

## Supervízia a jej miesto v organizáciách pracujúcich s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami

### Supervision and its place in organizations working with volunteers

Veronika Kosková

Centrum dobrovoľníctva n.o., Platforma dobrovoľníckych centier a organizácii n.o.

---

**Recenzent/Review:** PhDr. Zlatica Doktorov

ÚPSVaR Bratislava

---

**Submitted/Odoslané:** 28. 10. 2021

**Accepted/Prijaté:** 11. 12. 2021

---

**Abstrakt:**

Cieľom tohto príspevku je priblížiť ľahký vhlad do problematiky dobrovoľníctva. Cez rôzne definície a rozdelenia podáva základný obraz o problematike, ktorý je doplnený aktuálnym stavom dobrovoľníctva na Slovensku. V súvislosti s nástupom nových trendov hovoríme o potrebe profesionalizovať dobrovoľníctvo v zmysle zavádzania prvkov manažmentu do práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami. Ako jeden z účinných nástrojov tohto manažmentu popisujeme supervíziu – jej chápanie, funkcie, špecifiká v mantineloch dobrovoľníctva.

**Kľúčové slová:** dobrovoľníctvo, manažment dobrovoľníkov, supervízia

**Abstract:**

The aim of this paper is to provide an easy insight into the issue of volunteering. Through various definitions and divisions, it provides a basic picture of the issue, which is supplemented by the current state of volunteering in Slovakia. In connection with the onset of new trends, we talk about the need to professionalize volunteering in terms of introducing elements of management into work with volunteers. As one of the effective tools of this management, we describe supervision - its understanding, functions, specifics in the boundaries of volunteering.

**Key words:** volunteering, volunteer management, supervision

---

## Úvod

Dobrovoľníctvo ako forma nezištnej pomoci druhému vo svojom voľnom čase, je tu už od nepamäti. Či to bola alebo aj je susedská výpomoc, alebo forma pomoci v rôznorodých organizáciách. Nedávny výskum na Slovensku ( Brozmanová Gregorová a kol., 2011) ukázal, že najviac dobrovoľníkov pôsobí v oblasti sociálnych služieb potom v oblasti životného prostredia a v oblasti umenia a kultúry. Častými motívmi ich zapojenia do dobrovoľníctva je najmä silné presvedčenie, že je dôležité, aby človek pomáhal druhým a túžba stretnúť prostredníctvom dobrovoľníctva nových ľudí a nadviazať nové priateľstvá. Ďalšími dôležitými prínosmi dobrovoľníctva sú uspokojenie z výsledkov práce, rozšírenie životných skúseností, osobný rozvoj, získavanie nových schopností a zručností, vytváranie nových priateľstiev, sebarealizácia, získanie pocitu potrebnosti, ale aj osobného úspechu, sebadôvery a nesebeckosti.

Ako vidno dobrovoľníctvo veľa dáva nie len dobrovoľníkom, ale i samotným prijímateľom služieb a svojou povahou má veľmi blízko k pomáhajúcim profesiám. Práve tie sú často ohrozené vyhorením, či frustráciou. Aj o dobrovoľníkov ,podobne ako o zamestnancov je potrebné sa starať. Mnoho dobrovoľníkov sa zapája do

dobrovoľníctva cez rôzne organizácie. Nové trendy nám ukazujú, že vo formálnom dobrovoľníctve sa čoraz viac vytvára priestor na zavádzanie prvkov manažmentu do dobrovoľníctva, ktorý zároveň chráni dobrovoľníkov i klientov a supervízia sa stáva jeho súčasťou....

## Dobrovoľníctvo

Od nepamäti je dobrovoľníctvo spájané s pomocou druhým. Pomáhalo sa susedom, chorým, starším, nevládnym, či strádajúcim. Činnosti spojené v prospech druhých sú v nás zakódovane, dá sa povedať geneticky, ako je ľudstvo staré. Jiří Tošner ( 2002) to vyjadril úplne trefne, keď to jednoducho zadefinoval ako formu pomoci človeka človeku.

Ak by sme brali pôvod z latinského slova "voluntarius", teda dobrovoľný, či rozhodnutý podľa vlastnej vôle, mohli by sme z časti prísť k definícii dobrovoľníctva. Brozmanová Gregorová a kol. ( 2009, s.6) uvádzajú, že „Dobrovoľníctvo je najčastejšie charakterizované ako neplatená aktivita alebo práca vykonávaná na základe slobodnej vôle v prospech iných ľudí alebo spoločnosti či životného prostredia mimo členov rodiny a domácnosti dobrovoľníka.“ Tošner a Sozanská (2002) ho považujú prirodzený prejav občianskej zrelosti, ktorý prináša pomoc konkrétnemu človeku.

