

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Aneta Bariczová

Workcampy ve spolku DUHA

Olomouc 2016

Vedoucí práce: Mgr. Pavla Vyhnálková, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem použila jen uvedenou literaturu a prameny.

V Olomouci dne

.....

Děkuji Mgr. Pavle Vyhnálkové, Ph.D., za odborné vedení mé diplomové práce, za její laskavý přístup a cenné rady. Dále děkuji RNDr. Vlastimilu Růžičkovi, CSc., za jeho trpělivost a nezištnou pomoc při zpracování získaných dat. Také děkuji Markétě Šústkové, koordinátorce workcampů v programu *Trochujinak*, za možnost provedení dotazníkového šetření a všem dobrovolníkům, kteří se na něm byli ochotni podílet. Na závěr děkuji své rodině, která mi po celou dobu mého studia byla oporou.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Aneta Bariczová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Pavla Vyhnálková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2016

Název práce:	Workcamps ve spolku DUHA
Název v angličtině:	Workcamps in DUHA association
Anotace práce:	Práce se zaměřuje na fenomén mezinárodního dobrovolnictví, a to konkrétně na problematiku workcampů organizovaných spolkem DUHA. V teoretické části práce jsou vysvětleny základní pojmy týkající se dobrovolnictví, jeho historie a současný stav, legislativní rámec. Cílem empirické části je zjistit motivace dobrovolníků, přínos, který pro ně účast na workcampu má jak v profesním, tak v osobním životě, i jejich zkušenosti s organizační stránkou účasti na workcampu.
Klíčová slova:	Workcamp, dobrovolník, mezinárodní dobrovolnictví, spolek DUHA
Anotace v angličtině:	The work is focused on the phenomenon of international volunteering, namely the problems of workcamps organized by the association DUHA. The theoretical part explains the basic concepts related to volunteering, its history, current status and the legislative framework. The aim of the empirical part is to find out the motivation of volunteers, the benefits of participation to them in the workcamp in a professional and personal life, as well as their experience with the organization aspect of participation in the workcamp.
Klíčová slova v angličtině:	Workcamp, volunteer, international volunteering, DUHA association
Přílohy vázané v práci:	Dotazník
Rozsah práce:	96 stran
Jazyk práce:	Český

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 DOBROVOLNICTVÍ	9
1.1 Vymezení pojmu	9
1.2 Historie dobrovolnictví	11
1.3 Současnost dobrovolnictví	12
1.4 Legislativa.....	12
2 MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICTVÍ.....	14
2.1 Vymezení pojmu mezinárodního dobrovolnictví	14
2.2 Historie a současnost.....	15
2.3 Účastníci mezinárodního dobrovolnictví.....	16
2.3.1 Dobrovolník	16
2.3.2 Vysílající organizace.....	19
2.3.3 Hostitelská organizace	21
2.3.4 Místní komunita	21
2.3.5 Hostitelské a vysílající země.....	22
2.4 Přínos mezinárodního dobrovolnictví pro dobrovolníky	23
2.5 Přínos mezinárodního dobrovolnictví pro společnost.....	23
3 WORKCAMP V PROJEKTU TROCHUJINAK.....	24
3.1 Vymezení pojmu workcamp	24
3.2 Kvalita workcampů	24
3.3 Workcamps v zahraničí	25
3.4 Workcamps v České republice	26
3.5 Realizace workcampu	26
3.5.1 Přihláška.....	28
3.5.2 Poplatky	28
3.5.3 Vízum.....	29
3.5.4 Předodjezdové školení	29
3.6 Klíčoví aktéři managementu dobrovolnictví na workcampu.....	30
3.6.1 Koordinátor dobrovolníků	30
3.6.2 Campleader	31
4 SPOLEK DUHA	32
4.1 Poslání a charakter organizace.....	32

4.2	Struktura organizace	33
4.3	Střešní organizace a spolupráce Duhy	34
4.4	Duhové programy	35
4.4.1	Projekt Participace	35
4.4.2	Projekt Zámeček	36
4.4.3	Projekt Trochujinak	37
5	VÝSLEDKY VÝZKUMŮ JINÝCH AUTORŮ	38
6	VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	40
6.1	Cíle a výzkumné otázky	40
6.2	Výběr výzkumného vzorku	41
6.3	Metody a techniky sběru dat	41
6.4	Aplikace výzkumné metody a zpracování získaných dat	41
6.5	Charakteristika zkoumaného souboru	42
6.6	Výsledky výzkumného šetření	45
6.6.1	Výzkumná otázka – Motivace	45
6.6.2	Výzkumná otázka – Pracovní přínos	53
6.6.3	Výzkumná otázka – Osobní přínos	59
6.6.4	Výzkumná otázka – Organizace workcampů.....	74
6.7	Shrnutí výzkumného šetření	80
ZÁVĚR	81	
SEZNAM ZDROJŮ.....	83	
SEZNAM ZKRATEK	90	
PŘÍLOHA.....	91	

*„Radost, kterou způsobíme druhému, má podivuhodnou vlastnost:
odrazem se neoslabuje, ale vrací se k nám košatější a zářivější.“*

Móhandás Karamčand Gándhí

ÚVOD

Na světě existují odedávna lidé, kteří dělají něco pro ostatní a nic za to nepožadují. Byli a jsou tam, kde to pro jiné nebývá zajímavé a atraktivní. Tito lidé se nazývají dobrovolníci.

Dobrovolnictví, neboli nezištná pomoc lidem, je činnost, kterou člověk činí z vlastní vůle a nečeká finanční nebo jinou hmotnou odměnu. Dobrovolnictví je problematikou, která byla v minulosti v České republice značně zkruslována. Dnes je však stále častěji diskutovaným tématem, protože neustále přibývá neziskových organizací potřebujících lidi, kteří ve svém volném čase nezištně pomohou druhým. Rok 2001 byl vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků a změnil jistě mnoho věcí, týkajících se tématu dobrovolnictví v České republice. Za velmi důležitý a přínosný krok považují to, že dal vzniknout zákonu o dobrovolnické službě a pomohl chápat dobrovolnictví jako součást našich životů.

Mezinárodní dobrovolnictví je zvláštním odvětvím dobrovolnické činnosti, které spočívá v tom, že se dobrovolné práci na veřejně prospěšných projektech věnují dobrovolníci z různých částí světa. Tím jsou tyto dobrovolnické projekty obohaceny o setkávání zástupců odlišných kultur, ke kterému dochází jak mezi dobrovolníky samotnými, tak mezi zahraničními účastníky projektu a „domácí“ komunitou v místě jeho konání. Mezinárodní dobrovolnictví zažívá v 21. století rozkvět. Počet dobrovolníků i rozmanitost forem dobrovolnictví se stále zvyšují a stoupá i zájem o dobrovolnictví ze strany akademiků, médií, politiků i veřejnosti. Zahraničních workcampů je každý rok po celém světě pořádáno několik stovek a účastní se jich tisíce dobrovolníků z různých koutů světa. Navštěvují místa, kde jejich obyvatelé obvykle jakoukoliv pomoc a pozornost vítají. Každý workcamp je specifický a to, jak bude úspěšný, záleží na mnoha faktorech.

Cílem diplomové práce je analyzovat fenomén mezinárodního dobrovolnictví, charakterizovat dobrovolníky účastnící se zahraničních workcampů a přinést nové

poznatky, které budou přínosem pro všechny, kteří se zajímají o dobrovolnictví nebo s dobrovolníky pracují. Práce je členěna na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části práce vymezují a blíže popisují základní pojmy související s tématem diplomové práce. Teoretická část práce obsahuje čtyři kapitoly. V první kapitole se věnují pojmu dobrovolnictví, jeho historické i současné podobě a platné legislativě. Druhá kapitola se zabývá mezinárodním dobrovolnictvím jako takovým, včetně všech jeho účastníků. Ve třetí kapitole diplomové práce je představen workcamp v projektu *Trochujinak*. Čtvrtá kapitola pak představuje spolek DUHA, které se mimo jiné zabývá také realizací workcampů u nás a v zahraničí, a díky kterému mohla vzniknout praktická část diplomové práce.

Diplomová práce má přispět k výzkumům na téma přínosu projektů mezinárodního dobrovolnictví pro zúčastněné dobrovolníky.

V empirické části práce jsou prezentovány výsledky kvantitativního výzkumu, jehož cílem bylo zjistit, jaký význam může mít dobrovolnictví pro dobrovolníky samotné a charakterizovat účastníky workcampů se zaměřením na to, co si z workcampů odnášejí a jakou roli workcampy v jejich životě sehrávají.

V empirické části pracuji se čtyřmi výzkumnými otázkami, kdy první výzkumná otázka se zabývá motivací dobrovolníků k účasti na této formě dobrovolnictví, ale i motivací k účasti na konkrétním workcampu. Druhá výzkumná otázka pracuje s rolí workcampů v pracovním životě účastníků. Třetí výzkumná otázka je zaměřena na osobnostně sociální rozvoj účastníků workcampů a poslední výzkumná otázka se zaměřuje na organizaci a přípravu účastníků na workcamp.

Workcampy jsou pořádajícími organizacemi prezentovány zejména jako příležitost k cestování, podílu na smysluplné práci a poznávání nových lidí. Informace, které výzkum přinese, mají přispět k většímu pochopení dobrovolníků, jejich osobnosti, která je utvářena jejich hodnotami, zájmy a zkušenostmi. Zvláště příčiny, které ovlivňují motivaci dobrovolníka, by mohly sloužit jako zdroj informací pro dobrovolnickou organizaci, který může pomoci při dalším rozvoji zaměřeném na zefektivnění práce s dobrovolníky.

1 DOBROVOLNICTVÍ

Dobrovolnictví se proměňuje tak, jak se proměňuje naše společnost. V počátcích bylo dobrovolnictví doménou hlavně studentů humanitních oborů. Tento postoj se postupně mění a mezi současnými dobrovolníky najdeme stále více dospělých, nebo dokonce seniorů, kteří se rozhodli věnovat svůj čas něčemu smysluplnému.

1.1 Vymezení pojmu

Dobrovolnictví je přirozeným projevem občanské zralosti. Je součástí lidské společnosti od jejích počátků do současnosti. **Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, a zároveň naplňuje pocitem smysluplnosti a obohacením v mezilidských vztazích toho, kdo ji poskytuje.** Základním znakem dobrovolnictví je to, že dobrovolník vykonává činnost ve prospěch svého okolí nezištně.

Strukturální podoba dobrovolnictví se mění se změnami ve společenském uspořádání a postupujícím technickým rozvojem. V současnosti zahrnuje jak **drobnou sousedskou výpomoc**, tak i **rozsáhlé profesionálně organizované projekty** směřované na druhý konec světa.

Všeobecná deklarace o dobrovolnictví schválená v roce 2001 správní radou Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí IAVE (International Association for Volunteer Effort) v Amsterdamu při příležitosti 16. světové konference dobrovolníků, definuje dobrovolnictví jako *„základní stavební prvek občanské společnosti, jehož prostřednictvím jsou uskutečňovány nejvznešenější aspirace lidstva – touha po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny“* (Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce, [online], 2001).

Jelikož je dobrovolnictví v lidské společnosti přítomno v mnoha různých podobách a výkladů tohoto pojmu existuje velké množství, není možné přesné vymezení činností, které lze za dobrovolnictví považovat a které již nikoli (Tošner, Sozanská, 2006, s. 37). V akademické obci se zpravidla shodujeme ve vymezení následujících tří základních aspektů, které jsou těžištěm definicí dobrovolnictví (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 9). Jsou to:

- **dobrovolnictví je vykonáváno ve prospěch druhých;**
- **dobrovolnictví je projevem svobodné volby;**
- **dobrovolnictví je činnost bez nároku na materiální odměnu.**

Odborníci nenacházejí shodu v odpovědi na otázku, jakého okruhu lidí a subjektů se může vykonávaná práce týkat, aby ji bylo možné za dobrovolnictví pokládat. Můžeme rozlišit tři základní oblasti dobrovolnictví (Tošner, Sozanská, 2006, s. 36):

- **občanská, sousedská výpomoc** – dobrovolná činnost zaměřená na rodinu, příbuzenstvo, sousedy;
- **dobrovolnictví vzájemně prospěšné** – dobrovolná činnost v rámci komunity v obci, okolo fary a různých spolků;
- **dobrovolnictví veřejně prospěšné** – dobrovolná činnost organizovaná dobrovolnickým centrem.

Někteří autoři považují za dobrovolnictví pouze takovou činnost, která splňuje podmínku obecné prospěšnosti, tedy dobrovolnictví veřejně prospěšné. Vzájemná pomoc v rodině či mezi sousedy a ve spolcích je vnímána jako povinnost, která tudíž nesplňuje podmínku svobodné vůle (Dekker, Halman 2003; Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 10).

Dalším zdrojem nejasností pro ustanovení jednotné definice je odměňování dobrovolníků. Ochota vykonávat službu bez nároku na odměnu patří k jedné ze tří základních charakteristik dobrovolnické činnosti. Mnoho dobrovolnických organizací však nabízí určitý způsob odměňování, například proplácení cestovného, drobné dárky či volný přístup k určitým službám či akcím. Odměny pak mohou konkurovat organizacím, které takovéto možnosti nemají. Výběr, který je podmíněn kritériem materiální kompenzace, opět postrádá prvek svobodné vůle (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 10).

V praxi užíváme jak termín dobrovolnická činnost, tak i dobrovolná činnost. Na první pohled se může význam uvedených pojmů zdát shodný, ale Tošner a Sozanská mezi nimi rozlišují. **Dobrovolnickou činností** rozumějí aktivity, které souvisejí přímo s organizací dobrovolnictví jako specifického druhu lidské činnosti. **Dobrovolnou činností** pak vlastní výkon vykonané práce a pomoci. Dobrovolnická organizace a dobrovolná organizace s těmito pojmy úzce souvisejí a je dobré i jim věnovat pozornost a vysvětlit rozdíl. **Dobrovolnická organizace** je instituce, která se věnuje převážně organizaci dobrovolné činnosti, např. Hestia v Praze. **Dobrovolná organizace** je pak instituce, jejíž činnost je založena na práci dobrovolníků, např. Sokol, Junák – český skaut aj. (Tošner, Sozanská, 2006, s. 37).

1.2 Historie dobrovolnictví

Dobrovolnictví, které bylo původně založené na vzájemné, sousedské výpomoci, dostalo organizovanou podobu v období středověku prostřednictvím církevních institucí. Charitativní činnost byla zajišťována v kláštorech a útulcích, jejichž správa později přešla do rukou šlechty a měšťanů (Krátká, Pernicová, 2010, s. 4).

V Čechách byl rozvoj dobrovolnictví prezentován vznikem vlasteneckých a obrozeneckých spolků v průběhu 19. a na počátku 20. století. Mezi nejznámější takové spolky patří Hlávkova nadace, spolek Mánes, Sokol, Československý červený kříž (Tošner, Sozanská, 2010, s. 29).

Trend dobrovolnických aktivit v celé Evropě přerušil příchod 1. světové války. **Historicky první poválečnou dobrovolnickou aktivitou s mezinárodním přesahem byl projekt na obnovu zničené obce Verdun ve Francii, uskutečněný v roce 1920.** Jeho realizaci zajišťovala organizace **Service Civil International** – první organizace činná v oblasti mezinárodního dobrovolnictví, fungující od roku 1920 dodnes (Ujfaluši, 2010, s. 16).

V průběhu 2. světové války směřovala veškerá občanská iniciativa – nakolik to jen bylo možné – ke zmírňování válečných útrap. Po skončení války, s nástupem komunistické garnitury v 50. letech 20. století, byly veškeré spolky (církevního i občanského rázu) pronásledovány a následně většinou zlikvidovány (Tošner, Sozanská, 2006, s. 30).

V 60. letech došlo k menšímu oživení dobrovolnických aktivit. **Díky aktivitám amerického národního programu Americorps začaly být pořádány mezinárodní workcamps,** a i českoslovenští dobrovolníci dostali možnost vycestovat za hranice. Účast mladých lidí z různých částí světa se stala jedním z prostředků, jak zmírňovat předsudky a napětí mezi Východem a Západem. Následkem sovětské okupace u nás tyto aktivity ustaly s výjimkou činností, které byly organizovány a přísně kontrolovány státním aparátem (Ujfaluši, 2010, s. 16).

V 70. a 80. letech byla za oficiální dobrovolnickou činnost považována spolupráce na tzv. „**Akcích Z**“, přičemž „**Z**“ znamenalo „zvelebování“. S dobrovolnictvím tato činnost neměla společného prakticky nic. Podle § 27 odst. 1 vládního nařízení 14/1959 se jednalo o bezplatnou práci, avšak neúčast na těchto akcích byla považována za projev nesouhlasu s tehdejší vládou komunistickým režimem, což mohlo vést k tvrdým postihům (Husárová, 2014).

1.3 Současnost dobrovolnictví

K rozvoji dobrovolnictví u nás došlo v průběhu 90. let. Společnost, poznamenaná komunistickou minulostí, začala překonávat nedůvěru v cokoliv a počaly se objevovat tendence k uskutečňování myšlenky tzv. občanské společnosti, která je „založena na spolupráci a vzájemné solidaritě plnoprávných a svobodných občanů“. Hlavním propagátorem byl prezident Václav Havel (Tošner, Sozanská, 2006, s. 30).

V současné době se dobrovolnictví rozvíjí velice úspěšně. Kromě činností v tzv. **welfare službách**, tj. službách v oblasti sociální, zdravotní a vzdělávací (Frič, Vávra, 2012, s. 9), nabývají na významu i práce s národnostními menšinami a imigranty, činnosti v oblasti penitenciární péče, činnosti v oblasti volnočasových aktivit pro děti a mládež, aktivity na podporu zlepšování životního prostředí či zachování kulturního dědictví, charitativní akce a pomoc při uskutečňování rozvojových programů mezinárodních organizací a institucí (*Zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 Sb.*).

Hestia, založená v roce 1993, je nejznámější a nejrespektovanější českou organizací v oblasti dobrovolnictví. Výsledky výzkumu provedeného v rámci projektu „Vzory a hodnoty dobrovolnictví“ dokládají, že počet aktivních dobrovolníků se od počátku 90. let zvyšuje. Organizovanému dobrovolnictví se v roce 2009 věnovalo 30 % občanů. Dalších 38 % občanů se věnuje tzv. neformálnímu, individuálnímu dobrovolnictví, z čehož 72 % zahrnuje sousedskou výpomoc. Značnou část dobrovolníků tvoří členové různých místních zájmových organizací – hasičů, zahrádkářů, včelařů, sportovců, myslivců. Jde o spolky, jejichž činnost nebyla během komunistické éry přerušena (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 51).

Mezi další významné subjekty zabývající se dobrovolnictvím patří společnost **Adra, o.s.** (Adventist Development and Relief Agency), která je součástí stejnojmenné mezinárodní humanitární organizace působící v České republice od roku 1992. Dále například **Český červený kříž**, **Český svaz ochránců přírody a Mladí ochránci přírody**, **Hnutí Brontosaurus**, **Greenpeace**, **Sokol**, **Duha** aj.

1.4 Legislativa

Právní systém České republiky (ČR) nedisponoval samostatnou a jednotnou úpravou formálního dobrovolnictví od roku 1989 až do roku 2002. Otázky dobrovolnictví se dotýká **Zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí a mládeže** a pro dobrovolníky z něj vyplývají stejné povinnosti jako pro profesionální pracovníky

(Tošner, Sozanská, 2006, s. 86). Změnu přinesl **Mezinárodní rok dobrovolnictví vyhlášený Organizací spojených národů (OSN) na rok 2001**, kdy byl iniciován první zákon upravující problematiku dobrovolnictví. Účinnosti nabyl dne 1.1.2003 (Ujfalusi, 2010,

s. 3). **Zákon o dobrovolné službě č. 198/2002 Sb.** upravuje statut dobrovolníka v České republice, ale týká se i dobrovolníků vysílaných mimo toto území. Dále obsahuje úpravy náležitostí mezi vysílající organizací a dobrovolníkem, mezi vysílající a přijímající organizací a uvádí i oblasti a časové ohraničení dobrovolnické služby.

2 MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICTVÍ

Mezinárodní dobrovolnictví je zvláštním odvětvím dobrovolnické činnosti, která spočívá v tom, že se dobrovolné práci na veřejně prospěšných projektech věnují dobrovolníci z různých částí světa. Tím jsou tyto dobrovolnické projekty obohaceny o setkávání zástupců odlišných kultur, ke kterému dochází jak mezi dobrovolníky samotnými, tak mezi zahraničními účastníky projektu a „domácí“ komunitou v místě jeho konání.

2.1 Vymezení pojmu mezinárodního dobrovolnictví

Mezinárodní dobrovolnictví je specifickým typem dobrovolnictví, založeným na mezinárodní spolupráci a spojeným s mezikulturním vzděláváním. V anglosaské literatuře se označuje nejčastěji pojmem **International Voluntary Service (IVS)** pod který spadá velké množství aktivit. V posledních letech vyrazí do světa zhruba 1 100 českých dobrovolníků a v Česku pracuje na oplátku asi 600 dobrovolníků zahraničních (*Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce* [online], nedatováno).

Stejně jako v případě dobrovolnictví, tak i v případě mezinárodního dobrovolnictví nepanuje v akademické obci shoda v jedné obecně přijímané definici tohoto pojmu. Při prostudování většího množství materiálů k této tematice si však můžeme všimnout, že většina autorů, kteří se mezinárodním dobrovolnictvím zabývají, odkazuje na charakteristiku užitou v monografii *The Values of Volunteering* (Dekker, Halman, 2003), kde je dobrovolnictví vymezeno jako aktivita:

- **nepovinná (a svobodně zvolená);**
- **neplacená (případně jen symbolicky);**
- **ve prospěch druhých (nikoli příbuzných)**
- **a v kontextu organizace.**

Akcí v rámci mezinárodního dobrovolnictví se lze účastnit i na území vlastního státu, pokud projekt umožňuje společné setkávání a poznávání lidí z jiných zemí a kultur. Mezinárodní dobrovolnictví je specifické i tím, že domácí organizace musí spolupracovat s organizacemi zahraničními, a dobrovolníci musí prokázat větší samostatnost a mnohdy se před odjezdem do cizí země vzdělávat a být schopni tolerovat jinakost. To vše je pro všechny zúčastněné jistě náročné jak z finančního, tak i organizačního hlediska. Rada Evropské unie v Návrhu usnesení Evropského parlamentu k uznání a propagaci

přeshraničních dobrovolných činností v Evropské unii (2011/2293(INI)) také zdůrazňuje, že dobrovolnické aktivity by neměly mít nepříznivý vliv na zaměstnanost v oblasti a zahraniční dobrovolníci by neměli v žádném případě být náhradou placené pracovní síly (*Uznání a propagace přeshraničních dobrovolných činností v EU (2011/2293(INI))* [online], 2012).

2.2 Historie a současnost

Počátky mezinárodního dobrovolnictví s sebou přináší 19. století. Za jeho **průkopníky lze označit ošetřovatele, kteří pomáhali během Krymské války v 50. letech**. Nejvýznamnějšími z nich byli **Florance Nightingal** a **Nikolaj Ivanovič Pirogov** (Švejnoha, 2006, s. 6).

Velmi důležitý zlom v pomáhání za hranicemi však nastal po známé bitvě u Solferina v roce 1859, na kterou navazovalo založení **Mezinárodního výboru červeného kříže** (Švejnoha, 2006, s. 8–9).

Tradice mezinárodního dobrovolnictví v evropském měřítku, tak jak jej známe dnes, sahá do 20. let minulého století. **První dobrovolnický projekt se symbolicky konal ve Verdunu**, malém městečku na severu Francie, kam přijely dvě desítky mladých a motivovaných dobrovolníků z několika evropských zemí pomoci s rekonstrukcí domů po první světové válce, ale i symbolicky přispět k nové společné budoucnosti kontinentu bez násilí (Hladká a kol., [online], nedatováno).

