO13: Jak vnímáš spolupráci s klíčovými pracovníky Laty a celkové fungování projektu?**

*„Je super, že tam ty klíčoví pracovníci jsou, že jsou úplně ti první nablízku. Zároveň chápu psaní těch zpráv. Oni potřebují vědět, co se děje, a jak se to vyvíjí, chtějí pomoci. Občas to bylo takové, že jsem vnímala někdy, že se třeba moc doptávali, že jsem psala relativně dlouhé zprávy a pak jsem jednou napsala – že jsme se viděli, bylo to super, pokecali jsme, a to bylo asi všechno. A mě bylo odepsáno – jsi v pohodě nestalo se nic? A já že právě že ne, právě že všechno v pohodě, já nemám co víc říct. A někdy to bylo tak, že sama ta omezenost těch zpráv, protože už jsem strávila 3 hod. nebo dvě na schůzce, a ještě tam bylo psaní těch zpráv. Už to bralo čas samo osobě. Bylo to zdlouhavý všechno to psát.“*

**Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce  
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Michaela Haneschová

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Pohled dobrovolníků na mentorský výcvik v rámci projektu „ve dvou se to lépe táhne“ - LATA

Vedoucí/oponent\* práce: doc. PaedDr. Slavomír LACA, PhD.

**Technické parametry práce:**

Počet stránek textu (bez příloh):

Počet stránek příloh:

Počet titulů v seznamu literatury:

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

**Výběr tématu**

Závažnost tématu

	•			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

		•		
--	--	---	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	•			
--	---	--	--	--

**Formální zpracování**

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	•			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	•			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		•		
--	--	---	--	--

**Metody práce**

Vhodnost a úroveň použitých metod

	•			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	•			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

		•		
--	--	---	--	--

**Obsahová kritéria a přínos práce**

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	•			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

		•		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

		•		
--	--	---	--	--

\*

\*\* 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Návaznosť kapitol a subkapitol

	•			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použiteľnosť výsledkov v praxi

		•		
--	--	---	--	--

Vhodnosť prezentácie záverov práce (publikácie, referáty, apod.)

		•		
--	--	---	--	--

Otázky a námety k diskusi pri obhajobe:

Nemám otázky do diskusie.

Celkové hodnotenie práce (klady, nedostatky):

Autorka predkladanej bakalárskej práce Michaela Haneschová, sa zaoberá vo svojej práci sociálnou v rámci dobrovoľníctva problematikou a to vidíme už v samotnom názvu Pohľad dobrovoľníkov na mentorský výcvik v rámci projektu „ve dvoch sa to lépe táhne“ - LATA. Štruktúra práce je spracovaná v jednotlivých kapitolách a podkapitolách. V úvode autorka charakterizuje celú problematiku, ktorú rozoberá v jednotlivých kapitolách, taktiež si vytýčila cieľ svojej teoretickej a empirickej časti v práci. Autorka pri písaní použila adekvátnu odbornú literatúru, ktorú uvádza v zozname bibliografických odkazov (autorka použila nielen domácu literatúru ale aj zahraničné publikácie, k tejto problematike, za čo jej platí pochvala). Je treba pochváliť i osobnú zaangażovanosť v rámci celej problematiky u autorky. V práci sa nájdú formálne nedostatky.

Predkladaná bakalárska práca sa člení na teoretickú a empirickú časť. V rámci teoretickej časti práce autorka opisuje pohľad na zvolenú problematiku v troch hlavných kapitolách a podkapitolách (predstavila inštitúciu LATU, charakterizovala dobrovoľníctvo, mentoring, mentorský výcvik a iné). Praktickú časť tvoria posledné kapitoly štvrtá, ktorá je prínosom predkladanej práce.

Praktickú časť tvorí posledná piata kapitola. Autorka použila metódu pološtruktúrovaného rozhovoru, kde si stanovila výskumnú otázku a vedľajšie výskumne otázky. Následovne k analýze textu - rozhovorou bola použitá metóda interpretatívna fenomenologická analýza (IPA), kde si stanovili základné okruhy rozhovoru, ktoré vyhodnotila a prehľadne spracovala. Na základe stanoveného cieľa sa autorke podarilo splniť cieľ práce a došla k zaujímavým výsledkom, ktoré zhrnula do záverečnej kapitoly. Domnievame sa, že predložená práca je zaujímavá spracovaná a spĺňa požiadavky kladené na bakalársku prácu.

Doporučení k obhajobe: doporučuji/~~nedoporučuji~~\*

- práca spĺňa požiadavky kladené na bakalársku prácu, preto ju doporučujem k obhajobe.

Navrhovaná klasifikácia:

- klasifikujem ju stupňom – 1 - 2 dle obhajoby

Datum, podpis: 15.05.2022



\* nehodící se, škrtněte



**Posudek oponenta bakalářské práce  
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno autora: **Michaela Haneschová**

Obor studia: : Sociální práce se zaměřením na komunikaci aplikovanou

Název práce: **Pohled dobrovolníků na mentorský výcvik v rámci programu**

Oponent práce: PhDr. Hana Hejná

**Technické parametry práce:**

Počet stránek textu (bez příloh): 48

Počet stránek příloh: 16

Počet titulů v seznamu literatury: 40

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

**Výběr tématu**

Závažnost tématu

	x			
	x			
	x			

Oborová příslušnost tématu

Originalita tématu a jeho zpracování

**Formální zpracování**

Jazykové vyjádření

(respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny

(citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

		x		
--	--	---	--	--

Formální zpracování

(jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	x			
--	---	--	--	--

**Metody práce**

Vhodnost a úroveň použitých metod

Využití výzkumných empirických metod

Využití praktických zkušeností

	x			
	x			
	x			

**Obsahová kritéria a přínos práce**

Přístup autora k řešené problematice

(samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

x				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

Návaznost kapitol a subkapitol

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

Vhodnost prezentace závěrů práce

(publikace, referáty, apod.)

	x			
	x			
	x			
	x			
	x			

\* nehodící se škrtněte

\*\* 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

**Posudek oponenta bakalářské práce  
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi):

Autorka vybrala pro svou bc. práci velice zajímavé téma, které může být velice inspirující i pro jiné NNO. Bakalářská práce v teoretické části je zpracována logicky, přehledně a obsahově přiléhavě. Text je pro čtenáře čtivý a odborně přínosný. Výzkumná část je zpracována pečlivě a zpracování dat je důkladné. Výsledky výzkumu jsou podrobně zformulovány a v Závěru výzkumu diskutovány. Formální však zpracování zcela neodpovídá požadované normě, není však pochyb, že by nebylo odkázáno na využití zdrojů. Pouze dohledatelnost zdroje není v některých případech jednoduchá a jednoznačně označená (např. GIVING AND VOLUNTEERING IN THE CZECH REPUBLIC nebo zákon, Ú. (11. . Červenec 1960) o uvedeném zdroji. Přesto práci hodnotím známkou výborně.

Doporučení do soutěže o nejlepší diplomovou práci:

Celkově získané body do soutěže:

Doporučení k obhajobě:

doporučuji

Navrhovaná klasifikace:

výborně

Datum, podpis:

22.5.2022



\* nehodící se škrtněte

\*\* 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a