Napriek rôznym definíciám v literatúre, môžeme s istotou tvrdiť, že sa zhodujú v minimálne v troch oblastiach, a to, že dobrovoľnícka činnosť je (Brozmanová Gregorová a kol., 2011):

- neplatená, dobrovoľník za ňu nedostáva finančnú odmenu;
- vykonávaná na základe slobodnej vôle a slobodného rozhodnutia dobrovoľníka/ dobrovoľníčky;
- v prospech iných (ľudí, organizácií, spoločnosti, prírody, zvierat).

Do roku 2011 sa problematika dobrovoľníctva legislatívne neupravovala, resp. dobrovoľníctvo bolo spomínané len v dvoch špecifických formách, a to ako (Brozmanová Gregorová a kol.2012):

- dobrovoľnícka služba vykonávaná nezamestnanými ako forma aktívnej činnosti v rámci Zákona NRSR č. 330/2008 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- mládežnícke dobrovoľníctvo v rámci Zákona NRSR č. 282/2008 Z. z. o podpore práce s mládežou.

Až zákon o dobrovoľníctve č. 406/2011 Z. z. z roku 2011 dáva právny rámec dobrovoľníctvu a zavádza pojem ako dobrovoľnícka činnosť, dobrovoľník, vysielajúca organizácia, prijímateľ, dobrovoľnícka zmluva a pod. Práve toto

ukotvenie dáva priestor na oporu pri zavádzaní manažmentu dobrovoľníkov a profesionalizáciu dobrovoľníctva, ktoré v sebe obsahuje aj vykonávanie supervízie v tejto sfére.

Nakoľko budeme ďalej hovoriť aj o profesionalizácii dobrovoľníctva, je potrebné vysvetliť pri akom type dobrovoľníctva sa s ním stretávame najčastejšie. Brozmanová Gregorová a kol. (2011) veľmi jednoducho a zrozumiteľne rozdeľujú dobrovoľnícke aktivity na dve druhy, a to:

- formálne (alebo tiež organizované, manažované)
- neformálne (neorganizované, nemanadžované)

Formálne dobrovoľníctvo sa vzťahuje na dobrovoľnícke aktivity vykonávané v rámci alebo prostredníctvom rôznych organizácií, ako napr. rôzne občianske združenia, domovy sociálnych služieb, školy a pod. Neformálne dobrovoľníctvo zahŕňa v sebe pomoc priamo poskytovanú jednotlivcom mimo rodinu a ľuďom žijúcim v domácnosti dobrovoľníka či dobrovoľníčky, ako napr. susedská výpomoc.

Pre zaujímavosť ako vyzerá dobrovoľníctvo na Slovensku, uvádzame niektoré závery z výskumu „Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie“, ktorý bol realizovaný v roku 2011 ako súčasť Národnej kampane k

Európskemu roku dobrovoľníctva 2011 s podporou Európskej únie a bola k nemu vydaná publikácia *Dobrovoľníctvo – keď pomoc baví a zábava* (Brozmanová Gregorová a kol., 2011):

Z dlhodobejšieho hľadiska sa do formálneho dobrovoľníctva na Slovensku zapája približne tretina populácie nad 15 rokov a do neformálnych dobrovoľníckych aktivít sa zapája približne polovica občanov SR nad 15 rokov. Vysoký počet dobrovoľníkov, ktorí sú aktívni vo formálnom dobrovoľníctve, sú zároveň aktívni v neformálnych dobrovoľníckych aktivitách a naopak. Vyššia miera pomoci v neformálnom dobrovoľníctve môže byť spôsobená historickými súvislosťami rozvoja dobrovoľníctva na Slovensku v minulosti, ale aj nedostatočnými podmienkami pre rozvoj formálneho dobrovoľníctva. Najviac formálnych dobrovoľníkov pôsobilo v neziskových mimovládnych organizáciách.

Dobrovoľníci a dobrovoľníčky v organizáciách prinášajú veľkú hodnotu a v mnohých sú akými doplnkom profesionálnych služieb. V súvislosti s nárastom formálneho dobrovoľníctva a realizáciou aktivít dobrovoľníkmi v organizáciách, sa stále viac hovorí o profesionalizácii dobrovoľníctva v zmysle zavádzania prvkov personálneho manažmentu do práce s dobrovoľníkmi.