V roce 1930 za účelem obnovení válkou poničené Evropy a nastolení přátelství mezi zneprátelenými státy založil švýcarský inženýr **Pierre Cérésolle** dodnes fungující mezinárodní organizaci SCI – **Service Civil International** (*Pierre Ceresole* [online], 2010). Za zmínku také stojí založení **Koordinačního výboru pro dobrovolnické tábory** (Coordination Committee for Voluntary Workcamps) při United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) roku 1948. Později bylo přejmenováno na Coordination Committee for International Voluntary Service (CCIVS) a je dodnes největší organizací mezinárodního dobrovolnictví (Vodseďálek, 2014, s. 10).

Přes snahy socialistických zemí odříznout Západ od Východu se podařilo organizaci SCI spolupracovat na workcampech se zeměmi východního bloku a jeden z nich uskutečnit i v Československu v roce 1964 (Ujfaluši, Dvořáková, 2010, s. 16–17).

V roce 1961 inicioval americký prezident **John F. Kennedy** vznik **mírových sborů** (Peace Corps). Náplní práce tohoto projektu byla pomoc potřebným v zahraničí

a propagace světového přátelství. Prostřednictvím tohoto programu přijeli v roce 1989 dobrovolníci i do České republiky, aby zejména vyučovali angličtinu a pomáhali s rozvojem místního neziskového sektoru (Tošner, Sozanská, 2006, s. 25).

Lidé na českém území dostali šanci účastnit se dobrovolnických aktivit bez pokroucených ideologických názorů až po sametové revoluci roku 1989. Ovšem rozkvět dobrovolnictví pád komunismu nepřinesl, jak by se dalo předpokládat. Občané využili demokratický nárok spíše k občanskému klidu a od dobrovolnických aktivit se distancovali (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 47). V České republice začala být mezinárodnímu dobrovolnictví věnována větší pozornost až během 90. let, a to díky porevolučnímu otevírání hranic spojenému s touhou po poznávání jiných zemí a kultur. Cestování získalo spojením s dobrovolnictvím alternativní rozměr – způsob, jak se dostat levně do zahraničí a procvičit si angličtinu, se stal lákavým hlavně pro studenty. Dvacet let po sametové revoluci existuje v České republice široká nabídka zahraničních dobrovolnických projektů, do kterých se pouštějí nejen mladí lidé. Dobrovolnictví je také finančně podporováno Evropskou unií a v České republice byl přijat zákon o dobrovolnictví. Cesta na workcamp již není nic neobvyklého a dobrovolníci nevyjíždějí jen proto, aby někam odjeli, jak tomu bývalo na počátku 90. let (Hladká a kol., [online], nedatováno).

2.3 Účastníci mezinárodního dobrovolnictví

Projekty mezinárodního dobrovolnictví jsou založeny na partnerství mezi třemi stranami: dobrovolníkem, vysílající organizací a hostitelskou organizací. Pro průběh a fungování mise jsou jistě důležité také místní komunita, vysílající a hostitelská země. Tyto aktéry je důležité vymezit pro jejich přínosy a rizika, se kterými do mezinárodních dobrovolnických projektů vstupují.

2.3.1 Dobrovolník

„Dobrovolník je člověk, který se ze své vůle rozhodne věnovat ve svém volném čase svou energii, znalosti a zkušenosti potřebným lidem nebo veřejně prospěšných činnostem bez nároku na odměnu“ (dobrovolik.cz [online], nedatováno).

Definování dobrovolníka podle zákona o dobrovolnické službě je striktnější. Tento zákon vymezuje dobrovolníka na základě věku, činnosti a místa výkonu. Zákon tedy

uvádí, že **dobrovolník je fyzická osoba, která se svobodně rozhodne na základě svých vlastností, znalostí a dovedností poskytovat dobrovolnickou službu**. Pokud se jedná o výkon dobrovolnické služby na území České republiky, je podmínkou dosažení věku nejméně 15 let, zatímco výkon této služby v zahraničí je podmíněn dosažením plnoletosti. Dobrovolnická služba může být podle své povahy krátkodobá – do tří měsíců, nebo dlouhodobá – delší než tři měsíce.

V kontextu mezinárodního dobrovolnictví rozsáhlejší charakteristika dobrovolníka chybí. Autoři z Centra pro sociální rozvoj (Center for Social Development – CSD) Sherraden, Lough a McBride, kteří se dlouhodobě zabývají problematikou mezinárodního dobrovolnictví, obecně charakterizují mezinárodního dobrovolníka následovně: „*je mladý, vzdělaný, zámožný a bílý*“ (Vodseďálek, 2014, s. 12).

2.3.1.1 Osobnost dobrovolníka

Možnost vykonávat dobrovolnou činnost je otevřena všem a není tudíž možné vymezit typické vlastnosti, které by dobrovolníci měli mít. Je možné vymezit vlastnosti, které by mohly být dobrovolníkům, ale i organizacím, ku prospěchu. Především se jedná o „*otevřenost, flexibilitu, schopnost spolupracovat, vnímavost, odpovědnost, toleranci a nezištnost*“ (Šormová, 2006, s. 12).

Na jakém základě se lidé stávají dobrovolníky, si můžeme ozřejmit na dvou momentech. Tím prvním je hledání příležitosti, kde by jedinci mohli využít svůj potenciál, nebo zájem o nějakou konkrétní činnost. Druhým momentem lze naopak označit přímo vůli a chuť se dobrovolníkem stát. Takoví lidé hledají místo, kde by se mohli uplatnit, prostřednictvím různých inzerátů či oslovením konkrétních organizací, které se dobrovolnictvím zabývají (Šormová, 2006).

Oldřich Matoušek uvádí několik skupin dobrovolníků, kteří věnují svůj volný čas dobročinné službě:

- **studenti**, kteří studují obor sociálního rázu a dobrovolnická činnost pro ně představuje samostatnou práci s lidmi;
- **nezaměstnaní lidé**, kteří se snaží být nějakým způsobem užiteční a využít smysluplně svůj čas;
- **ženy pečující o rodinu a děti**;
- **lidé, kteří jsou v důchodu** a snaží se využít své schopnosti;
- **lidé, kteří mají své zaměstnání, avšak nejsou v dostatečném kontaktu s jinými lidmi**, což se snaží napravit (Matoušek, 2003, s. 61).

Etické chování dobrovolníka je jedním z hlavních předpokladů pro úspěch jeho aktivit a je určitým závazkem a zásadou dobrovolnické práce. V oblasti mezinárodního dobrovolnictví hraje významnou roli **respekt vůči normám a tradicím místních kultur**. Neméně důležité je také jakým způsobem bude dobrovolník prezentovat své zážitky a zkušenosti „doma“ (Hladká a kol., [online], nedatováno).

K tomu, než se člověk rozhodne stát dobrovolníkem, však nestačí uvědomit si svůj vlastní potenciál či mít zájem o nějakou aktivitu nebo odhodlání pomáhat lidem, ale také být schopen si svoji dobrovolnou činnost konkrétně představit. Pro každého, kdo o dobrovolnictví – a zejména v zahraničí – uvažuje, je velmi důležité, aby si ujasnil, proč chce odjet jako dobrovolník, a ne jako turista nebo na studijní či pracovní pobyt. Za tímto účelem je vhodné, aby si každý takový člověk nejdříve odpověděl na několik následujících otázek:

- *Proč chci odcestovat?*
- *Proč právě jako dobrovolník?*
- *Seznámil jsem se s ostatními možnostmi jak vycestovat?*
- *Co si pod pojmem dobrovolnictví představuji?*
- *Jaká jsou má očekávání od výjezdu a od dobrovolnického pobytu?*
- *Jaké jsou mé osobní cíle?*
- *Jak mi pomůže dobrovolnictví v zahraničí k jejich naplnění?*
- *Na jak dlouho mohu/chci odcestovat?*
- *Jak velké soukromí potřebuji? Jsem připraven být 24 hodin denně středem pozornosti?*
- *Jsem připraven na nízkou kvalitu ubytování, znečištění, chudobu, kriminalitu a další věci, které mě mohou každodenně obklopot?*
- *Jsem schopen po psychické a emocionální stránce pracovat s dětmi nebo lidmi, kteří jsou postižení, zmrzačení, podvyživení či z ulice?*
- *Dokážu pracovat s lidmi se zcela odlišnými hodnotovými žebříčky (nahota/zahalenost, chování k ženám, vychovávání dětí, apatie), aniž bych je odsoudil?* (Hladká a kol., [online], nedatováno).

2.3.1.2 Motivace dobrovolníka

V rámci psychologické literatury bývá dobrovolnictví nejčastěji definováno jako forma **prosociálního¹ chování**. Na rozdíl od ostatních forem prosociálního chování je specifické tím, že se jedná „o dlouhodobé, plánované prosociální chování, které přináší prospěch cizím osobám a které se objevuje v organizovaném prostředí“ (Slaměnik, Výrost, 2008).

Možných motivací k dobrovolnictví je celé množství. U veřejnosti stále panuje představa, že motivace dobrovolníků jsou zejména altruistické a vycházejí z idealismu lidí, kteří chtějí nezištně pomáhat, aby tím změnili svět. Takové dobrovolníky nazýváme „heroické“. Nálezy odborníků však svědčí o tom, že se v každém dobrovolníkovi snoubí jak **motivы altruistické**, tak i **egoistické²** (Frič, Pospíšilová a kol., 2010).

Nejrozšířenější motivací českých dobrovolníků je dle Friče, Pospíšilové a kol. (2010) pomoc druhým bez nároku na odměnu, příjemné vyplnění volného času a možnost seberealizace.

Čermáková (2008) se ve své diplomové práci dotkla přímo tématu motivace mladých lidí k mezinárodnímu dobrovolnictví a dle výsledků jejího výzkumu u nich převažovala možnost poznat něco nového a odlišného a tím i přispět k překonání vlastních předsudků, zvýšení své tolerance, případně možnost levně cestovat a poznat mladé lidi z celého světa.

2.3.2 Vysílající organizace

Podle Zákona 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě je vysílající **organizací veřejně prospěšná právnická osoba** se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby. Tato organizace musí mít akreditaci Ministerstva vnitra ČR. Dle novely zákona o dobrovolnické službě č. 89/2014 Sb. však může být vysílající organizací také **veřejně prospěšná organizace** jako nadace, nadační fond, ústav, sociální družstvo, spolek, obecně prospěšná společnost, právnická osoba církve anebo náboženské společnosti.

¹ „...chování vykonané ve prospěch druhého člověka nebo skupiny osob, které nenese vidinu zisku“ (Slaměnik, Výrost, 2008, s. 285).

² „Egoisticky motivovaný dobrovolník sice v dobrovolnické činnosti vidí nástroj k dosahování svých osobních zájmů, ale zároveň činí dobro i pro druhé. Poskytuje něco za něco. (...) Egoistická motivace proto bývá nazývána také instrumentální, transakční či reciproční.“ (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 84)

Vysílající organizace má na starosti přípravu a podporu dobrovolníků před aktivitami evropské dobrovolnické služby, během ní a po ní. Zároveň pomáhá dobrovolníkovi se zajištěním výběru vhodného hostitelského projektu, se zajištěním cesty a případně s vyřízením (Hodač a kol., 2009, s. 29). Konkrétní povinnosti vysílající organizace upravuje opět Zákon 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. Patří mezi ně povinnost uzavření smlouvy o dobrovolnické službě, jakož i uzavření pojistné smlouvy o odpovědnosti za škodu neúmyslně způsobenou dobrovolníkem při výkonu jeho služby. Podle charakteru dobrovolnického programu je vysílající organizace povinna dohodnout s přijímající organizací podmínky výkonu služby, její předmět, dobu výkonu a případné vybavení pracovními a ochrannými prostředky. Je důležité dohodnout také způsob ověřování průběhu dobrovolnické služby vysílající organizací v souvislosti s dodržováním smlouvy a evaluace práce dobrovolníků. Vysílající organizace je povinna v rámci sjednávání podmínek o výkonu činnosti uplatňovat rovné zacházení a je také povinna zveřejňovat výroční zprávu o své činnosti. Zmíněný zákon dále ukládá vysílající organizaci za povinnost zabezpečit ubytování ve zdravotně nezávadném a život neohrožujícím prostředí a zajistit dobrovolníkům odpovídající předodjezdové školení (Ujfaluši, 2010, s. 8).

Podle Nestrojové ([online], nedatováno) je úkolem vysílající organizace důkladně se seznámit a poznat dobrovolníka než se rozhodne vzít na sebe odpovědnost za jeho vyslání, seznámit dobrovolníka se zásadami Evropského dobrovolnictví, poskytnout pomoc dobrovolníkovi při vyhledání hostitelské organizace a navázání kontaktu s ní, připravit dobrovolníka na pobyt v zahraničí, pojistit dobrovolníka u mezinárodní pojišťovny. Dále zajistit, aby se dobrovolník zúčastnil předodjezdového školení, udržovat stálý kontakt s dobrovolníkem a hostitelskou organizací, což pomáhá vyhnout se krizím, a po návratu usnadnit dobrovolníkovi znovu se integrovat do domovského prostředí.

Jednoduše řečeno, vysílající organizace je prostředníkem mezi dobrovolníkem a hostitelskou organizací. Mezi nejvýznamnější české organizace, které se zaměřují na činnost v oblasti mezinárodního dobrovolnictví a které disponují dlouholetými zkušenostmi v této oblasti, patří organizace **DUHA – sdružení dětí a mládeže pro volný čas, přírodu a recesi**, **Inex – sdružení dobrovolných aktivit** a **Tamjdem o.p.s.**

2.3.3 Hostitelská organizace

Hostitelská (přijímající) organizace je podle Zákona 198/2002 Sb. **fyzická osoba nebo veřejně prospěšná právnická osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána**, a jež je způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům z této smlouvy. Přijímající organizací nemusí být pouze **nestátní nezisková organizace**, mohou jí být i **státní orgány, organizační složky státu a složky územních samosprávních celků**. Dobrovolnické činnosti mohou využívat také **státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územních samosprávních celků a školské právnické osoby** (*Informace o novele zákona o dobrovolnické službě*, 2014). Přijímající organizace mohou být tedy reprezentovány různými subjekty, musí však mít kontakt s mezinárodními institucemi v oblasti mezinárodního dobrovolnictví a musí být evidovány v centrální databázi mezinárodních workcampů, jejíž správa patří do kompetencí organizace SCI.

Přijímající organizace má povinnost uzavřít písemnou smlouvu s vysílající organizací a má možnost si v této smlouvě vymezit podmínky pro průběh dobrovolnické služby v souladu s potřebami příjemců služby (Janičková, Zmeškalová, 2011, s. 10).

Na stranu hostitelské organizace zákon ukládá povinnost zajistit dobrovolníkům stravování, poskytnutí odpovídajícího ubytování, poskytnutí pracovních a ochranných pomůcek a pracovního nářadí, zajištění školení o bezpečnosti práce a ochraně zdraví a zajištění transportu na místo výkonu práce. Hostitelská organizace je po zájemci oprávněna vyžadovat doložení výpisu z rejstříku trestů a potvrzení o zdravotním stavu (*Zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 Sb.*). Od hostitelské organizace by měl dobrovolník rovněž obdržet pokyny týkající se organizačních detailů: dopravy na místo, ubytování, stravování, pracovní doby a pracovní náplně, výše případného poplatku a dalších podrobností souvisejících s pobytem na workcampu (INEX-SDA,[online], 2012, s. 8).

2.3.4 Místní komunita

Místní komunitou je myšlena **skupina lidí, jež žije v místě konání dobrovolnického projektu**. V ideálním případě je také ztotožněná s cíli, postupy a myšlenkami projektu. Často projekt mezinárodního dobrovolnictví připravují přímo zástupci této komunity, ať už se jedná o místní neziskové organizace a iniciativy či o politické představitele z oblasti (INEX-SDA, [online], 2012).

Je přímo žádoucí, aby místní komunita a dobrovolníci přicházeli do kontaktu. Obě strany si tak mohou odnést hodně nových poznatků. Jedním z přínosů projektu pro místní komunitu může být i to, že ji setkání s mezinárodními dobrovolníky inspiruje k většímu zájmu a zapojování se do dění v místě (INEX-SDA, [online], 2012). Je však důležité zajistit, aby dobrovolníci neobsazovali pracovní místa, která by mohli zastat místní (*Council of the European Union*, 2008). Dobrovolníci mají do místní komunity přinést něco specifického, čím místní komunita nedisponuje. Tutr (2007) mluví o „prvku jiného“, čímž myslí přínos dobrovolníků pro místní komunitu v tom, že do ní vnáší nový, nezaujatý pohled a inspiraci. Pro místní komunitu mohou být cenné i touto cestou navázané mezinárodní kontakty.

Termín místní komunita můžeme použít také v souvislosti s lidmi v místě, odkud dobrovolník pochází. I tuto komunitu by v ideálním případě měla jeho účast na zahraničním dobrovolnickém projektu obohatit. O to se snaží různé po-návratové aktivity sloužící k tomu, aby dobrovolník seznámil krajany se svou zkušeností ze zahraničního dobrovolnického angažmá (INEX-SDA, [online], 2012).

2.3.5 Hostitelské a vysílající země

Zjednodušeně můžeme říci, že **vysílající země dobrovolníky posílá na mezinárodní dobrovolnickou činnost do země hostitelské**. Je třeba uvést, že dobrovolníci proudí do hostitelských zemí převážně ze zemí Evropy, Austrálie a Severní Ameriky (Sherraden a kol., 2006, s. 168). Někteří autoři však zaznamenali zvyšující se tendenci vysílat dobrovolníky do zahraničí i ze zemí globálního Jihu (Lewis, 2005, s. 17; Sherraden a kol., 2006, s. 175).

Hostitelská země projekty mezinárodního dobrovolnictví ovlivňuje různými způsoby, především svou vízovou politikou, která může prakticky znemožňovat zapojení občanů některých zemí, a rovněž mírou podpory mezinárodním dobrovolnickým projektům (Sherraden a kol., 2006, s. 173). Je však nutné podotknout, že projekty mezinárodního dobrovolnictví nejsou jen záležitostí odehrávající se v zemích globálního Jihu. Svědčí o tom čísla dobrovolníků vyslaných do zahraničí organizací INEX-SDA, z nichž je patrné, že valná většina dobrovolníků se zúčastnila projektů v hostitelských evropských zemích, zejména v Německu, Francii a Itálii (INEX-SDA, [online], 2011 a 2012).

2.4 Přínos mezinárodního dobrovolnictví pro dobrovolníky

Účast na zahraničním workcampu představuje pro dobrovolníky jedinečnou mezikulturní zkušenost, která jim umožňuje vhled do občanské společnosti cizí země a tím lepší porozumění jiné kultuře i mezinárodním souvislostem. Dorozumívacím jazykem je většinou angličtina, případně místní jazyk, takže vylepšení jazykových znalostí, hlavně schopnost praktické domluvy – nikoliv znalost učebnicového jazyka – je nabíledni. U mladých lidí může účast na workcampu přispět i k jejich emancipaci, k vymanění se z vlivu rodičů. Velký význam pro účastníky mají konkrétní nově nabyté zkušenosti v tom kterém oboru, pro vedoucí dobrovolnických projektů pak i organizační zkušenosti (Ujfaluši, 2012, s. 14).

2.5 Přínos mezinárodního dobrovolnictví pro společnost

Mezinárodních workcampů, tedy pracovních akcí zaměřených na podporu společensky prospěšných projektů, se za uplynulých dvacet let zúčastnilo asi 12 000 mladých českých dobrovolníků. To představuje nejen statisíce hodin dobrovolnické práce, ale i významný přínos v získání zkušeností. Dobrovolníci přinášejí zpět do Česka větší názorovou otevřenost, porozumění pro jiné kulturní zvyklosti. Inspirace ze zahraničí ovlivňuje kreativitu mladých lidí a ústí často v realizaci vlastních inovativních nápadů. A nejde přitom jen o dobrovolníky samotné; prostřednictvím jejich ponávratových aktivit (přednášky, diskuse, výstavy fotografií aj.) se tyto zkušenosti dostávají i k širší veřejnosti. Prezentace veřejně prospěšných projektů vede ke kultivaci naší občanské společnosti. Zlepšení jazykových schopností a případné zvýšení pracovní kvalifikace mladých lidí zvyšuje konkurenceschopnost země (Ujfaluši, 2012, s. 14).

3 WORKCAMP V PROJEKTU TROCHUJINAK

Myšlenka workcampů má už téměř stoletou historii. V současné době jsou workcamps celosvětovým projektem interkulturního vzdělávání s těžištěm v dobrovolnictví jako nástroji k šíření myšlenky aktivního občanství.

3.1 Vymezení pojmu workcamp

Workcamp je mezinárodní 2–3týdenní dobrovolnický projekt s hlavním cílem podpořit dobrovolnou práci smysluplný a veřejně prospěšný projekt, oživit místo projektu a místní komunitu a zprostředkovat intenzivní mezikulturní výměnu nejen mezi dobrovolníky, ale také v interakci s místními lidmi (*Co je to workcamp* [online], nedatováno).

Dobrovolnická skupina složená z příslušníků různých národů spolupracuje a komunikuje s příslušníky místní komunity, což navíc přináší oboustranné obohacování prostřednictvím poznávání cizí kultury. Proto jsou workcamps jedním z významných nástrojů využívaných v konceptu tzv. interkulturního vzdělávání, jehož hlavním cílem je „*zprostředkování poznání vlastního kulturního zakotvení, porozumění odlišným kulturám, rozvíjení smyslu pro spravedlnost, solidaritu a toleranci*” (Člověk v tísni, 2008, s. 14).

3.2 Kvalita workcampů

Krátkodobých mezinárodních workcampů je každoročně po celém světě pořádáno několik stovek. V roce 2015 centrální databáze spravovaná organizací SCI eviduje 1154 druhů projektů (SCI [online], nedatováno).

S nárůstem počtu krátkodobých mezinárodních workcampů přibýlo i takových, které nerespektují původní principy a hodnoty mezinárodního dobrovolnictví, což v důsledku negativně ovlivňuje jejich kvalitu (INEX, 2010, s. 8). Jako vodítko pro orientaci v kvalitě českých vysílajících organizací může sloužit **akreditace Ministerstvem vnitra České republiky (MV ČR)** udělovaná těm, které splní stanovené podmínky. Dobrovolnické projekty však může pořádat i organizace, která není držitelem akreditace (MV ČR, 2003).

V návaznosti na snahy o zvyšování kvality si současné vysílající organizace uvědomují potřebnost efektivního vedení dobrovolnických týmů a jednotlivců. Od 90. let, kdy mezinárodní workcampy dostupné tuzemským zájemcům nabraly strmě na popularitě, se kvalita činnosti odváděné českými organizacemi značně zvýšila. Přispělo k tomu nejen postupné získávání zkušeností, ale do určité míry také rozvoj manažersky řízeného dobrovolnictví (Frič, Vávra, 2012, s. 9).

3.3 Workcampy v zahraničí

Workcampu v zahraničí se může zúčastnit **člověk starší 18 let**, což je dáno Zákonem č. 198/2002 o dobrovolnické službě, který má alespoň **základní znalost angličtiny**. Ta totiž bývá nejčastějším komunikačním jazykem. Existují však i pobyty, na které mohou vyjet i lidé mladší 18 let. Nezletilí dobrovolníci ovšem musí doložit souhlas zákonného zástupce. Nejvíce workcampů probíhá v období letních prázdnin. Výběr konkrétního workcampu záleží vždy na samotném účastníkovi. Workcampy se konají po celém světě. Země, do nichž jsou dobrovolníci vysíláni, se dělí do dvou regionů. Region 1 jsou všechny země Evropy, USA, Kanada, Austrálie, Nový Zéland, Čína, Japonsko, Jižní Korea, Rusko, Tchaj-wan a Turecko. Do regionu 2 patří všechny země Střední a Jižní Ameriky, Afriky, Asie, Oceánie a Blízkého východu s výjimkou zemí uvedených v regionu 1. Toto rozdělení na regiony dále určuje typ předodjezdové přípravy, kterou musí všichni účastníci povinně absolvovat. **Zahraníčního workcampu se mohou účastnit vždy maximálně dva účastníci ze stejné země** (*Workcampy obecné informace* [online], 2014).

Pracovní zaměření workcampů je velmi široké. Od ekologického, přes práce v sociálních službách, až po uměleckou, kulturní či vzdělávací činnost. Ve všech případech se však jedná o veřejně prospěšnou činnost, která má pomoci místní komunitě nebo přispět k oživení dané lokality. Práce však nepředstavuje hlavní náplň pobytu na workcampu. Dobrovolníci pracují zhruba 5–6 hodin denně a jeden až dva dny v týdnu jsou volné. Ve zbytku času se mladí lidé věnují především odpočinkovým aktivitám, díky kterým se skupina může navzájem lépe poznat (*Workcampy obecné informace* [online], 2014).

Na workcamp je nutné se přihlásit. Člověk si vybere jednu z pořádajících organizací a její konkrétní projekty. Společně s **příhláškou** je nutné zaslat **účastnický poplatek**, který se pohybuje v rozmezí 1500–3000 Kč. Vyřizování přihlášky začíná po přijetí účastnického poplatku a trvá zhruba měsíc. **O přijetí na daný workcamp**

rozhoduje zahraniční přijímající organizace (*workcampy obecné informace* [online], 2014).

Pokud je člověk na daný workcamp vybrán, pořádající organizace mu zašle **informační dopis**. V něm jsou všechny potřebné informace o programu, ubytování, stravování, dopravě i dalších organizačních záležitostech. Je rovněž nutné, aby vybraný účastník před odjezdem absolvoval **školení organizované vysílající organizací**. Na něm se dozví podrobnosti o soužití s lidmi z jiných kultur a získá informace o cílové zemi. V průběhu workcampu je nutné počítat i s dalšími výdaji. Těmi jsou především kapesné, cestovní pojištění, doprava a ev. vízum do dané země. Podle cílové země je na zvážení zájemce také případné očkování. Organizátor akce zajišťuje pouze stravu a ubytování (*Chcete se stát dobrovolníkem v zahraničí?* [online], 2009).

3.4 Workcampy v České republice

Organizace DUHA spolupracuje s mezinárodní dobrovolnickou organizací Service Civil International Volunteering for Peace, která sdružuje organizace pořádající workcampy po celém světě. Duha je její součástí a proto dobrovolníky na workcampy nejen vysílá, ale rovněž pořádá workcampy v České republice (ČR). Workcampy v ČR jsou otevřené pro české dobrovolníky již od **16 let** věku a v žádných zásadních ohledech se neliší od těch zahraničních. Dobrovolník má možnost zúčastnit se smysluplného projektu, poznat zajímavá místa v České republice, nasbírat pracovní zkušenosti a zlepšit si angličtinu. Rovněž náklady na workcamp v ČR jsou nižší, odpadá povinnost očkování a vyřizování víza, taktéž doprava v rámci ČR vychází levněji (*Workcampy v Česku* [online], nedatováno).

3.5 Realizace workcampu

Zúčastnit se může téměř kdokoli, kdo si chce workcamp zažít. Převážná část dobrovolníků navštěvujících mezinárodní workcampy jsou studenti nejčastěji ve věku od 20 do 26 let. Výjimkou ale nejsou ani dobrovolníci v seniorském věku. Organizátorem může být obec, nezisková organizace i samotný občan. V ČR existují některé specializované organizace, které workcampy organizují. Aktivně vyhledávají místa, kde by se mohly workcampy uskutečnit a nabízejí tyto pobyty dobrovolníkům z celého

světa. Mezi takové organizace patří i DUHA se svým projektem *Trochujinak* (INEX, 2010, s.15).

V řadách studentů se workcampy těší stále větší oblibě, protože v sobě kombinují možnost cestování bez nákladů na ubytování, poznávání cizí kultury a příležitost intenzivně používat cizí jazyk (nejčastěji angličtinu, němčinu a francouzštinu).

Zaměření projektů je velmi pestré. Existují **projekty renovační** (obnova hradů, zámků, kostelů), **sociální** (např. v domovech pro seniory), **kulturní** (příprava kulturních festivalů), **ekologické** (kosení luk, výsadba lesů) aj. Nejvíce workcampů se organizuje v letních měsících a konají se po celém světě. V Česku se takových projektů ročně uskuteční téměř 50. Na rozdíl od brigád je práce na workcampech neplacená, hostující organizace poskytuje stravu a ubytování a navíc ve spolupráci s určeným koordinátorem projektu či campladerem zajišťuje pro dobrovolníky volnočasový program založený na poznávání okolí a kontaktu s místními obyvateli. (*Dobrovolně přes hranice* [online], 2012). Organizátor může podle svých možností připravit různé workshopy a přednášky na témata spojená s projektem či regionem, kde se workcamp koná. Během workcampů je tedy kladen důraz nejen na sociální rozměr akce, ale i na to, aby se dobrovolníci seznámili s problematikou pracovní náplně workcampu jak z praktického, tak z teoretického hlediska.

Všechny tyto aspekty tvoří přirozené neformální výchovně-vzdělávací prostředí, které boří předsudky a stereotypy, rozvíjí schopnosti dobrovolníků pracovat a komunikovat v mezinárodním týmu, přispívá k rozvoji osobní zodpovědnosti a iniciativnosti, v neposlední řadě také inspiruje k zapojení do dalších dobrovolnických aktivit. Účast dobrovolníků různých národností zajišťuje diferencovanost skupiny (po stránce národnostní, kulturní a často i sociální), což umožňuje vzájemné interkulturní poznávání, hlubší porozumění pro odlišné kultury, zvyky a tradice a v neposlední řadě i prohloubení znalosti cizího jazyka. To v konečném důsledku přispívá ke snižování projevů intolerance a xenofobie, zvyšuje schopnosti respektu a naslouchání (*Chcete se stát dobrovolníkem v zahraničí?* [online], 2009).

Organizace workcampu a zajištění jeho personálního obsazení dobrovolníky je výsledkem spolupráce tzv. vysílajících a hostitelských organizací. Zúčastněné strany mají svá práva a z jejich spolupráce pro ně vyplývají i určité povinnosti. Práva a povinnosti organizací jsou upraveny na obecné úrovni předmětem zákonů příslušných zemí. Další podrobnější ustanovení týkající se **práv a povinností dobrovolníka a vysílající i hostitelské organizace jsou popsána v oficiálním dokumentu s názvem Alliance**

Quality Charter, který je závazný pro všechny členské organizace (*AEVO* [online], nedatováno).

3.5.1 Přihláška

Na každý workcamp je nutné se přihlásit. Organizace pořádající workcampy mají na svých webových stránkách k dispozici elektronickou přihlášku. Do té zájemce vyplní všechny potřebné údaje a vyplní, o jaké konkrétní projekty má zájem. U spolku DUHA může zájemce uvést až šest konkrétních projektů. Přihlášku lze zaslat také poštou na kontaktní adresu příslušné organizace (*Smluvní podmínky účasti na workcampu* [online], nedatováno).

Dobrovolník odesláním přihlášky souhlasí s tím, že informace uvedené v přihlášce budou použity pro aktualizaci databáze jednotlivých organizací. Dobrovolník rovněž souhlasí s podmínkami účasti podle popisu jednotlivých projektů a přejímá odpovědnost za zřízení pojištění léčebných výloh v zahraničí po dobu trvání svého pobytu v zahraničí (*Smluvní podmínky účastni na workcampu* [online], nedatováno).

Organizace přijímající přihlášku se však musí zavázat k ochraně informací před jejich zneužitím v souladu se Zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů.

3.5.2 Poplatky

Aby přihláška dobrovolníka byla organizací administrativně zpracována, zavazuje se dobrovolník uhradit za zprostředkování účasti na krátkodobém dobrovolnickém projektu účastnický poplatek. Ten může zaplatit osobně v kanceláři dané organizace, nebo jej může uhradit bankovním převodem na účet organizace. Organizace se zavazuje po obdržení účastnického poplatku zpracovat přihlášku, postoupit ji hostitelské partnerské organizaci v zahraničí, komunikovat s touto organizací a informovat dobrovolníka o dalších skutečnostech důležitých pro jeho účast (*Smluvní podmínky účastni na workcampu* [online], nedatováno).

Účastnické poplatky se u jednotlivých organizací liší. Spolek DUHA si účtuje poplatek ve výši 1800 Kč. Studentům a držitelům karty EYCA nabízí slevu 300 Kč. Za každý další zahraniční krátkodobý projekt v daném roce pak dobrovolník zaplatí 900 Kč. Cena za workcampy v ČR je u spolku Duha 1000 Kč (*Smluvní podmínky účastni na workcampu* [online], nedatováno).

Organizace INEX-SDA má poplatky vyšší. Za projekty v některé ze zemí Evropy, v USA, Kanadě, Arménii, Austrálii, Japonsku, Jižní Koreji, Rusku, na Tchaj-wanu či v Turecku si účtuje účastnický poplatek 2200 Kč. Za každý další projekt ve stejném kalendářním roce pak 1100 Kč. Projekty v zemi Cyklu globálního dobrovolnictví, tedy ve Střední a Jižní Americe, v Africe, Asii, Oceánii a na Blízkém východě (s výjimkou Japonska, Jižní Koreje, Ruska, Tchaj-wanu a Turecka) pak stojí 2500 Kč. Za každý další projekt ve stejném kalendářním roce pak zájemce zaplatí 1400 Kč. Workcamps v rámci ČR pak tato organizace zprostředkovává za účastnický poplatek 500 Kč (*Smlouva o výkonu dobrovolnické služby v ČR a v zahraničí* [online], nedatováno).

Každá organizace si rovněž účtuje storno poplatky v případě, že si účastník svou účast na workcampu rozmyslí.

3.5.3 Vízum

Pokud se dobrovolník chce zúčastnit projektu v zemi s vízovou povinností, je povinen informovat se předem, zda splňuje požadavky pro získání víza. Podává si a hradí žádost o vízum sám a dbá na všechny náležitosti k jejímu vyřízení. V případě potřeby mu organizace ve spolupráci s přijímající organizací poskytne zvací dopis, který vyřízení víza usnadní (*Smlouva o výkonu dobrovolnické služby v ČR a v zahraničí* [online], nedatováno).

3.5.4 Předodjezdové školení

Organizace je povinna poskytnout dobrovolníkovi potřebné detailní informace o projektu (workcampu), na který byl dobrovolník přijat. Jedná se především o termín a místo konání projektu, náplň práce, kontakt na hostitelskou organizaci aj. Tyto informace jsou poskytovány v tzv. **infosheetu**, který je sestavován hostitelskou organizací. Dobrovolník, který odjíždí na workcamp, je rovněž povinen se zúčastnit předodjezdového školení. Neúčast je možná pouze v případě vážného onemocnění. Pozvání na školení dostane dobrovolník e-mailem, dostane na výběr z více termínů. Povinnost účastnit se předodjezdového školení odpadá, pokud už se dobrovolník v minulosti některého z workcampů zúčastnil (*Smluvní podmínky účastní na workcampu* [online], nedatováno).

3.6 Klíčoví aktéři managementu dobrovolnictví na workcampu

Pod pojmem management dobrovolnictví se rozumí plánování, organizování, koordinování, hodnocení a oceňování činnosti dobrovolníků (Reifenhäuser a kol., 2009, s. 59). Dobrovolníky vedou obvykle profesionál – **koordinátor dobrovolníků**, který se řídí pravidly managementu dobrovolnictví, a tzv. **campleader**.

3.6.1 Koordinátor dobrovolníků

Pozice koordinátora dobrovolníků v organizaci vychází z profesionalizace dobrovolnictví (Tošner, Sozanská, 2006, s. 69). **Je to nová profesní pozice obsahující prvky sociální práce a personalistiky³** (*Management dobrovolnictví* [online], nedatováno).

„Koordinátor dobrovolníků řídí specifické lidské zdroje – dobrovolníky a zajišťuje veškeré činnosti spojené s jejich činností v souladu s cíli organizace nebo projektu.“

Koordinátor dobrovolníků je od podzimu 2014 uznanou profesí v Národní soustavě povolání, kde byl pro toto povolání stanoven 7. platový stupeň a 10. platová třída. Tyto informace můžeme nalézt na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (*Osvědčení o získání profesní kvalifikace koordinátora dobrovolníků* [online], 2015).

Koordinátor dobrovolníků je chápán jako klíčová osoba managementu dobrovolnictví v organizaci (Tošner, Sozanská, 2006, s. 76). Uskutečňuje nábor, výcvik a práci s dobrovolníky. Koordinuje propagaci dobrovolné činnosti a následně realizuje pohovory s lidmi, kteří chtějí pomoci. Určuje vhodnou náplň činnosti tak, aby byl spokojený dobrovolník i klient. Koordinátorem může být zaměstnanec organizace (může mít i jinou pozici), ale i dobrovolník, který prošel řádným školením a má oporu v garantovi dobrovolnického programu v organizaci. Činnost koordinátorů uvádí v bodech příručka Dobrovolníci v krizových situacích:

- *„Zajišťuje akci,*
- *sbírá, třídí a předává informace dobrovolníkům,*
- *analyzuje a vyhodnocuje terén,*
- *cíleně koordinuje pomoc dobrovolníků, ale i jejich odpočinek,*
- *je mezičlánkem mezi vedením, dobrovolníky a ostatními složkami,*
- *přijímá a hledá další zdroje (lidské, materiální, finanční, informační),*

³ Personální práce (personalistika) je ta část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v souvislosti s pracovním procesem (Koubek, 2007, s. 13).

- *koordinuje vše, co souvisí s dobrovolnickou pomocí,*
- *sbírá a eviduje výsledky činnosti dobrovolníků“ (Stejskalová a kol., 2004, s. 5).*

3.6.2 Campleader

Velice důležitou osobou pro hladký průběh každého projektu je osoba vedoucího dobrovolnického projektu, tzv. campleader. Campleader tvoří **prostředníka mezi místní dobrovolnickou organizací, partnerem a samotnými účastníky projektu**. Má za úkol koordinovat a zprostředkovávat komunikaci, zajišťovat běžné denní aktivity, motivovat dobrovolníky, připravovat volnočasové aktivity, ale i provádět nutné účetnictví a hodnocení v rámci projektu. Vedoucí týmu dobrovolníků značně ovlivňuje atmosféru a pravidla na workcampu, svými aktivitami může pomoci k lepšímu stmelení skupiny, řešení možných konfliktů, do značné míry záleží právě na něm, zda bude projekt úspěšný či nikoliv.

Pozice campleadera je zajišťována speciálně vyškoleným dobrovolníkem, pro kterého tato aktivita znamená zajímavou zkušenost, možnost vyzkoušet si vlastní vůdcovské schopnosti a v neposlední řadě aktivní využití volného času. Jelikož se podílí na velké části organizační složky, jsou mu ze strany dobrovolnické organizace placena školení, doprava na projekt, orientační schůzky a nakonec je mu nabídnuta symbolická částka finanční kompenzace za strávený čas a energii (INEX-SDA, 2010, s. 8).

4 SPOLEK DUHA

DUHA – sdružení dětí a mládeže pro volný čas, přírodu a recesi je registrovaným spolkem, který na principech zážitkové pedagogiky organizuje volnočasové aktivity pro děti a mládež. DUHA zahájila svou činnost ustavujícím valným shromážděním (tzv. Velkou duhou) dne 17. 3. 1990. Od této doby pracuje neustále dodnes (DUHA [online], nedatováno).

DUHA má významné postavení v českých i mezinárodních organizacích, zejména v organizacích Mezinárodní přátelé přírody (NFI), Mezinárodní mladí přátelé přírody (IYNF) a Česká rada dětí a mládeže (ČRDM). Přínos Duhy pro život dětí a mladých lidí vysoko hodnotí i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, když opakovaně uděluje Duze titul „**Organizace uznaná MŠMT pro oblast práce s dětmi a mládeží**“ (DUHA [online], nedatováno).

DUHA znamená nejen pestrost barev, ale i názorů a ideálů, které existují vedle sebe, vzájemně se tolerují a respektují. **Hlavní ideou členů Duhy je přátelství rozrůzněných.** Chtějí se potkávat, vyměňovat si zkušenosti, učit se od sebe navzájem a sdílet radosti i strasti z dobrovolné práce pro děti a mládež (DUHA [online], nedatováno).

4.1 Poslání a charakter organizace

Činnost Duhy je zaměřena nejen na její členy, ale i na širokou veřejnost. **DUHA je organizace otevřená pro všechny lidi bez ohledu na věk, rasu, vyznání, barvu pleti, vzdělání a sociální původ. Jejím hlavním posláním je především všestranný a harmonický rozvoj osobnosti.** Prostředkem k jeho dosažení je výchova k aktivnímu životu a k touze po poznání (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).

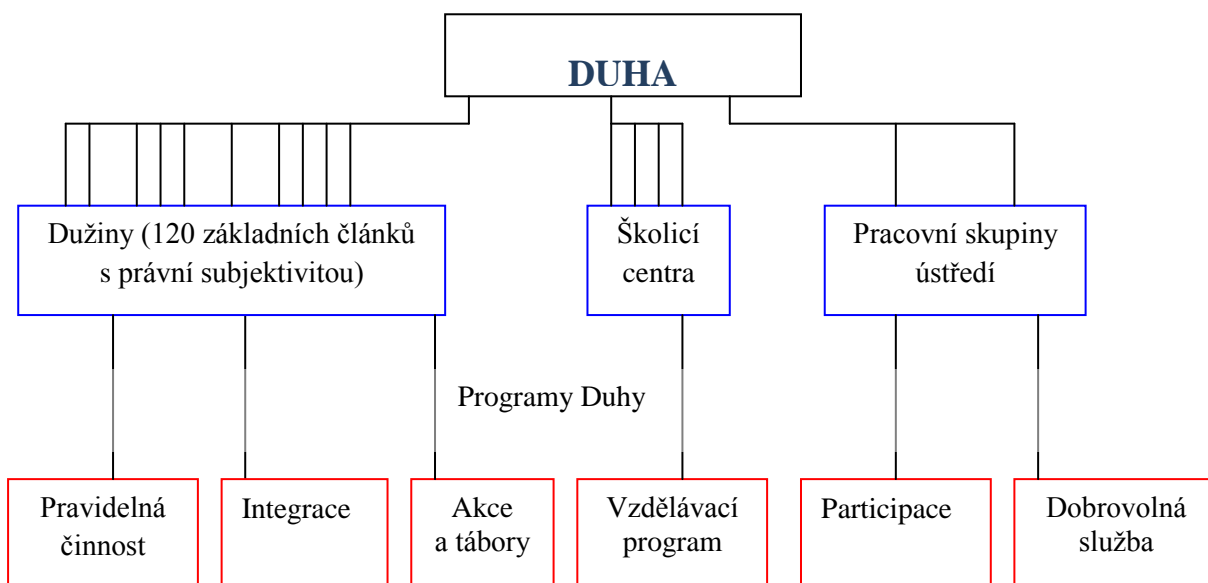
Své poslání DUHA naplňuje díky celoroční činnosti více než 4 000 členů v devadesáti základních člancích působících ve všech krajích České republiky. DUHA vytváří a realizuje volnočasové a preventivní programy pro děti a mladé lidi s možností aktivního zapojení všech generačních skupin. Rozšiřuje netradiční formy výchovy, výměny zkušeností a hledání nových cest rozvoje. DUHA organizuje tábory všech typů, jednodenní i víkendové akce, kurzy i různé sociální, vzdělávací, kulturní, sportovní, turistické, ekologické a jiné programy v České republice a v zahraničí. Vytváří materiální, finanční, prostorové a další podmínky pro práci s dětmi a mládeží. Aktivně se zasazuje

o dodržování lidských práv a participaci dětí a mládeže na životě společnosti (DUHA [online], nedatováno). DUHA je velice úspěšná i v projektech pro děti a mládež z dětských domovů, v programech pro neorganizované děti a mládež, v podpoře participace dětí a mládeže, rozvíjení dobrovolné služby a ve zprostředkování workcampů pro mladé lidi (DUHA [online], nedatováno).

4.2 Struktura organizace

Hlavními orgány organizace DUHA jsou **Velká Duha, Duhovka a Malá Duha**, dále **prezident** a **viceprezident**. Vrcholným orgánem Duhy je Velká Duha, která je shromážděním delegátů všech dužin a zasedá nejméně jednou ročně. Zasedání Velké Duhy svolává Duhovka, která je po Velké Duze nejvyšším orgánem Duhy. Je tvořena prezidentem, viceprezidentem a dalšími nejvýše třemi členy, kteří byli zvoleni Velkou Duhou. Malá Duha je pak inspirativním, metodickým, kontrolním, revizním a smířčím orgánem veškeré činnosti Duhy. Je tvořena starostou a nejvýše šesti dalšími členy (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).

DUHA zřizuje také **Ústřední kancelář Duhy**, která je tvořena výkonnými pracovníky a dobrovolníky. Ti plní úkoly týkající se činnosti Duhy, jejích programů, organizačních jednotek a členů. Kancelář zajišťuje chod organizace, zpracování a vyúčtování projektů, administrativní činnost, metodický, konzultační a informační servis, vyhledává grantové a finanční příležitosti. Vytváří nové programy a projekty Duhy, podporuje jejich rozvoj a stará se také o public relations (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).



Obr.1. Organizační schéma (Zdroj: vlastní zpracování.)

Základní organizační jednotky Duhy jsou potom **Dužiny**. V rámci Duhy mají delegovanou právní subjektivitu, volí si své vedení, pracují s dětmi a mládeží v souladu s posláním organizace, vysílají svého reprezentanta na jednání Velké Duhy, navrhují své zástupce v orgánech Duhy, zpracovávají projekty do grantových programů atd. (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).

Každou Dužinu musí tvořit nejméně pět osob. Rovněž musí mít nejméně tříčlenné vedení, jehož představitel je statutárním orgánem dužiny, zodpovídá za veškerou její činnost a zastupuje dužinu navenek (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).

Činnost Dužin je velmi pestrá a rozmanitá. Od turistiky a táboření, vodáctví, divadla, výtvarné činnosti, přes outdoorové aktivity (jeskyňáření, lezení, cyklistika), deskové hry, mezinárodní výměny až po podporu dobrovolnictví, participace a jiné. Rozmanité je i formální vedení programu. Někdy se jedná o oddíl vedoucích a dětí, kteří se scházejí pravidelně na schůzkách, víkendových výpravách a letních táborech. Jinde je dužina skupinou mladých lidí, kteří pro sebe vymýšlejí akce dle svých zájmů. Někdy je zase dužina skupinou dospělých, kteří celoročně organizují programy pro neorganizované děti a mládež (DUHA [online], nedatováno).

4.3 Střešní organizace a spolupráce Duhy

Od počátku své činnosti DUHA spolupracuje na národní i mezinárodní úrovni. Ať už jako člen národních a mezinárodních organizací, nebo tím, že pro děti a mládež pořádá mezinárodní výměny mládeže (DUHA [online], nedatováno).

Zastřešující organizací je pro Duhu Česká rada dětí a mládeže, která vznikla v roce 1998 a dnes sdružuje kolem stovky členských organizací. Posláním ČRDM je podporovat podmínky pro kvalitní život a všestranný rozvoj dětí a mladých lidí. ČRDM podporuje mimoškolní výchovu a činnost svých členských organizací, zejména jejich snahu o vytváření právních, hospodářských, společenských a kulturních podmínek vhodných pro jejich činnost (*Česká rada dětí a mládeže* [online], nedatováno).

DUHA je rovněž členem organizace International Young Naturefriends, která sdružuje mezinárodní mladé přátele přírody z celé Evropy. IYNF vznikla v roce 1975 a v současné době čítá na 19 členských organizací. Toto sdružení přijímá evropské dobrovolníky, organizuje školení a mezinárodní výměny mládeže. Hlavní náplní jejich akcí jsou aktivity v přírodě, amatérská tvorba a vzdělávání v oblasti životního prostředí. Pořádáním mezinárodních workcampů pomáhá Duha přijímat a vysílat mladé lidi jako dobrovolníky (*International Young Naturefriends* [online], nedatováno).