Čím viac nástrojov personálneho manažmentu organizácia využíva, tým je miera jej profesionalizácie v práci s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami vyššia. Brozmanová Gregorová (2016) na základe analýzy rôznych štúdií hovorí, že profesionalizácia práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami je trendom, ktorý sa v oblasti dobrovoľníctva objavuje v zahraničí už niekoľko desaťročí.

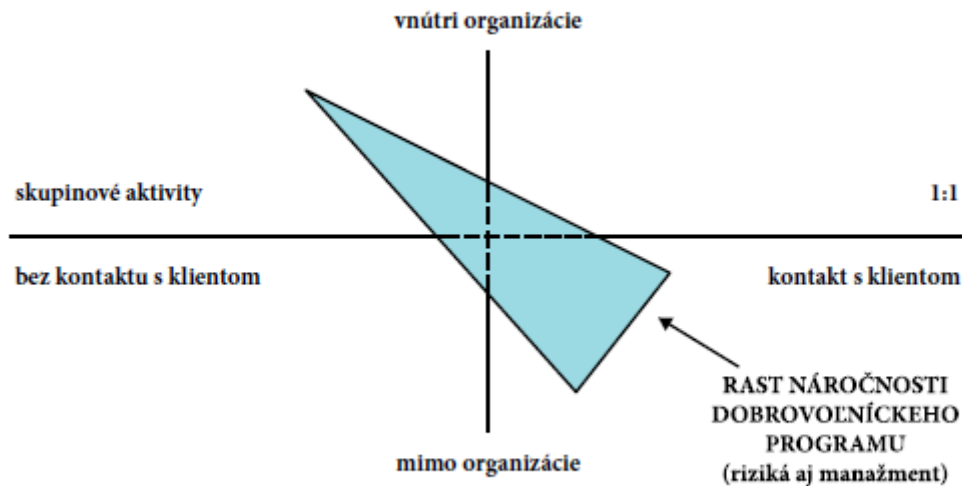
Podľa Balogovej, Mračkovej a Repkovej (2011, in Brozmanová Gregorová a kol., 2012) profesionalizácia dobrovoľníctva neznamena, že sa z dobrovoľníkov a dobrovoľníčok stávajú profesionáli/profesionálky nahrádzajúci doterajších zamestnancov a zamestnankyne organizácie. Skôr ide o to, aby sa „neprofesionálna“ práca organizovala profesionálne a dopĺňala profesionálnu prácu zamestnancov. Zároveň zdôrazňuje, že uplatňovaním princípov personálneho riadenia, sa znižujú možné riziká vyplývajúcich z neusmerňovaného častokrát spontánneho výkonu dobrovoľníckych činností, čo môže mať za následok napr. poškodenie klienta, organizácie či dobrovoľníka/dobrovoľníčky.

Brozmanová Gregorová ďalej uvádza (2019, s.21), že „potreba profesionalizácie práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami je tým väčšia, čím viac sú dobrovoľníci a

dobrovoľnícky zapojení do aktivít, ktoré prebiehajú mimo prostredia organizácie. Sú založené na kontakte s klientom a tento

kontakt má podobu jeden dobrovoľník/dobrovoľníčka na jedného klienta/klientku.“

### Rast náročnosti dobrovoľníckeho programu a potreby profesionalizácie práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami



Obr. Č.1 Rast náročnosti dobrovoľníckeho programu a potreby profesionalizácie práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami,

Zdroj: Brozmanová Gregorová ( 2019)

Professionalizácia dobrovoľníctva súvisí s manažérskym prístup k organizácii dobrovoľníkov v organizáciách a súvisí so zlepšovaním a zvyšovaním kvality dobrovoľníckej práce. Miera profesionalizácie práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami sa meria a vyjadruje prostredníctvom prítomnosti určitých formálnych prvkov a praktík v manažmente dobrovoľníctva.

Ako najčastejšie prvky profesionalizácie práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami

sú identifikované tieto (Brozmanová Gregorová, s.51, 2016 ):

- prítomnosť kontaktnej osoby pre dobrovoľníkov alebo koordinátora dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v organizácii;
- realizácia vstupného pohovoru s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami;
- cielené školenie pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky;
- písomná zmluva s dobrovoľníkom/dobrovoľníčkou;

- existencia popisu práce dobrovoľníka/dobrovoľníčky a jej obdržanie
- dobrovoľníkom/dobrovoľníčkou;
- požadovanie referencií od dobrovoľníka/dobrovoľníčky;
- existencia manuálu, príručky, etického kódexu pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky;
- možnosť získať podporu, poradenstvo, supervíziu v prípade problémov;
- preplácanie nákladov súvisiacim s výkonom dobrovoľníctva;
- obdržanie ocenenia, uznania, nefinančnej odmeny za vykonanú prácu;
- vyslanie dobrovoľníka dobrovoľníckym centrom.

Práve profesionalizácia dobrovoľníctva a využívanie prvkov manažmentu, otvára veľký priestor pre zlepšovanie kvality práce. Práve tu vidíme aj veľký priestor a potenciál na podporu dobrovoľníkov práve formou supervízie.

### **Supervízia**

Ako uvádza Levická (2020) supervízia sa najčastejšie v minulosti chápala vo viacerých rovinách, a to ako tzv. mäkkého nástroja (toto chápanie sa uplatňuje hlavne v oblasti poradenstva a terapie), cez vnímanie supervízie ako korektívneho

nástroja (oblasť vzdelávania) až po tvrdenie, že supervízia je kontrolným nástrojom, čo je spájané predovšetkým so supervíziou organizácie v oblasti ekonomiky, práva, či techniky.

Práve posledné vysvetlenie úzko súvisí s tým, že sa často odvádza z anglického slova „supervision“ a znamená riadenie, dohľad, kontrolu alebo dozor nad niekým (Schavel, 2004).

V dobrovoľníctve má supervízia najbližšie k supervízii v sociálnej práci. Kritérium, že dobrovoľníctvo je činnosť vykonávaná v prospech druhých, ju priradzuje práve k pomáhajúcim profesiám. V tomto kontexte, ju možno skôr chápať ako vyššie spomínaný „mäkký nástroj“, čo potvrdzuje aj vnímanie Ručkovej a Fňldyho (2018), ktorí hovoria, že do popredia sa dostáva supervízia, ktorá sleduje z hľadiska svojej problematiky skvalitňovanie práce, predchádzanie chybám a prináša alternatívne postupy.

Brozmanová Gregorová (2020) uvádza, že v supervízia v práci s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami je z hľadiska manažmentu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok vnímaná v prvom rade ako nástroj ich udržania v organizácii, kde kľúčovými sú pravidelné stretnutia, počas ktorých sú analyzované ich potreby a očakávania a miera ich naplnenia.

Obdobne v odbornej literatúre môžeme identifikovať viaceré ciele supervízie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok (Brozmanová Gregorová, 2018):

- rozpoznať a riešiť problémy pri výkone dobrovoľníckej činnosti,
- odborný a osobný rast dobrovoľníkov a dobrovoľníčok,
- udržiavanie motivácie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok,
- preverenie pracovných metód a postupov,
- vyjasnenie a riešenie konfliktných situácií na pracovisku,
- podpora efektivity práce dobrovoľníkov a dobrovoľníčok,
- posilňovanie dobrých vzťahov,
- podpora postojov, ktoré motivujú ľudí k výkonu,
- interpretácia a aplikácia organizačných predpisov, systémov a štandardov,
- prevencia pred vyhorením,
- poskytovanie spätnej väzby,
- eliminácia prekážok a obáv,
- ochrana prijímateľov, aby im nebola poskytovaná práca s nízkym štandardom,
- aplikácia základných etických noriem,
- ochrana záujmov prijímateľov a organizácie.

Na Slovensku je len niekoľko výskumom, ktoré sa venujú supervízii v oblasti dobrovoľníctva, ktoré by nám bližšie priblížili jej špecifiká, funkcie či prínosy pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky.

Šolcová (2009, in 2012) vo svojom výskume „Význam supervízie v dobrovoľníckom programe Opri sa o mňa z pohľadu dobrovoľníkov“, kde prebiehala supervízia dobrovoľníkov formou skupinových stretnutí, zistila, že najdôležitejším podporným faktorom pre účasť na supervízii sa stala práve možnosť „priateľského stretávania sa s inými dobrovoľníkmi“. Ďalším podporujúcim faktorom bolo pociťovanie „vedomej podpory“, priestor pre „ventiláciu problémov“ a taktiež „získanie nových zážitkov a skúsenosti“.

V realizovanom výskume viac ako polovica dobrovoľníkov uviedla, že supervízia je pre nich prínosná najmä kvôli „zmene myslenia a hodnôt“, ďalej kvôli „spoločenstvu nových priateľiek“, „novému pohľad“ a „skúsenostiam a vedomostiam“. Tie súviseli s faktom, že dobrovoľníci na supervíznych stretnutiach mali možnosť vyjadrenia vlastného pohľadu k riešeniu supervíznej situácie a zároveň si mohli vypočúť ďalšie nápady a návrhy od ostatných.