Tradičním partnerem Duhy je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, konkrétně jeho odbor pro mládež. DUHA používá status Uznané nestátní neziskové organizace pro oblast práce s dětmi a mládeží ve volném čase pro roky 2011–2015, získaný od MŠMT. DUHA rovněž získala certifikaci vzdělávání hlavních vedoucích dětských táborů pro roky 2013–2015. Od Ministerstva vnitra získala DUHA v roce 2013 opětovně status akreditované organizace pro projekt Workcampy, který je platný na tři roky a opravňuje tak Duhu podávat finanční žádosti o grant na Ministerstvu vnitra (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).

4.4 Duhové programy

Prostřednictvím svých základních článků, skupinových a školících center a ústřední kanceláře provozuje DUHA několik projektů. Jedná se o **Projekt *Participace***, **Projekt *Zámeček*** a **Projekt *Trochujinak***. Samozřejmě, DUHA také podporuje informační, finanční a materiálové, metodické a vzdělávací činnosti svých základních článků (DUHA [online], nedatováno).

4.4.1 Projekt Participace

Program Participace je nejvýznamnějším **představitelem aktivní výchovy k občanství v České republice**. Funguje od roku 1997 a působí jako koordinační

a metodická základna nejen pro české participační aktivity, ale je partnerem i řady mezinárodních projektů (DUHA, Výroční zpráva [online], 2014).

Cílem programu je učinit z participace běžnou součástí výchovného procesu a předvést ji jako metodu 21. století, která netečné lidi mění v aktivní občany. Jedná se o celonárodní program, který umožňuje dětem a mládeži volbu spoluúčasti na věcech veřejných. Participace vede děti a mládež k přijetí odpovědnosti za rozhodování, uvědomění si vlastních práv a povinností a jednání sledujícímu zlepšení současného stavu při vytváření budoucí společnosti (DUHA, Výroční zpráva [online], 2014).

Prostřednictvím projektu Participace je realizována činnost Národního parlamentu dětí a mládeže (NPDM) a podporována činnost sítě parlamentů dětí a mládeže v České republice. Dále projekt zprostředkovává Simulované volby, které mají podpořit účast mladých lidí ve volbách, a diskuze u Kulatých stolů, které děti učí diskutovat s významnou osobností. Díky projektu funguje také internetový portál o participaci a mezinárodní výměna mládeže na téma participace (DUHA, Výroční zpráva [online], 2014).

4.4.2 Projekt Zámeček

Časopis Zámeček je **měsíčník pro dětské domovy**, který od roku 1997 vydává organizační jednotka **Duha Zámeček z Havířova**. Časopis má své dětské redaktory a šéfredaktory, tvoří jej děti z dětských domovů, a je rozeslán do všech dětských domovů a zařízení ústavní výchovy v České republice. Hlavním cílem časopisu je vytváření pozitivních vzorů, vzájemné poznání dětí, informace o dětských právech, řešení konkrétních problémů dětí i možnost jejich prezentace (DUHA [online], nedatováno).

Podle mnoha žurnalistických i pedagogických odborníků jde o kvalitní časopis, který přináší dětem zábavu a poučení, ale i inspiraci a možnost seberealizace. Časopis má také svou internetovou verzi na adrese www.zamecek.net, která se stává více a více vyhledávanou, jelikož děti se dnes stále více pohybují po internetu, ke kterému mají ve většině případů přístup i v jednotlivých dětských domovech. Prostřednictvím webu je možné problematiku dětských domovů přiblížit běžným rodinám i zájemcům z řad pedagogů, pěstounských rodin a dobrovolníků, kteří by se o tématu rádi dozvěděli více, nebo se dokonce sami do práce s dětmi zapojili (DUHA, Výroční zpráva [online], 2014).

Originální je rovněž vícezdrojový způsob financování tohoto časopisu. Na vydávání Zámečku přispívá kromě Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT)

a soukromých dárců široká škála nadací – Nadace ČEZ, Nadace Terezy Maxové, Nadační fond manželů Klausových, Nadační fond Educa a Nadace OKD. Jednotlivé nadace i další neziskové organizace také na stránkách časopisu představují své projekty, do kterých se mohou děti z domovů zapojit (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).

4.4.3 Projekt Trochujinak

Program *Trochujinak* podporuje **rozvoj dobrovolnictví a Evropské dobrovolné služby v České republice i v zahraničí**, a nabízí mladým lidem příležitosti realizovat se v rámci projektu workcampy.

Workcampy, jež jsou jedinečnou příležitostí pro každého, kdo chce poznat nové lidi, prací pomoci něčemu dobrému a na dva týdny se podívat do ciziny. DUHA buď organizuje workcampy v ČR, nebo zprostředkovává výjezd dobrovolníků na workcampy v zahraničí. Workcampy se konají v téměř všech zemích světa, trvají zpravidla dva týdny, sjede se na ně skupina 5–20 dobrovolníků z různých zemí a společně vytvářejí hodnoty pro místní komunitu. V rámci workcampů DUHA pravidelně vysílá stovky dobrovolníků do všech koutů světa (DUHA, *Výroční zpráva* [online], 2014).

DUHA je držitelem akreditace pro Evropskou dobrovolnou službu udělovanou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a držitelem akreditace pro Dobrovolnickou službu udělovanou Ministerstvem vnitra pro vysílání dobrovolníků na workcampy (DUHA [online], nedatováno).

5 VÝSLEDKY VÝZKUMŮ JINÝCH AUTORŮ

Tématem podobně zaměřeným se ve své bakalářské práci zabývala i Petra Švelchová (2015). Výzkumným šetřením zjistila, že při výběru projektu je pro dobrovolníky prioritní země, ve které je workcamp pořádán a na pobyt se připravují z běžně dostupných informačních materiálů. Účast na workcampu chápou jako druh osobní výzvy a její zvládnutí jako potvrzení samostatnosti a vlastní zodpovědnosti. Největší osobní přínos dobrovolníci spatřují v možnosti navštívit cizí zemi v jiné roli než v roli turisty.

Práce Bc. Šárky Čapkové (2014) ukazuje, že účast na workcampech v mladých lidech rozvíjí mnohé dovednosti, které mohou přispět jednak k jejich uplatnění na trhu práce i v osobním životě, ale také k lepšímu soužití občanů (komunikační dovednosti, schopnost empatie a tolerance, schopnost překonat stereotypní uvažování o druhých apod.) na státní i mezinárodní úrovni.

Ze zahraničních autorů, kteří své výzkumné práce zaměřují hlavně na motivaci účastníků mezinárodního dobrovolnictví, bych ráda zmínila Unstead-Joss (2008) která zjistila, že dobrovolníci ve svých motivacích popisují kombinaci pocitu, že by měli pomoci druhým, potřeby změny vlastního života a touhy po osobnostním růstu a poznání světa.

Pan (2012) zkoumal motivace studentů z Taiwanu k mezinárodnímu dobrovolnictví a ti nejčastěji uváděli, že je na projekt tohoto typu vedlo povzbuzení příbuzných či přátel, potřeba uniknout ze svého každodenního života za účelem odpočinku či změny, touha poznat život v jiné kultuře, něčím přispět, čelit výzvě, poznat jiný způsob života a lépe poznat sám sebe, udělat si na místo projektu vlastní názor, navázat přátelství s lidmi s podobnými zájmy a možnost cestovat levně.

Rehberg (2005) svým zkoumáním odhalil celkem 12 motivů, které rozdělil do tří skupin motivací: touha udělat něco pro druhé (altruistická motivace), touha po něčem novém či odlišném, lépe poznat svět i sebe sama.

Mezi další výzkumníky, kteří zkoumali motivaci, vlastnosti a hodnoty dobrovolníků v mezinárodních projektech patří i Grönlund (2011), která popsala pět typů identit (influencer⁴, helper⁵, faith-based⁶, community⁷ a poslední, pátou, identitu nazvala

⁴člověk, který chce mít vliv na své okolí a bojovat s nespravedlnostmi.

⁵mladí lidé motivovaní touhou pomáhat.

⁶nábožensky motivované dobrovolnictví, jehož altruistické ladění je diskutabilní a může vycházet z vlastních potřeb, které souvisejí s náboženskou vírou.

⁷mladí lidé motivovaní k dobrovolnictví i dalším činům zejména pocitem sounáležitosti s vlastní komunitou (rodina, přátelé).

success⁸). Tato typologie ukazuje, že jednotlivci vyznávají různé morální hodnoty, což se odráží v jejich přístupu k dobrovolnickým aktivitám.

Sherraden a kol. (2006) uvádí, že účast na zahraničním dobrovolnickém projektu je pro mladé lidi zejména příležitostí lépe poznat svět i sami sebe.

⁸Lidé, kteří se snaží něčeho dosáhnout, být aktivní a uplatnit se

6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Mezinárodní dobrovolnictví prodělalo v posledních desetiletích velkou expanzi a jedná se o stále se rozvíjející fenomén. Podle organizací, které vysílají a přijímají dobrovolníky na projekty mezinárodního dobrovolnictví, se jedná o jedinečný nástroj nejen rozvojové pomoci, ale i mezikulturní spolupráce, který přispívá jednak k rozvoji komunit v místě konání projektů, jednak k rozvoji samotných dobrovolníků (Sherraden a kol., 2008, s. 399; Tiessen, 2009, s. 29).

Diplomová práce má přispět k výzkumům na téma přínosu projektů mezinárodního dobrovolnictví pro zúčastněné dobrovolníky. Vzhledem k tomu, že nejoblíbenější formou projektů mezinárodního dobrovolnictví jsou krátkodobé projekty zvané workcamps, zaměřím svou pozornost právě na účastníky a absolventy těchto projektů. Workcamps jsou pořádajícími organizacemi prezentovány zejména jako příležitost k cestování, podílu na smysluplné práci a poznávání nových lidí.

6.1 Cíle a výzkumné otázky

Cílem výzkumu je charakterizovat dobrovolníky z České republiky a zmapovat motivace, které je vedou k účasti na workcampu. Zjistit, jaký je jejich obecný náhled na fenomén dobrovolnictví i jak jsou dobrovolníci ovlivňováni svým okolím. Účast na workcampu je nezanedbatelnou životní zkušeností a proto je dalším cílem práce zjištění odezvy účasti na workcampu v životě dobrovolníků. Dalším cílem práce je průzkum názoru dobrovolníků na organizační stránku akce, který by případně mohl vyústit v praktická doporučení organizátorům. Posledním cílem práce je zjistit, zda ve všech položených otázkách neexistují mezi účastníky workcampů významné rozdíly v závislosti na pohlaví, věku a nejvyšším dosaženém vzdělání.

VO 1. Jaké motivace vedou oslovené dobrovolníky k účasti na workcampech?

VO 2. Jak workcamps působí na profesní rozvoj jejich účastníků?

VO 3. Jak workcamps působí na osobnostně sociální rozvoj jejich účastníků?

VO 4. Jaký mají dobrovolníci názor na organizaci workcampu?

6.2 Výběr výzkumného vzorku

Při výběru vzorku jsem využila metody, která byla založena na oslovení koordinátorky dobrovolnického programu workcampu, s názvem *Trochujinak*, spolku DUHA, která zprostředkovala přímý odkaz na dotazník dobrovolníkům v jejich databázi.

6.3 Metody a techniky sběru dat

Pro účel výzkumu jsem zvolila kvantitativní přístup. Použita byla metoda dotazníkového šetření, kdy byl respondentům předkládán soubor otázek na předem připraveném formuláři, a to odkazem na internetovou stránku survio.cz, kde bylo možné dotazník vyplnit on-line. Výzkumné otázky jsem vytvořila na základě analýzy odborné literatury a osobní zkušenosti. Dotazník byl pro respondenty připraven v českém jazyce. Vlastní dotazník se skládá z úvodní části, kterou tvoří oslovení respondentů, představení a požádání o vyplnění dotazníku včetně upozornění, že se jedná o dobrovolnou a anonymní činnost. V úvodní části jsou také uvedeny instrukce k vyplnění dotazníku.

První část dotazníku obsahuje uzavřené otázky informativního charakteru, které zjišťují demografické údaje respondentů. Jedná se o otázky zaměřené na pohlaví, věk, dosažené vzdělání a národnost respondentů.

Ve druhé části dotazníku jsou otázky jak uzavřené, tak polouzavřené i volné. Respondenti mají možnost zaškrtnout i více odpovědí.

6.4 Aplikace výzkumné metody a zpracování získaných dat

Kvantitativní výzkum metodou dotazníkového šetření probíhal v měsících leden a únor 2016. Výzkum byl zcela anonymní, respondenti uváděli pouze pohlaví, věk, dosažené vzdělání a svou národnost. Časový limit pro vyplnění dotazníku nebyl stanoven. Pokyny, jak dotazník vyplnit, byly formulovány jasně a srozumitelně v úvodní části dotazníku.

Dotazníky byly vyhodnocovány ručně a s pomocí programu MS Office Excel 2007.

Respondenty jsem rozdělila vždy do dvou kategorií podle **pohlaví** (Muži a Ženy), podle **věku** (do 25 let včetně a nad 25 let), a podle **vzdělání** (lidé se základním či středoškolským vzděláním a vysokoškoláky). V rámci jednotlivých souborů jsem spočetla absolutní i relativní četnosti odpovědí pro všechny anketní otázky.

V těch případech, ve kterých byl rozdíl mezi porovnávanými soubory v nějakém bodě větší než dvacet procent, jsem k porovnání souborů použila χ^2 test.

Výpočetní postup demonstřuji na testu rozdílu mezi odpověďmi mužů a žen na otázku č. 12. K výpočtu testovacího kritéria jsem používala software *Aplikovaná statistika*⁹.

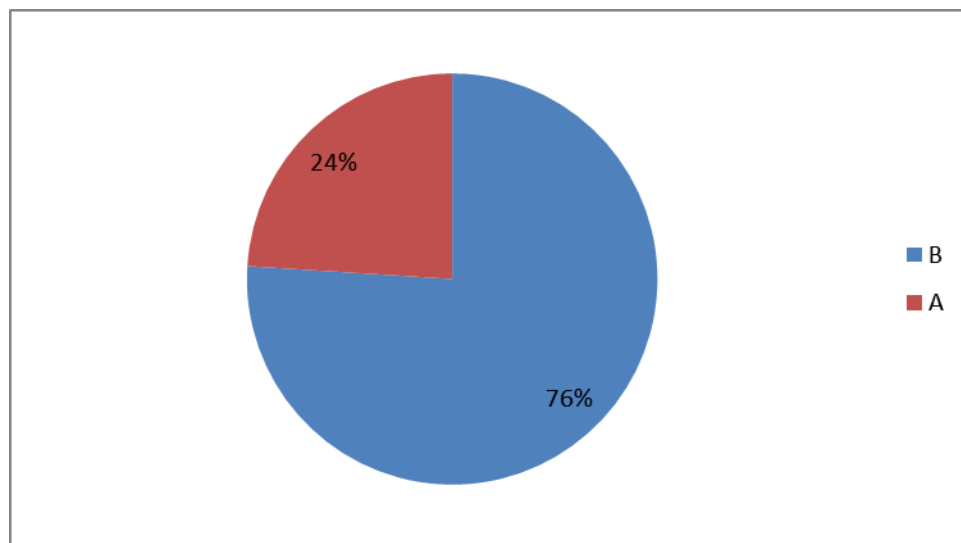
6.5 Charakteristika zkoumaného souboru

Zpět jsem získala 122 vyplněných dotazníků. Otázky č. 1–4 zjišťují základní údaje o respondentech: pohlaví, věk, národnost, nejvyšší dosažené vzdělání a pozici v době vycestování.

Pohlaví

(Otázka číslo 1: *Jste:*)

Celkem 76 % respondentů představovaly ženy, 24 % byli muži (Obr. 2).



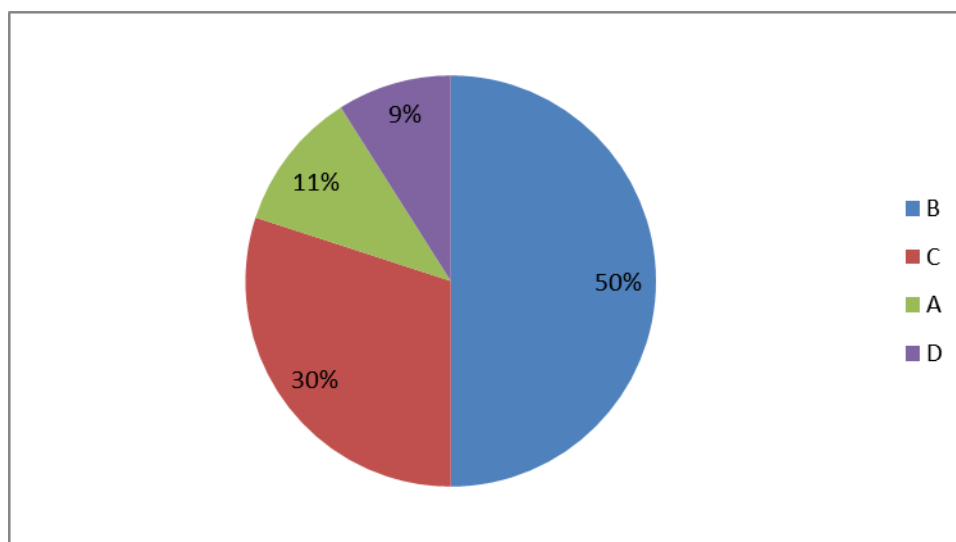
Obr. 2. Pohlaví respondentů. A – muži, B – ženy.

⁹ Dostupný na: <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/index.php>

Věk

(Otázka číslo 2: *Váš věk:*)

Rozpětí věku respondentů bylo 14–36 let. Nejpočetnější kategorií byli lidé ve věku 21–25 let, ti představovali 50 %, lidé ve věku 26–30 let představovali 30 %. Respondenti do 20 let představovali 11 %, ti starší než 30 let představovali 9 % dotázaných (Obr. 3).



Obr. 3. Věk respondentů. A – do 20 let, B – 21-25 let, C – 26-30 let, D – 31 a více let.

Národnost

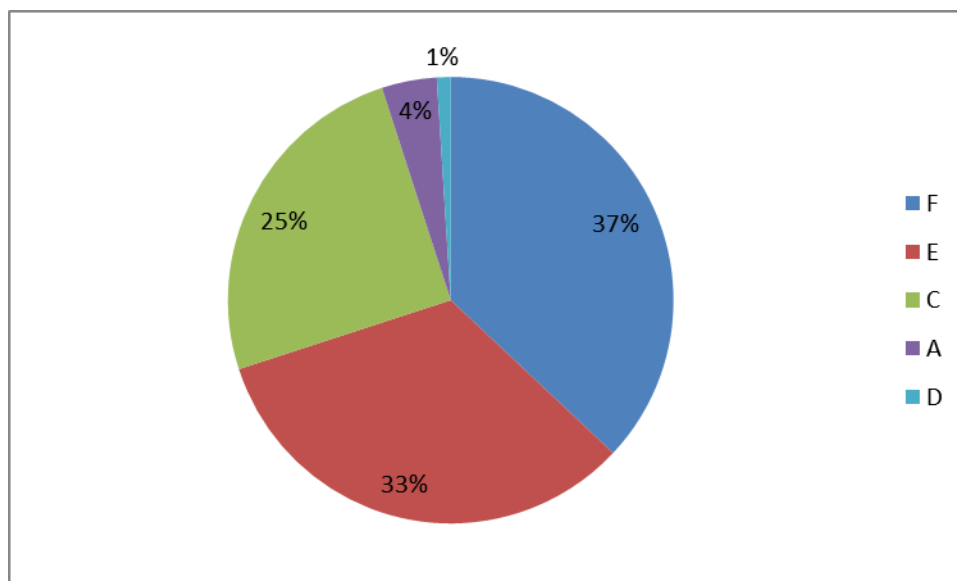
(Otázka číslo 3: *Vaše národnost:*)

Celkem 120 respondentů bylo z České republiky, jeden respondent byl ze Slovenska, jeden z Kanady (byť dotazník vyplnil v české verzi). I jejich dotazníky jsem využila. Výsledky můžeme pokládat za charakteristiku českých účastníků workcampů.

Vzdělání

(Otázka číslo 4: *Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:*)

Mezi respondenty výrazně převažují vysokoškoláci – 37 % jich ukončilo školu v magisterském programu, 34 % v bakalářském programu. Celkem 25 % respondentů představovali středoškoláci. Zbývajících 5 % připadlo na účastníky se základním vzděláním a jednoho diplomovaného specialistu (Obr. 4).

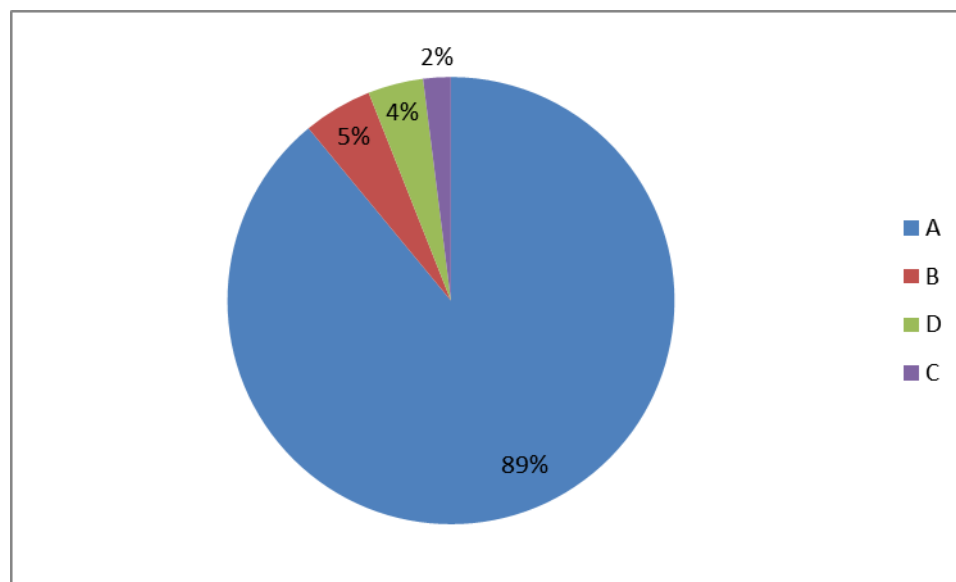


Obr. 4. Vzdělání respondentů. A – základní, C – středoškolské s maturitou, D – vyšší odborné (DiS.), E – vysokoškolské v bakalářském programu, F – vysokoškolské v magisterském programu.

Pozice v době vycestování

(otázka číslo 10: Co jste dělal/a v době, kdy jste se rozhodl/a vycestovat?)

Téměř devět desetin účastníků (89 %) byli v době účasti na workcampu studenti (Obr. 5).



Obr. 5. Pozice v době vycestování. A – studium, B – zaměstnání, C – úřad práce, D – jinak.

6.6 Výsledky výzkumného šetření

Výsledky výzkumného šetření jsou zpracovány dle jednotlivých výzkumných otázek, ke kterým se pojí uvedené otázky z dotazníku.

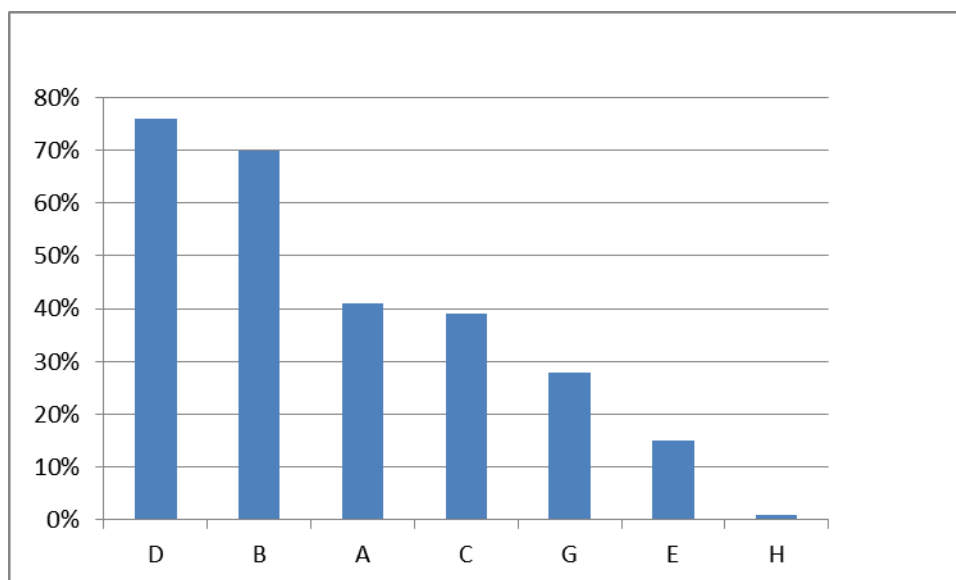
6.6.1 Výzkumná otázka – Motivace

Okruh otázek č. 5, 13, 14 a 25 je zaměřen na zjištění toho, co motivuje lidi k účasti na workcampech. Jednak co vede účastníky workcampů k účasti na této formě dobrovolnictví obecně, jednak i co je přimělo k účasti na těch konkrétních workcampech, jichž se zúčastnili.

Přínos dobrovolnictví

(Otázka č. 5: Jaký je podle Vás největší přínos dobrovolnictví?)

Přes 70 % účastníků uvádí dva hlavní přínosy, které pro ně účast na workcampu měla: prohloubení znalostí a zkušeností, a pocit smysluplné práce. Okolo 40 % účastníků uvádí jako hlavní dva přínosy naplnění potřeby někomu pomáhat a vhodné vyplnění volného času. Pro 15 % účastníků představovala účast na workcampu i posílení sebevědomí (Obr. 6). Byli to převážně mladí lidé věku do 25 let.



Obr. 6. Přínos dobrovolnictví. A – naplnění potřeby někomu pomáhat, B – pocit smysluplné práce, C – vhodné vyplnění volného času, D – prohloubení znalostí a zkušeností, H – nevím, E – posílení sebevědomí, G – jiná možnost.

Možnost B – pocit smysluplné práce zvolilo 48 % mužů a 76 % žen, rozdíl činí 28 % (Tab. 1). Rozdíl v názoru na přínos dobrovolnictví mezi muži a ženami se však nepotvrdil, není statisticky významný (Tab. 2). Mohu se pouze domnívat, že ženy, které jsou obecně více citově založeny než muži, vnímají tuto možnost jako více důležitou.

Mezi největší přínosy dobrovolnictví zařadilo **možnost C – vhodné vyplnění volného času** 47 % účastníků se středoškolským a základním vzděláním, zatímco pouze 26 % s vysokoškolským vzděláním (Tab. 1). Rozdíl činí 21 % a není statisticky významný (Tab. 3). Rozdíl v názoru na přínos dobrovolnictví mezi lidmi různého vzdělání není statisticky významný. Obdobný trend je zřejmý i mezi podskupinami podle věku (Tab. 1). Domnívám se, že vzdělanější a starší lidé si více váží svého volného času, pro který mají smysluplnou náplň, takže o možnosti „pouze vyplnit volný čas“ uvažují méně.

O tom, že je účast na workcampu intenzivním zážitkem, svědčí i to, že čtvrtina účastníků připsala další pozitiva účasti, která nebyla v základní nabídce odpovědí k této otázce. Jako další přínosy účastníci uváděli seznámení se s jinou kulturou, s jinými lidmi a s tím související respekt k druhým, prohloubení jazykových schopností a cestování za dobrou cenu. Někteří účastníci s povděkem kvitovali, že mohli odvést užitečnou práci, která by se bez zorganizování workcampu nejspíš nerealizovala.

Tab. 1. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 5 při rozdělení respondentů do podskupin. A – naplnění potřeby někomu pomáhat, B – pocit smysluplné práce, C – vhodné vyplnění volného času, D – prohloubení znalostí a zkušeností, E – posílení sebevědomí, G – jiná možnost.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	38	42	43	38	39	42
B	48	76	64	79	69	70
C	38	40	45	31	47	26
D	69	78	74	79	78	76
E	14	15	22	4	14	15
G	34	26	27	29	25	29

Tab. 2. Absolutní četnosti odpovědí na dotazníkovou položku č. 5 v závislosti na pohlaví. Testovací kritérium: 2,611, počet stupňů volnosti: 6, kritická hodnota: 12,59.

	Zjištěné četnosti	
	Muži	Ženy
A	11	39
B	14	71
C	11	37
D	20	73
E	4	14
G	10	24

Tab. 3. Absolutní četnosti odpovědí na dotazníkovou položku č. 5 v závislosti na vzdělání. Testovací kritérium: 3,658, počet stupňů volnosti: 6, kritická hodnota: 12,59.

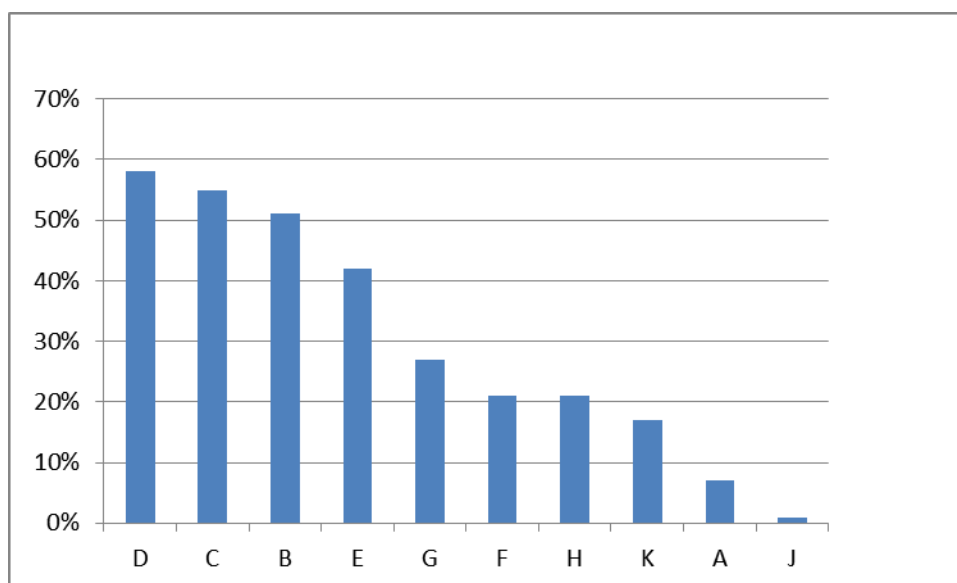
	Zjištěné četnosti v závislosti	
	SŠ+ZŠ	VŠ
A	14	36
B	25	60
C	17	22
D	28	65
E	5	13
G	9	25

Motivace k účasti

(Otázka č. 13: Co Vás motivovalo k účasti na stáži?)

Spektrum motivací k účasti na workcampu je široké. Více než polovina účastníků uvádí procvičení cizího jazyka (58 %), seznámení se s novými lidmi (55 %), poznání nové kultury (51 %). Celkem 42 % účastníků vítá pobyt v cizím prostředí, 27 % účastníků si cení smysluplného využití času. Shodně 21 % účastníků se těšilo na získání nových vědomostí či dovedností a současně vnímá pomoc potřebným či životnímu prostředí.

Pro 17 % účastníků znamená účast na workcampu útěk od všední reality, 7 % se domnívá, že účast na workcampu může zvýšit jejich šanci na získání zaměstnání (Obr. 7).



Obr. 7. Motivace. A – zvýšit si šance na získání práce, B – poznání nové kultury, C – poznání nových lidí, získání kontaktů, D – procvičení cizího jazyka, E – pobyt v cizím prostředí, F – získání nových vědomostí a dovedností (či jejich zdokonalení), G – smysluplné využití volného času, H – pomoc potřebným či životnímu prostředí, J – splnit si povinnou školní praxi, K – utéci od všední reality.

V rozdělení respondentů podle pohlaví je velký rozdíl ve frekvenci výběru možnosti **B – poznání nové kultury**. Tuto možnost zvolilo mezi důvody pro účast na workcampu 52 % žen, zatímco pouze 14 % mužů; rozdíl činí 38 %. Rozdíl je nápadný zvláště ve srovnání s možností **C – poznání nových lidí**; tuto možnost zvolilo coby motivaci pro účast na workcampu shodně 55 % žen i mužů. Rozdíl ve struktuře motivací k účasti na workcampu mezi muži a ženami však není statisticky významný (Tab. 5).

Tab. 4. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 13 při rozdělení respondentů do podskupin. A – zvýšit si šance na získání práce, B – poznání nové kultury, C – poznání nových lidí, získání kontaktů, D – procvičení cizího jazyka, E – pobyt v cizím prostředí, F – získání nových vědomostí a dovedností (či jejich zdokonalení), G – smysluplné využití volného času, H – pomoc potřebným či životnímu prostředí, J – splnit si povinnou školní praxi, K – utéci od všední reality.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	7	6	3	13	3	8
B	14	52	57	42	56	49
C	55	55	58	50	56	55
D	62	57	57	60	56	59
E	28	46	38	48	33	45
F	10	25	26	15	31	17
G	17	30	24	31	33	24
H	14	24	23	19	31	17
J	3	0	1	0	3	0
K	24	15	18	17	17	17

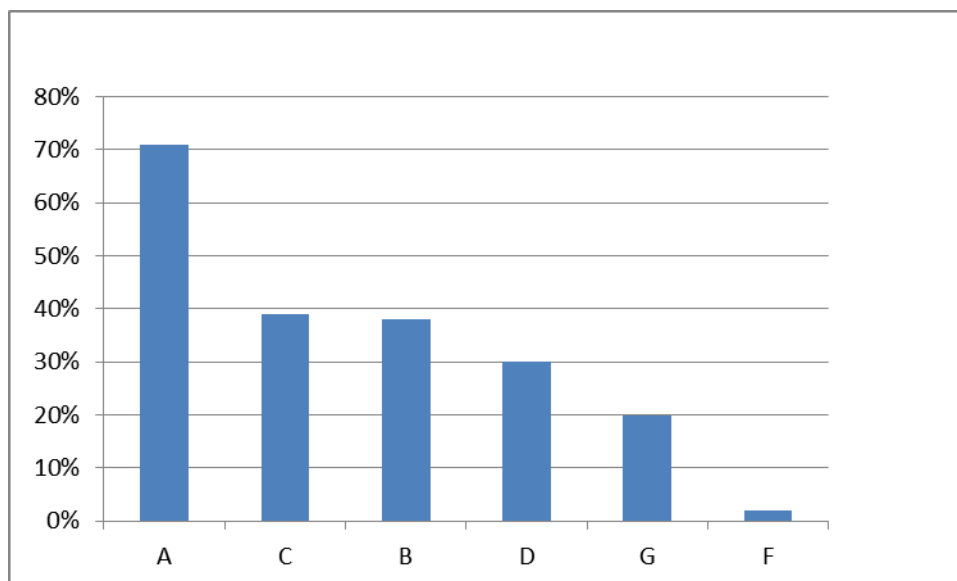
Tab. 5. Absolutní četnosti odpovědí na dotazníkovou položku č. 13 v závislosti na pohlaví. Testovací kritérium: 12,117, počet stupňů volnosti: 9, kritická hodnota: 16,91.

	Zjištěné četnosti v závislosti	
	Muži	Ženy
A	2	6
B	4	48
C	16	51
D	18	53
E	8	43
F	3	23
G	5	28
H	4	22
K	7	14

Rozhodující kritéria

(Otázka č. 14: *Která kritéria pro Vás byla rozhodující pro výběr konkrétního workcampu?*)

Více než dvě třetiny účastníků (71 %) se rozhodují podle preference určité země či oblasti. Vždy asi třetina účastníků zvažuje i určité časové období (39 %), určitý sektor (38 %) či určitou pozici/činnost na workcampu (30 %). Pro 20 % účastníků jsou podstatné finanční možnosti (Obr. 8).



Obr. 8. Rozhodující kritéria. A – země/oblast, B – sektor, C – časové období, D – pozice, F – hostitelská organizace, G – finance.

V rozdělení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání je rozdíl o 23 % ve frekvenci odpovědí pro preferenci určitého časového období při výběru workcampu. Určité časové období preferuje 56 % středoškoláků a pouze 33 % vysokoškoláků (Tab. 6). Rozdíl není statisticky významný (Tab. 7), tento trend je pravděpodobně dán relativně volnějším časovým režimem vysokoškoláků. Ve struktuře rozhodujících kritérií pro výběr konkrétního workcampu není statisticky významná závislost na dosaženém vzdělání.

Tab. 6. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 14 při rozdělení respondentů do podskupin. A – země/oblast, B – sektor, C – časové období, D – pozice, F – hostitelská organizace, G – finance.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	79	69	69	75	61	76
B	34	39	34	44	36	38
C	41	39	46	29	56	33
D	28	30	30	29	47	28
F	0	2	1	2	0	2
G	21	19	24	13	22	19

Tab. 7. Absolutní četnosti odpovědí na dotazníkovou položku č. 14 v závislosti na vzdělání. Testovací kritérium: 5,787, počet stupňů volnosti: 5, kritická hodnota: 11,07.

	Zjištěné četnosti v závislosti	
	SŠ+ZŠ	VŠ
A	22	65
B	13	33
C	20	28
D	17	24
G	8	16

Výběr země

(Otázka č. 25: *Které zemi jste dal/a – dáváte – přednost při výběru workcampu a proč?*)

Odpověď byla textová, bez taxativního výčtu možností. Významnými faktory pro výběr země jsou finance a jazykové znalosti (ať již že účastník jazyk dobře zná, nebo si ho chce naopak procvičit). Z toho důvodu se valná část lidí účastnila workcampů v blízkých zemích Evropy. Zde také oceňují bezpečnost a dobrou organizaci. Více respondentů ovšem uvádí, že Evropa je pro ně začátkem a příště by se rádi podívali někam dál. Pregnantně to vystihuje tento názor: „Pro pracovní stáž preferuji země západní Evropy, protože předpokládám, že tam se mám co naučit. Pro dobrovolnictví (pomoc životnímu prostředí či potřebným) preferuji země vzdálenější, resp. země třetího světa. Důvodem je především to, že tam je pomoc nejvíce potřeba a pak také možnost nejen pomáhat, ale také poznat exotické kultury a prostředí a možnost delší dobu strávit čas v zajímavé daleké zemi a tím ji poznat z úplně jiného pohledu než jako pouhý turista.“

Závěr k výzkumné otázce „Motivace“

Spektrum motivací k účasti na workcampu je široké a jistě i sami účastníci již přesně neodliší původní motivaci od nabytých zkušeností. Dva hlavní – řekněme teoretické – přínosy účasti na workcampech, které jejich účastníci vnímají, jsou prohloubení znalostí a zkušeností, a pocit smysluplné práce. Praktickými motivacemi/přínosy pak jsou procvičení cizího jazyka, seznámení se s novými lidmi, poznání nové kultury. Více než dvě třetiny účastníků se pro konkrétní workcamp rozhodují podle preference určité země či oblasti.

6.6.2 Výzkumná otázka – Pracovní přínos

Okruh otázek 6, 22, 23 a 24 je zaměřen na zodpovězení otázky, jaká je role workcampů v profesním životě jejich účastníků. Může jim účast na workcampu pomoci na pracovním trhu?

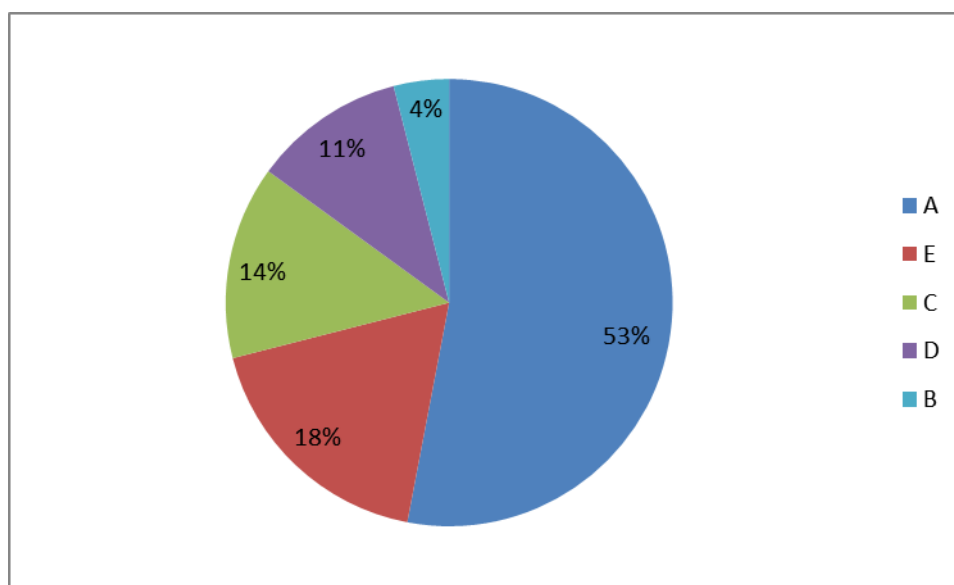
Oblast dobrovolnictví

(Otázka č. 6: *V jaké oblasti dobrovolnictví jste na workcampu pracoval/a?*)

Nadpoloviční většina účastníků (53 %) pracovala v oblasti životního prostředí, 11–14 % účastníků pracovalo v sociální a zdravotní oblasti, nebo v oblasti sportovní

a vzdělávací. Pouhá 4 % účastníků pracovala v humanitární sféře. Zbýlých 18 % účastníků pak uvedlo jiné možnosti (Obr. 9). Objevovaly se například tyto odpovědi:

- Renovace historické pevnosti.
- Pomocné práce v kuchyni na tábore sociálně slabých dětí.
- Školství.
- Kulturní akce.
- Vzdělávací programy.



Obr. 9. Oblast dobrovolnictví. A – životní prostředí, B – humanitární oblast, C – sociální a zdravotní oblast, D – sportovní a vzdělávací činnost, E – jiná oblast.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 8).

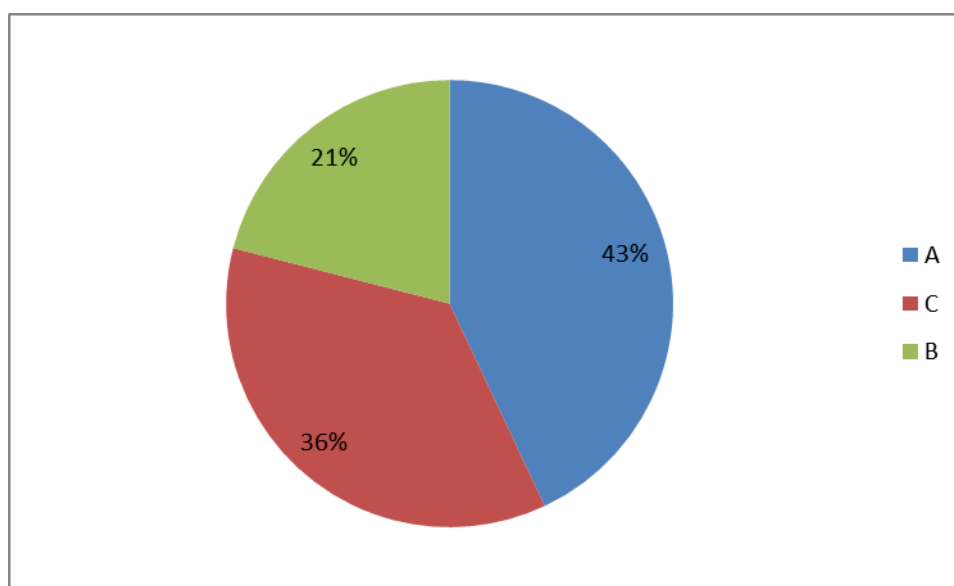
Tab. 8. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 6 při rozdělení respondentů do podskupin. A – životní prostředí, B – humanitární oblast, C – sociální a zdravotní oblast, D – sportovní a vzdělávací činnost, E – jiná oblast.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	52	53	55	48	56	51
B	7	3	4	4	3	5
C	7	16	15	13	19	11
D	17	10	12	10	5	13
E	17	18	14	25	17	20

Pomoc na pracovním trhu

(Otázka č. 22: Myslíte si, že Vám účast na workcampu může nějak pomoci na pracovním trhu?)

Celkem 43 % účastníků se domnívá, že jim účast na workcampu může pomoci na pracovním trhu. Až 21 % se jasně domnívá, že ne; nedávají účast na workcampu do souvislosti s profesním uplatněním (Obr. 10).



Obr. 10. Pomoc na pracovním trhu. A – ano, B – ne, C – nevím.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 9).

Tab. 9. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 22 při rozdělení respondentů do podskupin. A – ano, B – ne, C – nevím.

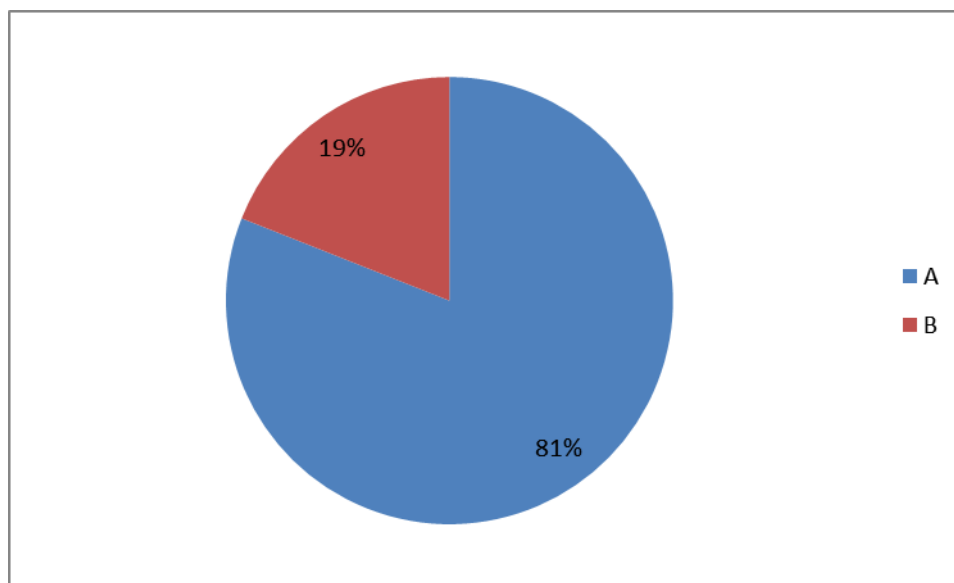
	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	38	44	40	46	42	43
B	28	19	22	21	11	26
C	34	37	38	33	47	31

Dopad účasti na workcampu

(Otázka č. 23: Přispěla Vaše účast na workcampu nějak k tomu, že děláte právě tu práci/školu/volnočasovou aktivitu, kterou teď děláte?)

V 81 % neměl workcamp dopad na současné aktivity účastníka (Obr. 11). Zbývajících 19 % ovšem uvádí závažné dopady. Uvádím několik příkladů.

- Na workcampu jsem se starala o postižené děti, což bych ráda studovala na VŠ.
- Dobrovolničím s lidmi s handicapem, protože mě tato práce na workcampu naplňovala.
- Odbourala jsem ostych z mluvení cizími jazyky, nyní je studuji.
- Otevřelo mi to dveře k dalšímu cestování do zahraničí (Erasmus, EVS, au-pair).
- Uspořádal jsem vlastní workcamp a dělám mentora organizace workcampů.



Obr. 11. Dopad workcampu na současné aktivity. A – ne, B – ano.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 10).