Podobne aj empirická sonda Brozmanovej Gregorovej (2020), ktorá sa zaoberala

supervíziou zahraničných dobrovoľníkov na Slovensku prišla k záveru, že dobrovoľníci vnímali prínosy supervízie najmä v súvislosti :

- s reflexiou vlastnej skúsenosti, o čom svedčia výroky ako napr. „supervízia nám poskytuje čas na premýšľanie o vlastnej každodennej práci a živote“;

- bezpečným priestorom pre zdieľanie: „význam supervízie vidím v priestore, v ktorom môžem v malej skupine dobrovoľníkov hovoriť o ťažkostiach (ak nejaké sú) v organizácii“

- nástrojom rozvoja „supervízia je priestor, prostredníctvom ktorého môžem zistiť ako sa ďalej rozvíjať“; „supervízia umožňuje definovať silné a slabé stránky a ako s nimi pracovať v rámci projektu“

- získaním iného pohľadu „supervízia je dôležitá pre objavenie iného pohľadu“.

Tieto zistenia nás vedú zamyslieť sa nad funkciou supervízie v oblasti dobrovoľníctva. Brozmanová Gregorová vysvetľuje jej funkcie aplikáciou prostredníctvom modelu, ktorý popisuje Vaska ( 2014, in Brozmanová Gregorová 2020) ako supervízie, ktorá má funkciu:

- manažérsku (alebo administratívnu)
- je spojená so zodpovednosťou za kvalitu a jedná sa o zabezpečenie, aby dobrovoľníci a dobrovoľníčky vykonávali, čo sa od nich očakáva.

Zameriava sa na dodržiavanie štandardov a formálnych prvkov.

- vzdelávaciu - je zameraná na rozvoj vedomostí a zručností jednotlivých dobrovoľníkov a dobrovoľníčok
- podpornú - zameriava sa na emocionálny proces spojený s dobrovoľníckou prácou, kde úlohou supervízora/supervízorky je vytvárať bezpečný priestor, v ktorom dobrovoľníci a dobrovoľníčky môžu hovoriť o svojich pocitoch v súvislosti s výkonom ich práce a problémoch, ktoré s ňou súvisia. Ďalším kľúčovým aspektom podpornej funkcie je poskytovať uznanie a podporu, ktorá dobrovoľníkom dodá pocit hodnoty a posilnenia.
- mediačnú - mediácia v supervízií je opísaná ako proces zastupovania zamestnaneckých potrieb voči vyššiemu manažmentu, vyjednávacie koordinovanie služieb a objasnenie úloh a roly tímu vo vzťahu k ostatným zložkám mimo organizácie. Je mimoriadne vhodná pre riešenie konfliktom dobrovoľníkov so zamestnancami.

Tieto funkcie sa vo veľkej miere prepájajú, ale v procese supervízie môže jedna funkcia prevažovať nad ostatnými (Vaska, 2014, in: Brozmanová Gregorová 2020).



Z tohto pohľadu na základe vyššie spomínaných štúdií Šolcovej a Brozmanovej Gregorovej môžeme povedať, že v oblasti dobrovoľníctva prevažuje vzdelávací a podporný typ supervízie zameraný smerom na vytváranie bezpečného prostredia, v ktorom majú možnosť dobrovoľníci a dobrovoľníčky rozvíjať sa prostredníctvom vlastnej reflexie a učenia sa navzájom.

Mráčková ( 2009, in Šolcová 2012) poskytuje ďalší pohľad a hovorí, že prínos dobre cielenej supervízie rozoznávame hneď v niekoľkých oblastiach, kde by sme opäť našli paralely s vyššie spomenutým modelom:

- vyjasnenie poslania dobrovoľníka a celého dobrovoľníckeho programu,
- prevencia syndrómu vyhorenia dobrovoľníkov a pracovníkov,
- prevencia zahltenosti a prepracovania,
- účinné zvládnutie pocitov bezmocnosti a viny,
- účinné zaobchádzanie s vlastnými zdrojmi.

Pri supervízii by sme nemali ešte zabúdať na špecifiká supervízie v dobrovoľníctve z pohľadu supervízorov a supervízoriek, ku ktorým dospeli v rámci výskumu Brozmanová Gregorová a Šípošová (2018). Hovoria o dvoch významných špecifikách úzko súvisiacich s charakteristickými

znakmi dobrovoľníctva, na ktoré by mali byť odborníci a odborníčky realizujúcu supervíziu pripravené a na ktoré by nemali zabúdať.

Prvým špecifikom je skutočnosť, že dobrovoľníci a dobrovoľníčky sú laici a napriek zaškoleniu sa na dobrovoľnícku činnosť, sa často vyznačujú nedostatočnými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami. „Na supervízie potom prichádzajú s témami súvisiacimi s neistotou či potrebou overenia si svojich postupov, vyžadujú skôr túorský typ supervízie, ktorý je v súlade najmä s uplatnením vzdelávacej funkcie supervízie a využívaním metód, ktoré umožňujú náhľad na situáciu a nácvik zručností.“ (Brozmanová Gregorová, Šípošová, 2018, s.173).

Druhým špecifikom súvisiacim s charakteristickým znakom dobrovoľníctva ako opisuje Brozmanová Gregorová a Šípošová ( 2018) je, že dobrovoľníci a dobrovoľníčky vykonávajú svoju činnosť dobrovoľne a sú pravdepodobne dostatočne vnútorne silne motivovaní pre výkon, čo sa odráža v hľadaní riešení pri výskyte problému. Nastavenie na supervíziu je tak pozitívne motivované. V tomto kontexte sa nám natíska otázka povinnosti supervízie u dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Hoci supervízia nie je tak ako v sociálnej práci povinná, je z vyššie uvedeného predpoklad,

že je často vítaná. No i napriek tomu je účasť na supervízii často v rámci profesionalizácie práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami podmienkou vstupu do dobrovoľníckych programoch. (

Brozmanová Gregorová, 2018).

Supervízia je jedným zo znakov profesionalizácie práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami.

Ak sa vrátíme k znázorneniu potreby profesionalizácie dobrovoľníctva, kde jeho potreba narastá pri dobrovoľníckych programoch, ak sa dostávajú dobrovoľníci mimo prostredia organizácie a sú v užšom vzťahu s klientmi ( jeden na jedného)( vid' obr.č.1), to isté môžeme konštatovať pri supervízii.

„Potreba supervízie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok je tým väčšia, čím viac sú dobrovoľníci a dobrovoľníčky zapojené do aktivít, ktoré prebiehajú mimo prostredia organizácie, sú založené na kontakte s klientom a tento kontakt má podobu jeden dobrovoľník/dobrovoľníčka na jedného klienta/klientku“.( Brozmanová Gregorová, 2018 s.170).

Výskum z roku 2011 ( Brozmanová Gregorová a kol.2012) ukazuje, že veľká väčšina dobrovoľníkov na Slovensku má s dobrovoľníctvom v organizáciách pozitívne skúsenosti. Rovnako pozitívne zistenia sa týkali aj oblasti manažmentu dobrovoľníkov, ktorý ako jeden z nástrojov využíva aj podporu dobrovoľníkov a dobrovoľníčok vo forme poradenstva, stretnutí a supervízie. Takúto podporu má až 65,7 % dobrovoľníkov. Hoci je to menšie číslo v porovnaní s ostatnými nástrojmi ako napr. absolvovanie vstupného pohovoru s dobrovoľníkmi ( 76,5%), či existencia koordinátora, koordinátorky dobrovoľníkov ( 84,7%), je možné, že v súčasnosti je už situácia iná.

Prínosy dobrovoľníctva podľa Cintulovej (2010, in Jassová 2018) vnímame vo viacerých úrovniach – pre užívateľa pomoci, pre dobrovoľníka, pre komunitu, pre organizáciu, pre spoločnosť. Súčasťou jednotlivých úrovní je tvorba ekonomického, ľudského, sociálneho a kultúrneho kapitálu.



Obr.č.2: Prínosy dobrovoľníctva

Dobrovoľníkom prináša dobrovoľníkom a dobrovoľníckam napr. nové interpersonálne kontakty, pozitívne emócie, osobný rozvoj, získavajú tzv. mäkké a tvrdé zručnosti vyplývajúce z konkrétnej oblasti, ktorej sa venujú. Užívatelia služieb vnímajú zmierňovanie ťažkostí sociálnej izolácie, získavajú nové kontakty, zlepšuje sa kvalita života. Organizácie získavajú posilu, ktorá vhodne dopĺňa profesionálne služby. Lokálne komunity ju môžu vnímať ako podpora aktívnej občianskej participácie vo forme záujmu na živote komunit. V spoločnosti tak pomáha dobrovoľníctvo posilňovať demokraciu a podporovať aktívne občianstvo.