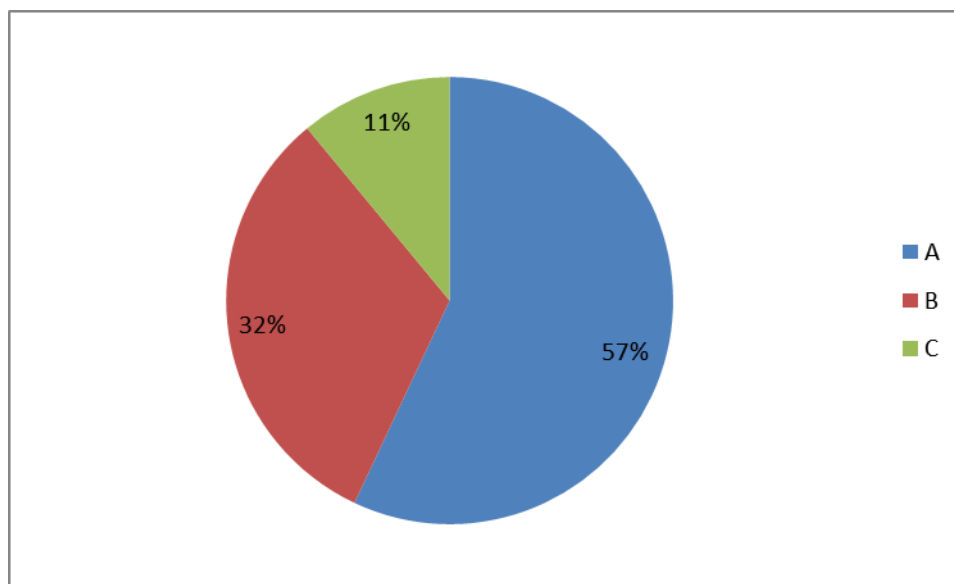
Tab. 10. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 23 při rozdělení respondentů do podskupin. A – ne, B – ano.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	76	83	78	85	75	84
B	24	17	22	15	25	16

Životopis

(Otázka č. 24: *Uvádíte workcamp ve svém osobním životopise?*)

Celkem 57 % dotázaných svou účast v životopise uvádí (Obr. 12).



Obr. 12. Uvádění workcampu v profesním životopise. A – ano, B – ne, C – zatím jsem životopis nepodával.

Lidé s vysokoškolským vzděláním uvedli pouze ve 4 %, že zatím svůj životopis nepodávali, zatímco lidé s nižším vzděláním tuto možnost zvolili v 31 % (Tab. 11). Rozdíl je statisticky průkazný (Tab. 12), ale triviální. Obdobný trend lze vidět i v rozdělení podle věku. Mladí lidé, kteří ještě neukončili vysokoškolské studium, se ještě o zaměstnání, kde by předkládali svůj životopis, nemohli ucházet.

Tab. 11. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 24 při rozdělení respondentů do podskupin. A – ano, B – ne, C – zatím jsem životopis nepodával.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	41	61	60	52	50	59
B	48	27	24	44	19	37
C	11	12	16	4	31	4

Tab. 12. Absolutní četnosti odpovědí na dotazníkovou položku č. 24 v závislosti na vzdělání. Testovací kritérium: 19,105, počet stupňů volnosti: 2, kritická hodnota: 5,991.

	Zjištěné četnosti v závislosti	
	SŠ+ZŠ	VŠ
A	18	51
B	7	32
C	11	3

Závěr k výzkumné otázce „Pracovní přínos“

Téměř devět desetin účastníků byli v době účasti na workcampu studenti a nadpoloviční většina účastníků pracovala na workcampu v oblasti životního prostředí. Účast na workcampu tedy minimálně souvisí se zaměstnáním. Zhruba polovina účastníků uvádí účast na workcampu ve svém životopise a domnívá se, že by jim to mohlo pomoci na pracovním trhu. S tím však kontrastuje fakt, že 80 % účastníků neuvádí vliv účasti na workcampu na své současné aktivity.

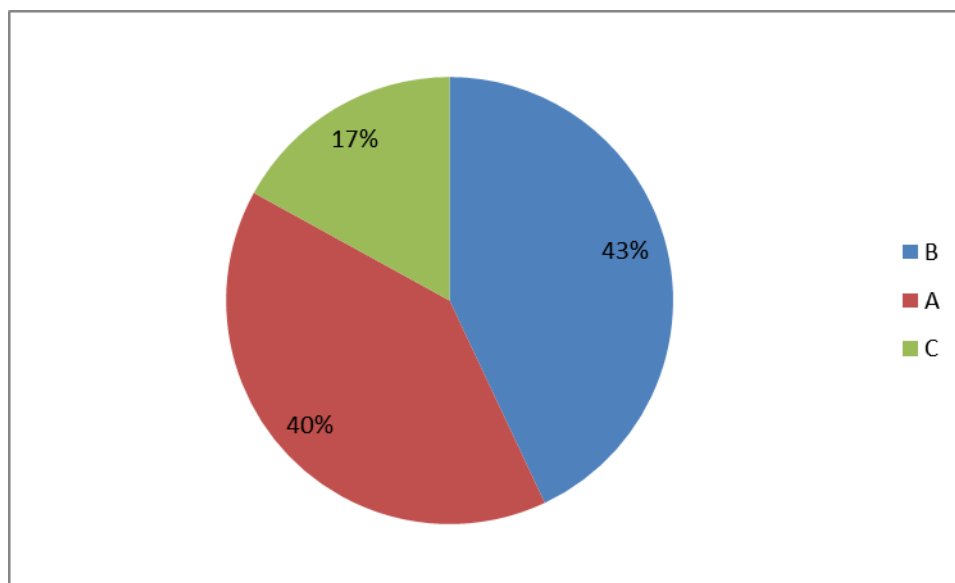
6.6.3 Výzkumná otázka – Osobní přínos

Okruh otázek 8, 9, 11, 12, 15, 20 a 21 je zaměřen na problematiku osobnostně-sociálního rozvoje účastníků workcampů. Jak workcampy přispěly k tomu, za koho se nyní účastníci považují a kde se nyní v životě nacházejí? Co se na workcampech naučili „do života“?

Jazykové znalosti

(Otázka č. 8: *Měl/a jste pochybnosti, jestli Vaše úroveň znalosti cizího jazyka bude stačit ke komunikaci na workcampu?*)

Vedle 17 % účastníků, kteří „to neřešili“, mělo 40 % účastníků obavy, jestli bude jejich znalost jazyka stačit na komunikaci při workcampu (Obr. 13).



Obr. 13. Pochybnosti o jazykových znalostech. A – ano, B – ne, C – neřešil/a jsem to.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 13).

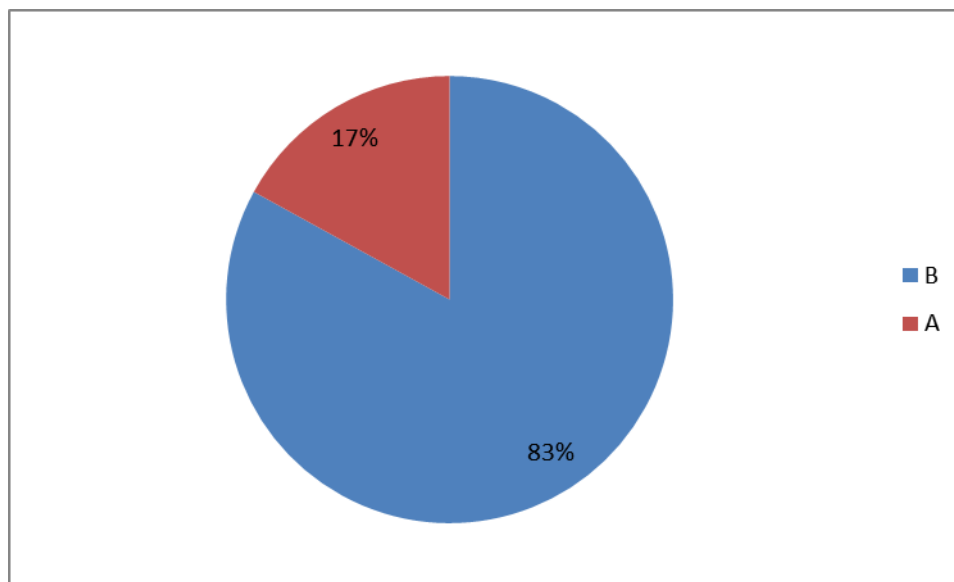
Tab. 13. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 8 při rozdělení respondentů do podskupin. A – ano, B – ne, C – neřešil/a jsem to.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	41	40	39	42	47	37
B	41	43	43	42	47	41
C	18	17	18	17	6	22

Náklady na cestu

(Otázka č. 9: *Dnešním trendem dobrovolnictví je, že si účastníci sami hradí náklady na cestu, pojištění atd. Odrazovaly Vás tyto skutečnosti od účasti na projektu?*)

Nutnost uhradit si z vlastních prostředků náklady na cestu (vč. pojištění atd.) odrazovala 17 % účastníků (Obr. 14); ale nakonec se pro účast na workcampu rozhodli.



Obr. 14. Náklady na cestu – odrazovaly Vás? A – ano, B – ne.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 14).

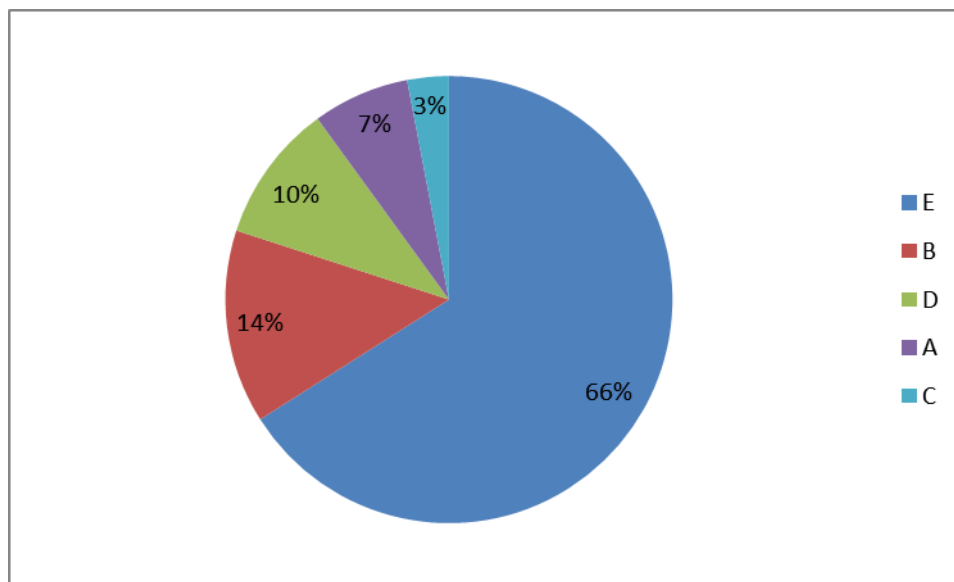
Tab. 14. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 9 při rozdělení respondentů do podskupin. Náklady na cestu – odrazovaly Vás? A – ano, B – ne.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	17	83	20	13	17	17
B	17	83	80	87	83	83

Ovlivnění okolím

(Otázka č. 11: *Byla vaše volba ovlivněna okolním prostředím?*)

Dvě třetiny účastníků (66 %) se nenechaly při svém rozhodování o účasti na workcampu ovlivnit názorem svého okolí. Zbývající třetina byla vcelku rovnoměrně ovlivněna ostatními faktory, jako jsou rodina, přítel/přítelkyně, studium či zaměstnání (Obr. 15).



Obr. 15. Ovlivnění okolím. A – rodina, B – přítel/přítelkyně, C – zaměstnání, D – studium, E – neovlivněn/a.

V rozdělení respondentů podle pohlaví je rozdíl v odpovědi **D – ne, má volba nebyla ovlivněna okolím**. Tuto možnost zvolilo 45 % mužů a 72 % žen (Tab. 15); rozdíl činí 27 %. Rozdíl je neprůkazný (Tab. 16), ale kritická hodnota se testovacímu kritériu velmi blíží. Rozdíl je na hladině významnosti 5 % neprůkazný (Tab. 16), ale na hladině významnosti 10 % se již jeví jako průkazný (kritická hodnota činí 7,78, testovací kritérium 9,006 ji převyšuje). Mohu se pouze domnívat, že muži se více nechávají ovlivnit svou přítelkyní či svým studiem, a proto vycházejí ženy jako ty, které jednájí více nezávisle.

Tab. 15. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 11 při rozdělení respondentů do podskupin. A – rodina, B – přítel/přítelkyně, C – zaměstnání, D – studium, E – neovlivněn/a.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	7	8	12	0	6	8
B	24	10	13	15	11	15
C	7	2	3	4	3	4
D	17	8	11	8	8	10
E	45	72	61	73	72	63

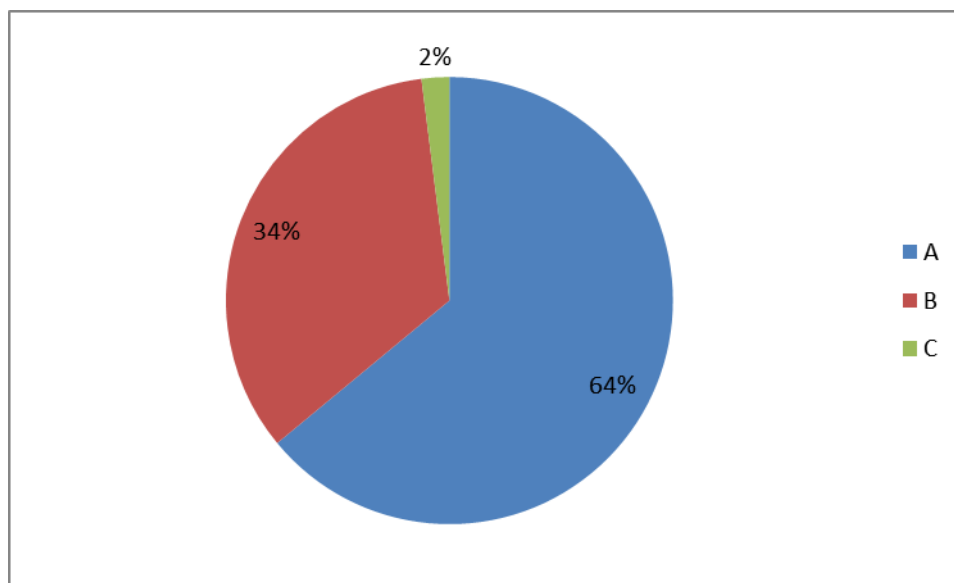
Tab. 16. Absolutní četnosti odpovědí na dotazníkovou položku č. 11 v závislosti na pohlaví. Testovací kritérium: 9,006, počet stupňů volnosti: 4, kritická hodnota: 9,488.

	Zjištěné četnosti v závislosti	
	Muži	Ženy
A	2	7
B	7	10
C	2	2
D	5	7
E	13	67

Reakce okolí

(Otázka č. 12: Jak hodnotilo Vaše okolí Vaši účast na workcampu?)

Okolí téměř dvou třetin účastníků (64 %) hodnotilo jejich účast na workcampu uznale, ostatní se setkali s indiferentním přístupem. Pouze tři účastníci zaznamenali negativní reakci (Obr. 16).

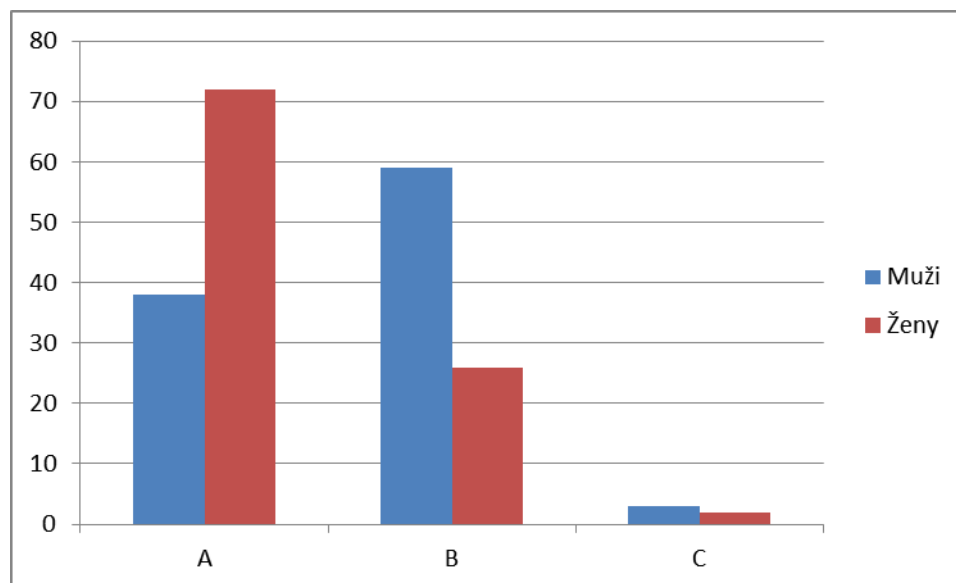


Obr. 16. Reakce okolí. A – uznalá, B – lhostejná, C – negativní.

V pohledu okolí na účastníky workcampů je výrazný rozdíl. V porovnání s muži uvádí o 34 % více žen, že jejich účast hodnotilo okolí uznale (Tab. 17). Rozdíl je statisticky významný (Tab. 18), okolí pohlíží na ženy, které se zúčastnily zahraničního workcampu, jinak než na muže. Výjezd do zahraničí, často do zcela neznámého prostředí, vyžaduje přeci jen určitou odvahu. U mužů se „odvaha“ jaksí předpokládá. Domnívám se, že u žen to jejich okolí dává více najevo.

Tab. 17. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 12 při rozdělení respondentů do podskupin. A – uznalá, B – lhostejná, C – negativní.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	38	72	68	58	72	61
B	59	26	28	42	22	38
C	3	2	4	0	6	1



Obr. 17. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 12 při rozdělení respondentů do podskupin formou grafického znázornění. A – uznalá, B – lhostejná, C – negativní.

Příklad výpočtu χ^2 testu pro dotazníkovou položku č. 12 v závislosti na pohlaví.

H₀: Okolí pohlíží na mužské a ženské účastníky workcampů stejně.

H_A: Okolí hodnotí mužské a ženské účastníky workcampů odlišně.

Testovací kritérium: $\sum K_{ij} = 11,25794$. Počet stupňů volnosti: 2. Kritická hodnota: 5,991.

Testovací kritérium překračuje na hladině významnosti 5 % kritickou hodnotu. Nulovou hypotézu H₀ o shodě pohledu na muže a ženy zamítám a přijímám alternativní hypotézu H_A, která říká, že zde existuje statisticky významný rozdíl.

Tab. 18A – zjištěné četnosti n_{ij} .

	Zjištěné četnosti n_{ij}		Σ
	muži	ženy	
A	11	67	78
B	17	24	41
C	1	2	3
Σ	29	93	122

Tab. 18B – teoretické četnosti e_{ij} .

	Teoretické četnosti e_{ij}	
	muži	ženy
A	18,54098	59,45901
B	9,74590	31,25409
C	0,71311	2,28688

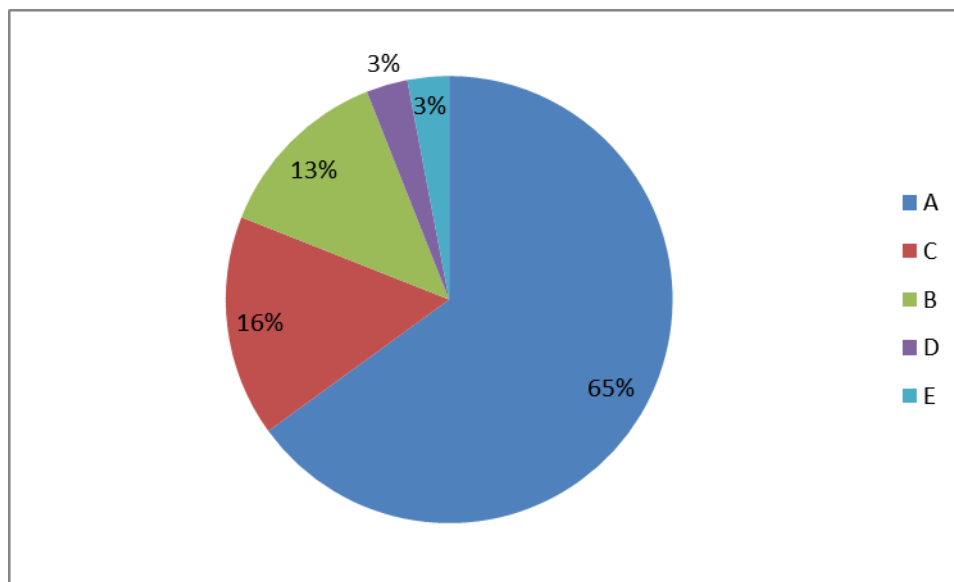
Tab. 18C – testovací kritéria K_{ij} .

	Testovací kritéria K_{ij}	
	muži	ženy
A	3,06706	0,95640
B	5,39939	1,68368
C	0,11542	0,03599

Způsob cestování

(Otázka č. 15: *Cestoval/a jste sám/a, nebo s někým?*)

Dvě třetiny účastníků (65 %) preferují osamělé cestování. Celkem 16 % jich cestuje s kamarády, 13 % s přítelkyní/přítelem. Cestování s někým příbuzným či naopak se zcela neznámým člověkem je výjimkou (Obr. 18).

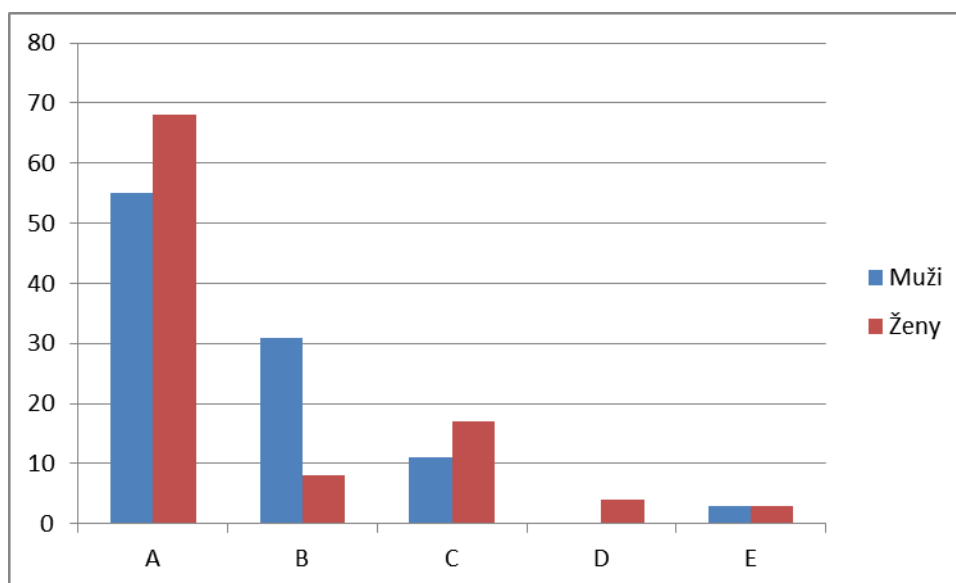


Obr. 18. Způsob cestování. A – sám, B – s přítelem/přítelkyní, C – s kamarády, D – s příbuzným, E – s neznámým člověkem.

Odpověď **B** – *Cestoval/a jsem s přítelem/přítelkyní* zvolilo 31 % mužů, ale pouze 8 % žen (Tab. 19). Rozdíl 23 % je statisticky průkazný (Tab. 20). Ve výběru partnera pro cestování na workcamp existuje mezi muži a ženami statisticky významný rozdíl, ale vysvětlení pro něj nenacházím.