Prínosy dobrovoľníctva sú teda preukázateľné a jednoznačné. Preto si myslíme, že venovať sa profesionalizácii dobrovoľníctva a zavádzaniu manažmentu dobrovoľníkov by mal byť trend, ktorý

zároveň otvorí veľký priestor pre podporu supervízie v dobrovoľníctve.

Na Slovensku neustále prebieha vzdelávanie v manažmente dobrovoľníkov a dobrovoľníčok formou akreditovaného tréningu, ktoré aktuálne zastrešuje Platforma dobrovoľníckych centier a organizácii a každým rokom má niekoľko desiatok absolventov (<https://www.dobrovolnickecentra.sk/sk/treniny/management-dobrovolnikov>).

Zároveň sa neustále otvárajú akreditované vzdelávania v odbore Supervízia. Veríme, že prepojením týchto služieb sa skvalitnia služby nie len klientom primajúcich dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, ale naplnia sa očakávanie dobrovoľníkov a ich pôsobenie v organizáciách bude dlhodobejšie.

### Záver

Cieľom tohto príspevku bolo cez rôzne definície dobrovoľníctva a rôzne výskumy venujúce sa problematike dobrovoľníctva poukázať na to, že dobrovoľníci a dobrovoľníčky prinášajú na jednotlivých úrovniach spoločnosti mnoho benefitov. Samotní dobrovoľníci už len tým, že nezištne venujú svoj čas v prospech druhého prinášajú obrovskú hodnotu predovšetkým prijímateľom ich služieb. Preto, tak ako zamestnancom aj dobrovoľníkom je potrebné venovať patričnú pozornosť pri výkone ich dobrovoľníckej práce. Hoci sami pociťujú mnoho benefitov z ich dobrovoľníctva, dostávajú sa aj oni často do rôznych záťažových situácií, či konfliktov. Supervízia môže byť jeden z nástrojov profesionalizácie dobrovoľníctva ako udržať dobrovoľníkov v psychickej pohode a zároveň ich udržať v organizácii dlhodobo. Jej nespočetné funkcie nás utvrdzujú o tom, že je dôležitým prvkom podpory. Práve profesionalizácia dobrovoľníctva v zmysle zavádzania prvkov manažmentu do dobrovoľníctva môže dávať oporu organizáciám, ale aj dobrovoľníkom pri výkone ich dobrovoľníckej aktivity a vytvára priestor hovoriť dôležitosť supervízie viac.

### Zoznam bibliografických odkazov:

1. BROZMANOVÁ – GREGOROVÁ, A., MARČEK, E., MRAČKOVÁ, A., 2009 Analýza dobrovoľníctva na Slovensku. PDCS, o. z. – PANET, 2009.69s.
2. BROZMANOVÁ – GREGOROVÁ, A., MATULAYOVÁ T., MRAČKOVÁ, A., VAVRINČÍKOVÁ L., VLAŠIČOVÁ J, 2011, Dobrovoľníctvo – keď pomoc baví a zábava pomáha, ŠEVT, a.s. pre Úrad vlády Slovenskej republiky, 2011.52s., ISBN 978-80-8106-049-6.
3. BROZMANOVÁ – GREGOROVÁ, A., MATULAYOVÁ T., MRAČKOVÁ, A., VAVRINČÍKOVÁ L., VLAŠIČOVÁ J, KORÓNY S., 2012, Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie, Iuventa – Slovenský inštitút mládeže, 2012 ,ISBN 978-80-8072-119-0 (tlačaná verzia) ,ISBN 978-80-8072-120-6 (on-line verzia).
4. BROZMANOVÁ – GREGOROVÁ, A., 2016, Profesionalizácia práce s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami

- ako výzva pre sociálnu prácu. IN (ČIERNA – VASKA L. (eds.), RETROSPEKTÍVY A PERSPEKTÍVY TEÓRII, VÝSKUME A PRAXISOCIÁLNEJ PRÁCE, Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej pri príležitosti 25 rokov univerzitného vzdelávania v sociálnej práci na Slovensku, Bratislava, IRIS, 2016, s.47 – 64, ISBN 978-80-89726-90-5.
5. BROZMANOVÁ – GREGOROVÁ A., ŠÍPOŠOVÁ, SCHAVEL, M. – KUZYŠIN, B. – HYNADIOVÁ, S. (eds.) 2018. Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety. 2018, s.167 – 174, ISBN 978-80-8132-193-1.
6. BROZMANOVÁ – GREGOROVÁ A., FRIMMEROVÁ A., ŠOLCOVÁ J., 2019, Dobrovoľníctvo v zariadeniach sociálnych Sprievodca tvorbou dobrovoľníckeho programu, Stupava: Platforma dobrovoľníckych center a organizácií, 2019. 92 s. ISBN 978-80-973034-2-6.
7. BROZMANOVÁ – GREGOROVÁ, A., 2020., SUPERVÍZIA AKO SÚČASŤ PRÁCE SO ZAHRANIČNÝMI DOBROVOLNÍKMI A DOBROVOLNÍČKAMI EURÓPSKEHO ZBORU SOLIDARITY – REFLEXIA VÝZNAMU A PRÍNOSOV. IN (VRŤOVÁ, VASKA L.eds) VEDECKÉ ODPOVEDE NA AKTUÁLNE OTÁZKY SUPERVÍZIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI. Zborník vedeckých štúdií, Banská Bystrica, BELIANUM. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela, 2020, s 164 – 173, ISBN 978-80-557-1762-3 (on-line verzia).
8. JASSOVÁ M., 2018. DOBROVOLNÍCTVO A JEHO PRÍNOSY PRE DOBROVOLNÍKOV A KLIENTOV KRÍZOVÉHO CENTRA, IN Zborník prác z 15. ročníka celoslovenského kola ŠVOČ v odbore Sociálna práca konaného 2. mája 2018 v Prešove.
9. Levická (HISTORICKÉ KONTEXTY SUPERVÍZIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI SO ŠPECIFICKÝM ZAMERANÍM NA SUPERVÍZIU V ŠKOLSKOM PROSTREDÍ, IN (VRŤOVÁ, VASKA L.eds) VEDECKÉ ODPOVEDE NA AKTUÁLNE

- OTÁZKY SUPERVÍZIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI. Zborník vedeckých štúdií, Banská Bystrica, BELIANUM. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela, 2020, s 8 - 22, ISBN 978-80-557-1762-3 (online verzia).
10. RUČKOVÁ G., FŇLDY G., 2018. MOTIVAČNÉ ČINITELE V SUPERVÍZII PRI ZHODNOCOVANÍ ZAŽITÝCH PRACOVNÝCH NÁROČNÝCH ŽIVOTNÝCH SITUÁCIÍ V POMÁHAJÚCICH PROFESIÁCH. IN: SCHAVEL, M. – KUZYŠIN, B. – HYNADIOVÁ, S. (eds.) 2018. Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety. 2018, s.133-139 ISBN 978-80-8132-193-1.
11. SCHAVEL, M. 2004. Sociálne poradenstvo a supervízia v sociálnej práci. Bratislava. Gerhoffer, 2004
12. ŠOLCOVÁ J. (2012). Supervízia dobrovoľníkov. Mládež.sk. Získané 9. októbra 2021. <https://archiv.mladez.sk/2012/02/08/supervizia-dobrovolnikov/>
13. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, 2002. Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách. Praha: Portál, 2002. ISBN 80–7178–514–8.
14. TOŠNER, J., 2002., Dobrovoľníci a metodiky práce s nimi. Praha, Portál, 2002. s.149, 8073671786.
15. <https://www.dobrovolnickecentra.sk/sk/treningy/manazment-dobrovolnikov>
- 
- Kontakt na autora:**  
Mgr. Veronika Kosková  
Centrum dobrovoľníctva n.o., Platforma dobrovoľníckych centier a organizácii n.o.  
Lazovná 5, 974 01 Banská Bystrica  
e-mail: Veronika@centrumdobrovolnictva.sk
- Odborný profil autora:**  
Vyštudovala psychológiu na Trnavskej univerzite a krátko pôsobila v oblasti poradenstva. Skúsila si aj prácu v IT sektore, kde riadila HR procesy a mala na starosti manažment projektov. Žije a pracuje v Banskej Bystrici. Počas rodičovskej dovolenky sa stala súčasťou OZ Materského centra Mamina, vďaka ktorému sa dostala viac k dobrovoľníctvu. Ako štatutára materského centra koordinovala aktivity, dobrovoľníčky a zabezpečovala technicko-organizačnú podporu. Od roku 2018 je lektorkou OZ Zippy, kde vzdeláva pedagogických a odborných zamestnancov v programoch na rozvoj sociálnych

zručností u detí. Pri dobrovoľníctve ostala aj po rodičovskej dovolenke a momentálne sa profesionálne venuje dobrovoľníctvu v Centre dobrovoľníctva v Banskej Bystrici. V Platforme dobrovoľníckych centier a organizácii má na starosti koordináciu vzdelávacích aktivít a tréningov.