Tab. 19. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 15 při rozdělení respondentů do podskupin. A – sám, B – s přítelem/příteľkyní, C – s kamarády, D – s příbuzným, E – s neznámým člověkem.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	55	68	66	62	77	60
B	31	8	12	15	6	16
C	11	17	12	21	8	19
D	0	4	6	0	6	2
E	3	3	4	2	3	3



Obr. 19. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 15 při rozdělení respondentů do podskupin formou grafického znázornění. A – sám, B – s přítelem/příteľkyní, C – s kamarády, D – s příbuzným, E – s neznámým člověkem.

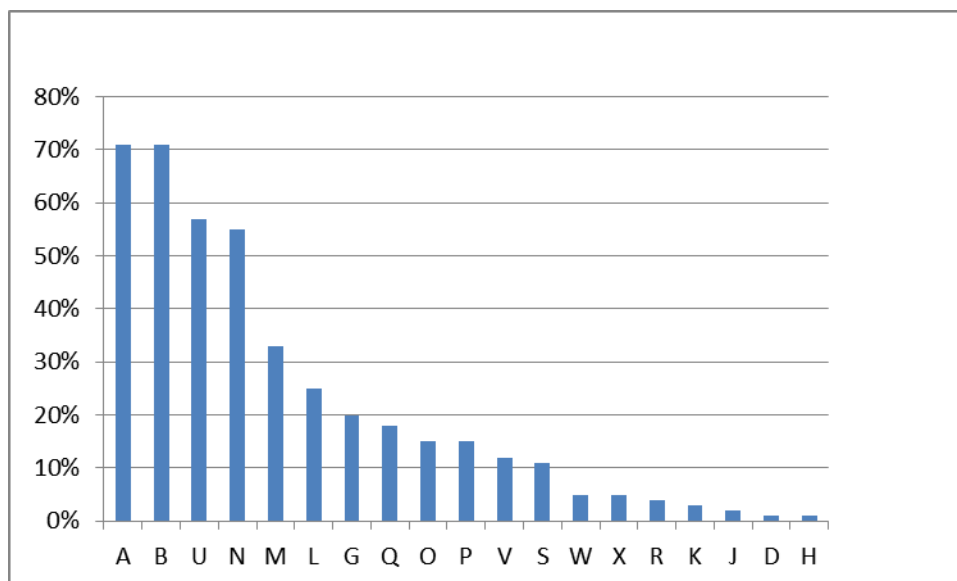
Tab. 20. Absolutní četnosti odpovědí na dotazníkovou položku č. 15 v závislosti na pohlaví. Testovací kritérium: 10,261. Počet stupňů volnosti: 3. Kritická hodnota: 7,815.

	Zjištěné četnosti v závislosti	
	muži	ženy
A	16	63
B	9	7
C	3	16
E	1	3

Konkrétní zisk z pobytu

(Otázka č. 20: *Jaké dovednosti/schopnosti jste během svého pobytu získal/zdokonalil?*)

Konkrétní zisky z pobytu na workcampu představují pestrou paletu. Shodně 71 % účastníků uvádí přínos jednak po stránce jazykové, jednak i po stránce komunikační. Celkem 57 % účastníků hodnotí prožitek z týmové práce a 55 % hodnotí prožitek (uvědomění si, prohloubení schopnosti) tolerance vůči druhým. Třetina účastníků (33 %) si ověřila, že je schopna řešit problémy, 25 % účastníků kladně vnímá, že museli zvládat (a zjevně zvládli) stresové situace. Celkem 20 % účastníků oceňuje nově nabyté organizační zkušenosti. Více než desetina účastníků se zdokonalila v rozhodování (18 %), proaktivitě a aktivním naslouchání (15 %), ve vedení a motivaci druhých (12 %).



Obr. 20. Zisk z pobytu. A – komunikační schopnosti, B – jazykové schopnosti, G – organizační schopnosti, J – management lidských zdrojů, K – projektový management, L – zvládání stresových situací, M – řešení problémů, N – tolerance, O – aktivní naslouchání, P – proaktivita, Q – rozhodování, R – time management, S – spolehlivost, U – týmová práce, V – vedení a motivace lidí, W – vyučování, vedení školení.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 21).

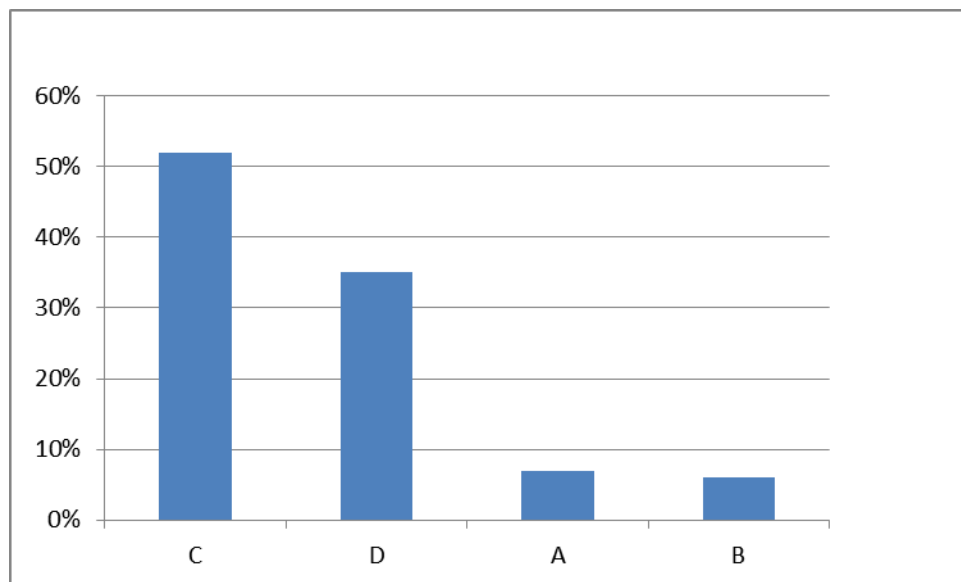
Tab. 21. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 20 při rozdělení respondentů do podskupin. A – komunikační schopnosti, B – jazykové schopnosti, G – organizační schopnosti, J – management lidských zdrojů, K – projektový management, L – zvládání stresových situací, M – řešení problémů, N – tolerance, O – aktivní naslouchání, P – proaktivita, Q – rozhodování, R – time management, S – spolehlivost, U – týmová práce, V – vedení a motivace lidí, W – vyučování, vedení školení.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	72	71	76	65	89	64
B	79	69	72	70	72	71
G	17	20	26	15	25	17
J	3	1	1	2	3	2
K	3	2	1	4	0	5
L	21	27	26	25	25	26
M	31	33	32	33	31	34
N	59	54	54	56	31	53
O	14	15	16	13	17	19
P	7	17	16	13	11	22
Q	17	18	20	15	22	22
R	3	4	4	4	8	3
S	3	13	15	4	22	8
U	52	59	64	48	75	67
V	14	12	14	10	17	14
W	7	4	4	6	6	6

Vliv na osobní život

(Otázka č. 21: *Přispěla Vaše účast na workcampu k tomu, kde teď jste?*)

V souladu s odpovědí na otázku č. 24 uvádějí účastníci minimální dopad v profesní či ve studijní oblasti (obojí po šesti procentech). Celkem 35 % účastníků má pocit, že je účast na workcampu nikterak nepoznamenala. Ale více než polovina účastníků (53 %) odpověděla na položenou otázku: „Ano, v osobním životě“ (Obr. 21).



Obr. 21. Vliv na osobní život. A – v profesi, B – při studiu, C – v soukromém životě, D – žádný vliv.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 22).

Tab. 22. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 21 při rozdělení respondentů do podskupin. A – v profesi, B – při studiu, C – v soukromém životě, D – žádný vliv.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	0	9	6	8	0	9
B	10	4	8	2	8	5
C	52	53	51	54	56	51
D	38	34	35	36	36	35

Závěr k výzkumné otázce „Osobní přínos“

Téměř polovina účastníků měla obavy, jestli budou jejich jazykové znalosti stačit, téměř pětinu odrazovaly finanční náklady. Dvě třetiny z nich se nenechaly ovlivňovat svým okolím, dvě třetiny cestovaly osaměle. Je zjevné, že účast na workcampu vyžaduje určité morálně volní vlastnosti, které jsou účastí na workcampu jistě upevňovány.

Přes dvě třetiny účastníků uvádí zisk v oblasti konverzace v cizím jazyce a komunikace, více než polovina účastníků si cení práce v týmu, praxi tolerance. Osobní přínos účasti na workcampu je veliký, nadpoloviční většina účastníků uvádí, že je účast na workcampu významným způsobem ovlivnila v jejich osobním životě. A je potěšující, že dvě třetiny účastníků (a více žen než mužů) uvádějí pozitivní reakce okolí na svou účast na workcampu.

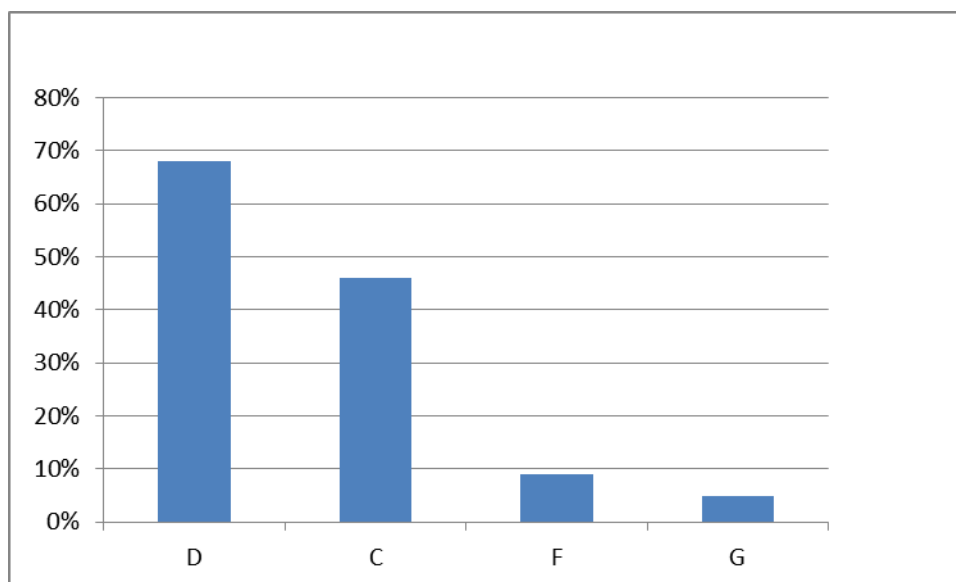
6.6.4 Výzkumná otázka – Organizace workcampů

Na reflexi organizace workcampů jejich účastníky jsou zaměřeny otázky 7, 16, 17, 18 a 19.

Prvotní impuls

(Otázka č. 7: *Jak jste se dozvěděl/a o dobrovolnických programech v zahraničí?*)

Více než dvě třetiny účastníků (68 %) získaly první informace od svých známých, téměř polovina (46 %) z internetu (Obr. 22). Že získalo 9 % účastníků první informace ve škole je povzbuzující. Pouze dva účastníci se o dobrovolnických programech dozvěděli z letáku organizace DUHA. Nikdo nezískal první informace o dobrovolnických programech v zahraničí z rozhlasu či televize.



Obr. 22. Prvotní impuls. C – z internetu, D – od známých a přátel, F – ze školy, G – jiná možnost.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 23).

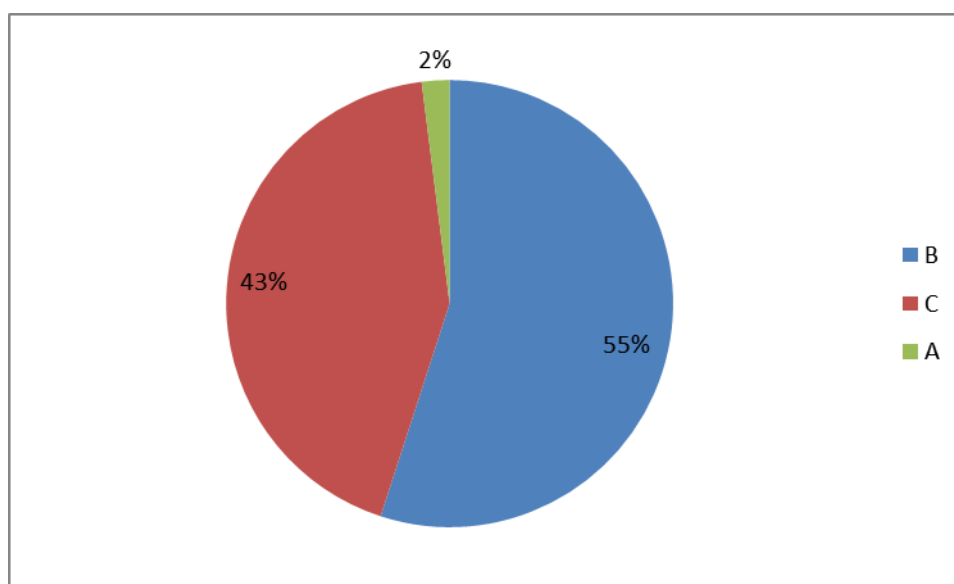
Tab. 23. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 7 při rozdělení respondentů do podskupin. C – z internetu, D – od známých a přátel, F – ze školy, G – jiná možnost.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
C	52	44	42	52	42	48
D	62	70	69	67	67	69
F	7	10	14	2	14	7
G	7	4	5	4	8	3

Předběžné znalosti

(Otázka č. 16: *Co jste věděl/a o vybrané zemi ještě před tím, než jste se pro ni rozhodl/a?*)

S odpovědí na otázku č. 17 koresponduje to, že 43 % účastníků má podrobné, a 55 % alespoň základní informace.



Obr. 23. Předběžné znalosti o cílové zemi. A – žádné, B – základní informace, C – podrobné informace.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 24).

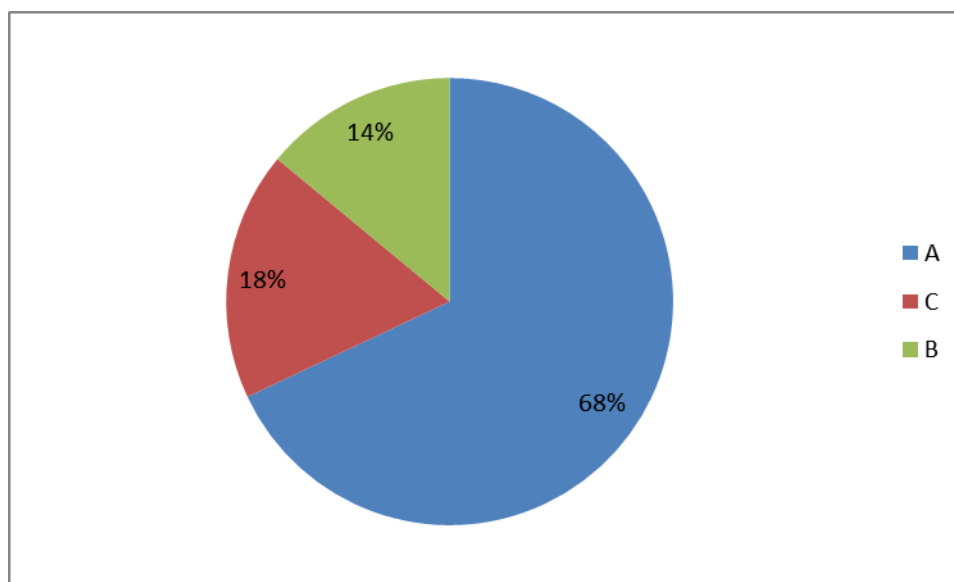
Tab. 24. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 16 při rozdělení respondentů do podskupin. A – žádné, B – základní informace, C – podrobné informace.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	7	1	3	2	3	3
B	41	59	55	54	44	59
C	52	40	42	44	53	38

Snaha orientovat se

(Otázka č. 17: Snažil/a jste se něco předem zjistit o dané zemi, kultuře, projektu?)

Dvě třetiny účastníků (68 %) se snaží si o zemi, kam vyjíždějí, něco zjistit. Celkem 18 % se spoléhá na informace od vysílající organizace, zbylých 14 % se prostě nesnaží (Obr. 24).



Obr. 24. Snaha orientovat se. A – ano, B – ne, C – spolehnutí na informace od vysílající organizace.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 25).

Tab. 25. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 17 při rozdělení respondentů do podskupin. A – ano, B – ne, C – spolehnouti na informace od vysílající organizace.

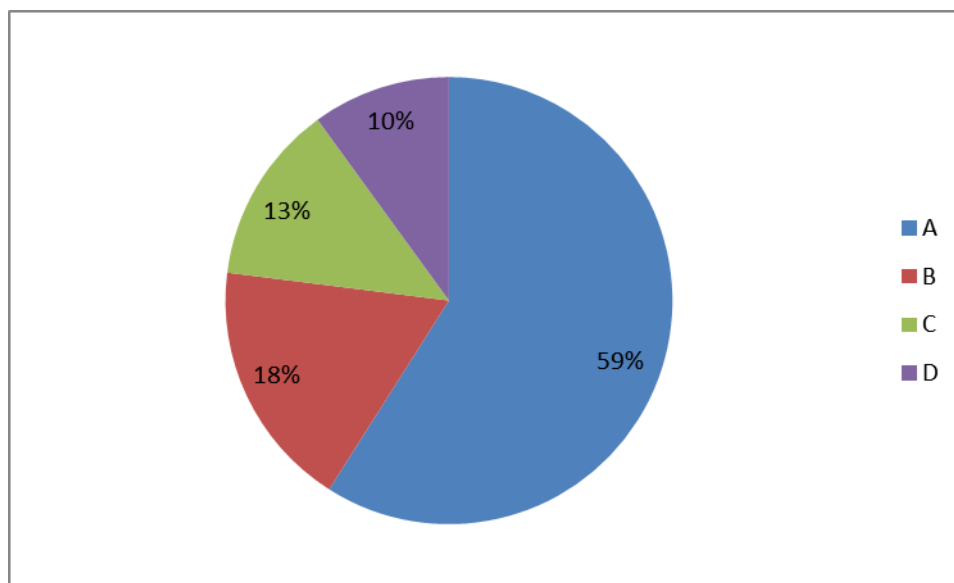
	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	58	71	66	71	75	65
B	21	12	12	17	8	16
C	21	17	22	12	17	19

Informace k cestě

(Otázka č. 18: *Jak vypadaly Vaše přípravy na cestu? Kde a jak jste si zjišťoval/a informace?*)

Odpověď byla textová, bez taxativního výčtu možností. Odpovědi jsem vyhodnotila celkově.

Více než polovina účastníků (59 %) si informace potřebné k realizaci cesty zjistila na internetu. Druhým nejvýznamnějším zdrojem (19 %) byly informace od pořadatele workshopu, ať již cestou informační brožury či informací prostřednictvím e-mailu přímo od organizátorů workshopu (Obr. 25). Několik účastníků se velmi pochvalně vyjádřilo o úrovni těchto informačních materiálů – „klíčový byl infosheet“, „vše potřebné jsem dostala v infosheetu“, „všechny potřebné informace byly uvedeny v infosheetu“. Asi 10 % účastníků čerpalo informace od známých. Se skutečností, že všichni účastníci dostali informace od vysílající organizace (viz výše), poměrně dost kontrastuje fakt, že pouze 13 % účastníků uvedlo, že jim informace od vysílající organizace k něčemu v přípravě cesty posloužily. Jeden z účastníků hodnotí vstupní školení jako ztrátu času.

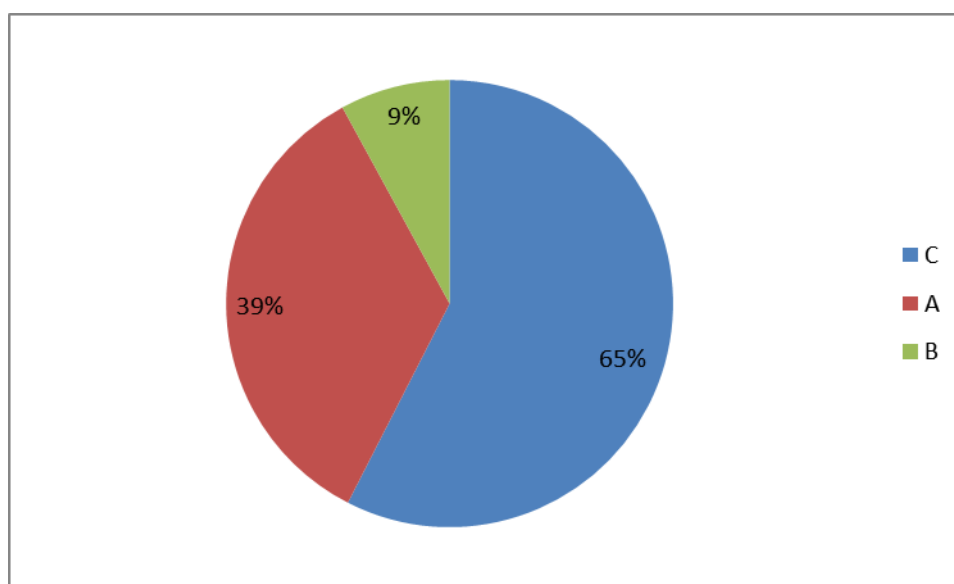


Obr. 25. Informace k cestě. A – internet, B – přijímající organizace, C – vysílající organizace, D – známí.

Vysílající organizace

(Otázka č. 19: *Jaká příprava Vám byla poskytnuta ze strany vysílající organizace?*)

Všichni účastníci dostali informace od vysílající organizace. Tedy 100 % účastníků. Dvě třetiny účastníků (65 %) obdržely informační brožuru, 39 % účastníků absolvovalo školení, 9 % přípravný kurz (Obr. 26).



Obr. 26. Příprava od vysílající organizace. A – školení, B – přípravný kurz, C – informační brožura.

Ve srovnání odpovědí podle pohlaví, věku a vzdělání nejsou významné rozdíly (Tab. 26).

Tab. 26. Procentuální zastoupení odpovědí na dotazníkovou položku č. 19 při rozdělení respondentů do podskupin. A – školení, B – přípravný kurz, C – informační brožura.

	Pohlaví		Věk		Vzdělání	
	Muži	Ženy	≤ 25	> 25	SŠ + ZŠ	VŠ
A	38	40	42	35	25	45
B	7	10	8	10	11	8
C	72	62	69	58	75	60

Závěr k výzkumné otázce „Organizace workcampů“

Naprostá většina účastníků získala první informace o možnostech účasti na workcampu od svých známých či z internetu. Ve výzkumu se potvrdil známý fakt, že stále více lidí dnes získává své informace o dění ve světě z internetu. Že se vůbec žádný z účastníků nedozvěděl o dobrovolnických programech v zahraničí z rozhlasu či televize, je zarážející. Rozhlas i televize přeci jen zůstávají masovými informačními médii. Dobrovolnické organizace by se měly snažit i do těchto médií proniknout. Vždyť účastníci workcampů přinášejí zpět domů nejen zkušenosti a morální poselství, ale i atraktivní zážitky, které mohou širší veřejnost oslovit.

Pouze dva účastníci získali první informace z letáku Duhý; je možné, že je letáků málo, nebo jsou k dispozici na špatných místech.

Je sice logické, že důležité informace k výjezdu pocházejí od přijímající strany, od organizátora workcampu, ale přeci jen je nápadné, jak málo účastníků workcampů uvedlo, že by jim byly prospěšné informace od vysílající organizace. Bylo by snad možné změnit náplň vstupního školení, případně ho nahradit pouze informační brožurou, aby školení nemohlo představovat pro účastníky ztrátu času. Je evidentní, že tito lidé umí se svým časem hospodařit.

6.7 Shrnutí výzkumného šetření

Mé výsledky v mnohém potvrzují výsledky jiných autorů. K hlavním motivacím dobrovolníků k účasti na workcampu patří touha pomáhat druhým (Rehberg, 2005) a tak trochu i dát vlastnímu životu nový impuls (Unstead-Joss, 2008). Účast na workcampu je pro mladé lidi jedinečnou příležitostí jak cestovat a poznat jiné země, jiné kultury (Sherraden a kol., 2006). Důležitým kritériem pro výběr určitého workcampu je země, ve které je workcamp pořádán (Švelchová, 2015). Účast na workcampu rozvíjí u účastníků komunikační schopnosti a toleranci (Čapková, 2014; Pan, 2012).

Na základě dotazníkového šetření na skupině respondentů z České republiky blíže charakterizují naše účastníky workcampů a analyzují jejich motivace i jejich zisky spojené s účastí na workcampu. Z výsledků vyplývají i určitá doporučení pro pořádající organizaci.

ZÁVĚR

Dobrovolnictví s sebou přináší bezpochyby radost a to nejenom lidem, kterým je pomoc poskytována, ale také samotným aktérům vykonávající tuto pomoc. Užitečnost a prospěšnost je nedílnou součástí dobrovolnictví. Mezinárodní dobrovolnictví je pak ztělesněním těch nejkrásnějších lidských hodnot – solidarity, soudržnosti, soucitu a lásky k bližnímu. Je postaveno na mezilidských vztazích a má hodně co nabídnout všem aktérům. Přínosům je však třeba jít aktivně vstříc a nepovažovat je za samozřejmé.

Práce byla strukturována do teoretické a praktické části. V teoretické části práce se nachází přehled základních pojmů a teoretických východisek, vztahujících se k tématu práce. V praktické části byly analyzovány a diskutovány výsledky kvantitativního výzkumu, jehož hlavním výzkumným nástrojem bylo dotazníkové šetření. Cílem bylo zjistit, jaký význam může mít dobrovolnictví pro vybrané dobrovolníky a charakterizovat účastníky workcampů se zaměřením na to, co si z workcampů odnášejí a jakou roli v jejich životě sehrávají.

Ukázalo se, že typickým účastníkem workcampu organizovaného společností DUHA je student vysoké či střední školy ve věku 20–30 let. O možnosti zúčastnit se dobrovolnického programu v zahraničí se dozvěděl od svých známých či z internetu. Pro účast se rozhodl samostatně – nenechal se ovlivňovat názory svého okolí. Má omezené finanční zdroje, ale nutnost úhrady cestovních nákladů ho od účasti neodradila. Snaží se získat o cílové zemi nějaké informace. Cestuje sám. Workcampu se zúčastnil i přes určité pochybnosti, jestli budou jeho znalosti jazyka dostatečné. Účast na workcampu může navzdory krátkodobosti tohoto typu projektu mezinárodního dobrovolnictví sehrát velmi významnou roli v životě dobrovolníka, byť někteří účastníci workcampů jejich roli naopak mohou přikládat jen minimální význam. Účast na workcampu může výrazně ovlivnit profesní život i osobnost mladého člověka, dodat mu mnohé dovednosti důležité pro jeho uplatnění v profesním i osobním životě a pro soudržnost společnosti. Přínosy workcampů pro dobrovolníky a tedy zprostředkovaně i pro vysílající země se zdají být značné.

Mezinárodní workcampy, jimž byla věnována část této práce, jsou mnohostranným nástrojem spolupráce, prostředkem pomoci a vzájemného poznávání příslušníků různých kultur. Přínos workcampu pro dobrovolníka pramení zejména z interkulturně vzdělávacího rozměru. Přestože se jedná o pobyt krátkodobý, ve spektru jeho dosavadních zážitků obvykle zaujímá významnou pozici bez ohledu na to, zda ho jako celek hodnotí pozitivně

či negativně. Dobrovolníci získávají účastí na workcampu obohacující zkušenosti z kulturně odlišného prostředí. Ve spojení s výkonem dobrovolnické činnosti, která sama o sobě je prostředkem kultivace osobnosti, tvoří bohatý materiál, který má u vnímavých jedinců potenciální vliv na utváření pozitivních hodnot. Z profesního i z osobního hlediska může být účast na workcampu obohacujícím zážitkem na celý život a cennou investicí do budoucna.

SEZNAM ZDROJŮ

Literární zdroje

ČAPKOVÁ, Š., *Mezinárodní dobrovolnictví a jeho role v profesním a osobnostně sociálním rozvoji*. Praha: Univerzita Karlova, 2014. Diplomová práce.

ČERMÁKOVÁ, J. *Mezinárodní dobrovolnictví v České republice – zkušenosti českých dobrovolníků a organizací*. Praha: Universita Karlova, 2008. Diplomová práce.

DEKKER, P., Halman L. *Volunteering and Values: An Introduction*. In Dekker, P., Halman, L. (eds.). *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York Kluwer Academic/Plenum Publishers. 2003.

FRIČ, P., POSPÍŠILOVÁ, T. *Vzorové a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Praha: Agnes, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.

FRIČ, P., VÁVRA, M. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, 2012. ISBN 978-80-903696-9-6.

HAVLÍČKOVÁ, D., ŘÁDOVÁ, H. *Cesty k uznávání: sborník příspěvků z Konference k uznávání neformálního vzdělávání : (2. a 3. listopadu 2011, Praha)*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. ISBN 978-80-87449-17-2.

HODAČ, T., MARCISOVÁ, A., ČÁKIOVÁ, J., KUŠKOVÁ, Š., URBAN, M. *Dobrovolnictví*. Praha: Národní informační centrum pro mládež, 2009.

JANÍČKOVÁ, R., ZMEŠKALOVÁ, V. *Metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče o. s., 2011. ISBN 978-80-87455-07-4.

LEWIS, D. *Globalisation and international service: a development perspective*. Voluntary Action. 2005.

MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

PAN, T.-J. *Motivations of volunteer over seas and what have welearned – The experience of Taiwanese students*. 2012. *Tourism Management* 33: 1793–1501.

REHBERG, W. *AltruisticIndividualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland*. *Voluntas*, Vol. 16, No. 2, June 2005: 109–123.

REIFENHAUSER, C., HOFFMANN, S. G., KEGEL, T. *Freiwilligen-management*. Augsburg: Ziel. 2009.

SHERRADEN, M. S., STRINGHAM, J., SOW, S. C., McBRIDE, A. M. *The Forms and Structure of International Voluntary Service*. 2006. *Voluntas* 17: 163–180.

SHERRADEN, M. S., LOUGH B., McBRIDE A. M. *Effectsof International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors*. 2008. *Voluntas* 19: 395–421.

ŠIKLOVÁ, J. Hranice dobrovolnictví. In: *Dobrovolnictví bez hranic: Sborník konference*. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž. 2007.

ŠIMKOVÁ, S. a kol. *Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2011. ISBN 978-80-87449-15-8.

ŠORMOVÁ, L., KLÉGROVÁ, A. *Dobrovolnictví: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Vyd. 2. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-869-9168-7.

ŠVELCHOVÁ, P., *Význam workcampů v zemích globálního Jihu z pohledu dobrovolníků*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Bakalářská práce.

TIESSEN, R. *Volunteering in the Developing World: The Percieved Impactof Canadian Youth*. Conference paper for the Canadian Association for the Study of International Development. Ottawa, Ontario. 2009.

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-736-7178-6.

TUTR, V. Přínosy mezinárodního dobrovolnictví pro dobrovolníka i místní komunitu. In: *Dobrovolnictví bez hranic: Sborník konference*. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž. 2007.

UJFALUŠI, R. Význam mezinárodního dobrovolnictví pro rozvoj jednotlivce a otevřené společnosti. In: *Cesty k uznávání: sborník příspěvků z Konference k uznávání neformálního vzdělávání*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání. ISBN 978-80-87449-17-2.

UNSTEAD-JOSS, R. *Ananalysis of volunteer motivation: implications for international development*. Voluntary Action. Volume 9. 2008. Number 1: 3–20.

VODSEĎÁLEK, V. *Češi za hranicemi: design kvalitativní studie mezinárodních dobrovolníků*. Olomouc. 2014. Absolventská práce, CARITAS - Vyšší odborná škola sociální Olomouc

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. Vyd. 2. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1428-8

Internetové zdroje

AEVO. *Alliance Quality Charter*. [online]. [cit. 2015-10-02]. Dostupné z: <http://www.alliancenetWORK.eu/alliance-quality-charter-ivs/>

BOČEK, J., LOCHMAN, O. *Dobrovolně přes hranice*. [online]. Praha. 2012 [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/cdn/public/001167.pdf>

Council of the European Union. *Council Recommendation on the Mobility of Young Volunteers Across the European Union*. [online]. Brussels: Council of the European Union. 2008. [cit. 2015-10-24]. Dostupné z: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st14/st14825.en08.pdf>

Česká rada dětí a mládeže. *Co je to ČRDM*. [online]. [cit. 2015-12-05]. Dostupné z: <http://crdm.cz/crdm/co-je-crdm/>

Člověk v tísni, o.p.s. Co je interkulturní vzdělávání. In: *Varianty.cz*. [online]. [cit. 2015-12-05]. Dostupné z: <http://www.varianty.cz/cdrom/podkapitoly/a02ikv.pdf>

DUHA sdružení dětí a mládeže pro volný čas, přírodu a recesi. *Výroční zpráva*. [online]. 2014. [cit. 2015-12-05]. Dostupné z: <http://www.duha.cz/vyrocnizpravy>

DUHA sdružení dětí a mládeže pro volný čas, přírodu a recesi. *O nás*. [online]. [cit. 2015-12-05]. Dostupné z: <http://www.duha.cz/o-nas>

DUHA sdružení dětí a mládeže pro volný čas, přírodu a recesi. Chcete se stát dobrovolníkem v zahraničí? In: *Adam.cz: aktuálně ze světa dětí a mládeže*. [online]. 2009 [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <http://www.adam.cz/clanek-2009040074-chcete-se-stat-dobrovolnikem-vzahranici.html>

HLADKÁ, B., a kol. Průvodce dobrovolnictvím v zemích globálního Jihu. In: *Dobrovolnik.cz* [online]. ©2016 [cit. 2015-10-07]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/mezinarodni-dobrovolnictvi-a-rozvojova-spoluprace/metodicke-materialy/>

HUSÁRKOVÁ, L. *Úklid na sídlištích i stavební práce. Tak vypadaly akce Z před rokem 1989.* In: Radiožurnál. [online]. 2014. [cit. 2015-10-07]. Dostupné z:

http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/zajimavosti/_zprava/uklid-na-sidlistich-i-stavebni-prace-tak-vypadaly-akce-z-pred-rokem-1989--1341656

INEX-SDA. *Mezinárodní dobrovolnictví v České republice s INEX-SDA, Příručka pro hostitele projektů.* Praha: INEX-SDA. [online]. 2012. [cit. 2015-10-24] Dostupné z: http://dataplan.info/img_upload/c6e3eef692b618867bd4ece4fa16cf48/inexsda_manual-pro-partnery.pdf

INEX-SDA. *Smlouva o výkonu dobrovolnické služby v ČR a v zahraničí.* [online]. [cit. 2015-11-14] Dostupné z:

https://www.inexsda.cz/system/attachments/files/000/000/389/original/AKTUALNI_Smlouva_o_v%C3%BDkonu_dobrovolnick%C3%A9_slu%C5%BEby_v_%C4%8CR_a_v_zah_rani%C4%8D%C3%AD.pdf?1449071542

INEX-SDA. *Co je to workcamp.* [online]. [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: <http://www.inexsda.cz/cs/clanek/precti-si-co-je-workcamp>

INEX-SDA. *Mezinárodní dobrovolnictví v České republice s INEX-SDA: Příručka pro hostitele projektů.* Praha: INEX-SDA. [online]. 2012. [cit. 2015-10-24] Dostupné z:

http://dataplan.info/img_upload/c6e3eef692b618867bd4ece4fa16cf48/inexsda_manual-pro-partnery.pdf

Internacional young naturefriends. *What is IYNF?* [online]. [cit 2015-12-05]. Dostupné z: <http://www.iynf.org/about/what-is-iynf/>

KRÁTKÁ, K., PERNICOVÁ, H. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice.* In: Za sebevědomé Tišnovsko. [online]. 2010. [cit. 2015-10-07]. Dostupné z:

http://sebevedome.tisnovsko.eu/download/dobrovolnictvi_CR_final.pdf

Ministerstvo vnitra ČR. *Pravidla pro udělování akreditací.* [online]. 2003. [cit. 2015-12-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/dobrovolnicka-sluzba-dokumenty-pravidla-pdf.aspx>

Národní informační centrum pro mládež. *Workcamps obecné informace*. [online], ©2014, [cit. 2015-11-12]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/workcamps-obecne-informace>

NESTROJOVÁ, Z. *Jak se stát dobrovolníkem v zahraničí*. Slezska diakonie. [online] [cit. 2015-10-24] Dostupné z: <http://www.sdfd.cz/cs/uvod/9-obsah/17-md-jak-se-stat-dobrovolnikem-v-zahranii>

Osvědčení o získání profesní kvalifikace koordinátora dobrovolníků. In: *Dobrovolnik.cz* [online]. 2015. [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/clanky/osvedceni-o-ziskani-profesni-kvalifikace-koordinatora-dobrovolniku/>

PIERRE CERESOLE: A lifetime serving Peace [online]. Bern. Bibliothèque de la Ville, La Chaux-de-Fonds SCI Swiss Branch. 2010. [cit. 2015-10-20]. Dostupné z: http://issuu.com/sciint/docs/pierre_ceresole_en%20-

Podmínky účasti na workcampu. *Smluvní podmínky účastní na workcampu* [online]. ©2016 [cit. 2015-10-20]. Dostupné z: <http://www.trochujinak.cz/do-zahranici/prihlaska/podminky-ucasti-na-workcampu>

STEJSKALOVÁ, P. a kol. *Dobrovolníci v krizových situacích*. [online]. Ústí nad Labem: Dobrovolnické centrum Ústí nad Labem, leden 2004. [cit. 02.02.2016]. Dostupný z: <http://www.hest.cz/cs-CZ/pro-organizace/metodiky-ke-stazeni>

ŠVEJNOHA, J. *Červený kříž a červený půlměsíc*. [online]. Praha: Úřad Českého červeného kříže. 2006. [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: <http://www.cervenýkriz.eu/cz/edicehnuti/CKaCP.pdf>

UJFALUŠI, R., DVOŘÁKOVÁ, K. Mezinárodní dobrovolnictví v českém i evropském kontextu. In: *Cesta světem: zpravodaj občanského sdružení INEX-SDA, zima 2010/2011*. [online]. Praha. INEX – Sdružení dobrovolných aktivit. [cit. 2015-10-20]. Dostupné z: <https://www.inexsda.cz/cs/clanek/vyrocni-zpravy-tiskove-zpravy-loga>

UJFALUŠI, R. *Mezinárodní a rozvojové dobrovolnictví v ČR - potenciál, budování kapacit a státní podpora*. In: Platforma mimovládních rozvojových organizací. [online]. 2010. [cit. 2015-10-20]. Dostupné z: <http://www.mvro.sk/sk/e-kniznica>

Uznání a propagace přeshraničních dobrovolných činností v EU (2011/2293(INI)). In: *Evropský parlament*. [online]. © 31.5.2012 [cit. 2015-10-20]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A72012-0166+0+DOC+XML+V0//CS#title2>

Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví. In: *Dobrovolnik.cz* [online]. ©2016 [cit. 2015-10-07]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/vseobecna-deklarace-o-dobrovolnictvi/>

Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce: Co je to mezinárodní dobrovolnictví? In: *Dobrovolnik.cz*. [online]. ©2016 [cit. 2015-10-07]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/mezinarodni-dobrovolnictvi-a-rozvojova-spoluprace/>

Workcamps v Česku: Léto 2016 se blíží a my hledáme CAMPLEADERY! In: *trochujinak*. [online]. ©2016 [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <http://www.trochujinak.cz/do-ceska/workcamps-v-cesku/>

Zákon č. 198/2002 Sb., ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 82, s. 4835-4838. Dostupný také z: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-500539.aspx>

SEZNAM ZKRATEK

aj. – a jiní

a kol. – a kolektiv

CCIVS – Coordination Committee for International Voluntary Service

CSD – Center for Social Development

ČR – Česká republika

ČRDM – Česká rada dětí a mládeže

EU – Evropská unie

IAVE – International Association for Volunteer Effort

IVS – International Voluntary Service

IYNF – Mezinárodní přátelé přírody

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MV – Ministerstvo vnitra

NPDM – Národní parlament dětí a mládeže

OSN – Organizace spojených národů

SCI – Service Civil International

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

VO – Výzkumná otázka

PŘÍLOHA

Dotazník

Milý dobrovolníku,

předkládám Vám tento dotazník, jehož smyslem je provést kvantitativní výzkum v rámci mé diplomové práce, která se zaměřuje na rozdíly mezi dobrovolníky, kteří z České republiky vyjíždějí do jiné země, a dobrovolníky, kteří naopak do České republiky přijíždějí, a to v rámci projektu občanského sdružení Duha, Trochujinak (workcamps). Dotazník je anonymní, proto se nikam nepodepisujte. Prosím vás o co největší upřímnost při jeho vyplňování.

Autorka dotazníku: *Aneta Bariczová, studentka Palackého univerzity v Olomouci, oboru Řízení volnočasových aktivit.*

Pokyny pro vyplnění: *Dotazník obsahuje celkem 25 otázek. Vámi zvolenou odpověď barevně označte či vepište na připravený volný řádek.*

1. **Jste:** muž žena
2. **Váš věk:** _____.
3. **Vaše národnost:** _____.
4. **Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:**
 - a) Základní.
 - b) Středoškolské s výučním listem.
 - c) Středoškolské s maturitou.
 - d) Vyšší odborné (DiS.).
 - e) Vysokoškolské v bakalářském programu.
 - f) Vysokoškolské v magisterském programu.

5. Jaký je podle Vás největší přínos dobrovolnictví?

(Zaškrtněte maximálně 3 možnosti.)

- a) Naplnění potřeby někomu pomáhat.
- b) Pocit smysluplné práce.
- c) Vhodné vyplnění volného času .
- d) Prohloubení znalostí a zkušeností.
- e) Posílení sebevědomí .
- f) Žádný přínos nemá.
- g) Jiná možnost, vypište: _____.
- h) Nevím.

6. V jaké oblasti dobrovolnictví jste na workcampu pracoval/a?

- a) Životní prostředí.
- b) Humanitární oblast.
- c) Sociální a zdravotní oblast.
- d) Sportovní a vzdělávací činnost.
- e) Jiná oblast: _____.

7. Jak jste se dozvěděl/a o dobrovolnických programech v zahraničí?

(Zaškrtněte maximálně 2 možnosti.)

- a) Z televize.
- b) Z rádia.
- c) Z internetu.
- d) Od známých a přátel.
- e) Z odborné literatury.
- f) Ze školy.
- g) Jiná možnost: _____.

8. Měl/a jste pochybnosti, jestli Vaše úroveň znalostí cizího jazyka bude stačit ke komunikaci na workcampu?

- a) Ano.
- b) Ne.
- c) Neřešil/a jsem to.

9. Dnešním trendem dobrovolnictví je, že si účastníci sami hradí náklady na cestu, pojištění atd. Odrazovaly Vás tyto skutečnosti od účasti na tomto projektu?

- a) Ano.
- b) Ne.

10. Co jste dělal/a v době, kdy jste se rozhodl/a vycestovat?

- a) Studoval/a jsem.
- b) Pracoval/a jsem.
- c) Byl/a jsem na ÚP.
- d) Jiná možnost: _____.

11. Byla Vaše volba ovlivněna okolním prostředím?

- a) Ano, mou rodinou.
- b) Ano, mou přítelkyní/mým přítelem.
- c) Ano, mým zaměstnáním.
- d) Ano, mým studiem.
- e) Ne, nebyla.

12. Jak hodnotilo Vaše okolí Vaši účast na workcampu?

- a) Spíše uznale.
- b) Bylo jim to vcelku jedno.
- c) Spíše negativně.

13. Co Vás motivovalo k účasti na stáži? (Zaškrtněte maximálně 3 možnosti.)

- a) Zvýšit si šance na získání práce.
- b) Poznání nové kultury.
- c) Poznání nových lidí, získání kontaktů.
- d) Procvičení cizího jazyka.
- e) Pobyt v cizím prostředí.
- f) Získání nových vědomostí a dovedností (či jejich zdokonalení).
- g) Smysluplné využití volného času.
- h) Pomoc potřebným či životnímu prostředí.
- i) Výzkum (např. k BP, DP).
- j) Splnit si povinnou školní praxi.
- k) Utéci od všední reality.

14. Která kritéria pro Vás byla rozhodující ve výběru konkrétního workcampu?

(Zaškrtněte maximálně 2 možnosti.)

- a) Preference určité země/oblasti.
- b) Preference určitého sektoru.
- c) Preference určitého časového období.
- d) Preference určitých pozic/činností na stáži.
- e) Preference vysílající organizace.
- f) Preference hostitelské organizace.
- g) Finanční možnosti.

15. Cestoval/a jste sám/a nebo s někým?

- a) Cestoval/a jsem sám/a.
- b) Cestoval/a jsem s přítelem/přítečkou.
- c) Cestoval/a jsem s kamarády.
- d) Cestoval/a jsem s rodinným příbuzným.
- e) Cestoval/a jsem s dalším, mě neznámým dobrovolníkem, který se o daný projekt zajímal .

16. Co jste věděl/a o vybrané zemi ještě před tím, než jste se pro ni rozhodl/a?

- a) Nic.
- b) Jen základní informace.
- c) Měl/a jsem o dané zemi podrobné informace.

17. Snažil/a jste se něco předem zjistit o dané zemi, kultuře, projektu?

- a) Ano, snažil/a.
- b) Ne, nesnažil/a.
- c) Ne, spoléhal/a jsem na informace od vysílající organizace.

18. Jak vypadaly Vaše přípravy na cestu? Kde a jak jste si zjišťoval/a informace?

_____.

19. Jaká příprava Vám byla poskytnuta ze strany vysílající organizace?

(Zaškrtnout můžete i více možností.)

- a) Školení.
- b) Přípravný kurz.
- c) Informační brožurka.

20. Jaké dovednosti/schopnosti během pobytu jste získal/a zdokonalil/a?

(Zaškrtnout můžete i více možností.)

- a) Komunikační.
- b) Jazykové.
- c) Psaní.
- d) Administrativní.
- e) Účetní.
- f) Fundraising, marketing a vztahy s veřejností.
- g) Organizační.
- h) Výzkumné.
- i) IT.

- j) Management lidských zdrojů.
 - k) Projektový management.
 - l) Zvládání stresových situací.
 - m) Řešení problémů.
 - n) Tolerance.
 - o) Aktivní naslouchání.
 - p) Proaktivita.
 - q) Rozhodování.
 - r) Time management.
 - s) Spolehlivost.
 - t) Poradenství.
 - u) Týmová práce.
 - v) Vedení a motivace lidí.
 - w) Vyučování, vedení školení.
 - x) Jiná možnost:
-

21. Přispěla Vaše účast na workcampu k tomu, kde teď jste?

- a) Ano, v profesi.
- b) Ano, studijně.
- c) Ano, v soukromém životě.
- d) Ne, nepřispěla.

22. Myslíte si, že Vám účast na workcampu může nějak pomoci na pracovním trhu?

- a) Ano, může.
- b) Ne, nemůže.
- c) Nevím, nedokáži posoudit.

23. Přispěla Vaše účast na workcampu nějak k tomu, že děláte právě tu práci/školu/volnočasovou aktivitu, kterou teď děláte?

- a) Ano, přispěla (práce – škola – volnočasová aktivita). Prosím, zaškrtněte danou možnost a uveďte, jaká aktivita to byla:
-

- b) Ne, nepřispěla.

24. Uvádíte workcamp ve svém profesním životopise?

- a) Ano, uvádím.
- b) Ne, neuvádím.
- c) Zatím jsem svůj životopis nepodával/a.

25. Které zemi (případně zemím) jste dal/a (dáváte) přednost ve výběru workcampu a proč? _____.

Děkuji Vám velice za čas, který jste věnoval/a vyplnění tohoto dotazníku a přeji Vám mnoho příjemných a pozitivních zážitků ve Vaší roli dobrovolníka.