

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PŘÍRODOVĚDECKÁ FAKULTA

Katedra rozvojových studií

Bc. Kateřina RACKOVÁ

**ANALÝZA ZKUŠENOSTÍ STUDENTŮ MEZINÁRODNÍCH  
ROZVOJOVÝCH STUDIÍ UNIVERZITY PALACKÉHO  
V OLOMOUCI Z DOBROVOLNICKÝCH PROJEKTŮ  
V ROZVOJOVÝCH ZEMÍCH**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Jaromír Harmáček, Ph.D.

Olomouc 2014

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně a veškeré použité zdroje jsem uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 14. května 2014

.....

Podpis

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala Ing. Mgr. Jaromíru Harmáčkovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, zejména za cenné rady a připomínky, které mi v průběhu psaní diplomové práce ochotně poskytoval. Dále bych ráda poděkovala za spolupráci katedře rozvojových studií, studijnímu oddělení Přírodovědecké fakulty a všem respondentům, bez jejichž součinnosti by napsání této práce nebylo možné. V neposlední řadě chci také vyjádřit poděkování své rodině, která mě trpělivě podporovala po celou dobu psaní práce.

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
Přírodovědecká fakulta  
Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina RACKOVÁ**  
Osobní číslo: **R110092**  
Studijní program: **N1301 Geografie**  
Studijní obor: **Mezinárodní rozvojová studia**  
Název tématu: **Analýza zkušeností studentů Mezinárodních rozvojových studií  
Univerzity Palackého v Olomouci z dobrovolnických projektů  
v rozvojových zemích**  
Zadávající katedra: **Katedra rozvojových studií**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je analyzovat a vyhodnotit působení studentů mezinárodních rozvojových studií na dobrovolnických projektech v rozvojových zemích od doby vzniku oboru až do současnosti. Součástí práce bude vlastní kvalitativní i kvantitativní výzkum, jehož cílem je zmapovat vývoj počtu studentů, kteří se dobrovolnických projektů zúčastnili, sektorové zaměření projektů a jejich geografické rozmístění. Dále bude zjišťováno, pro jaké organizace dobrovolníci pracovali, jak dlouho v zemích pobývali, jak své pobyty financovali, jaké byly jejich motivace a pozitivní i negativní zkušenosti.

Rozsah grafických prací: dle potřeby  
Rozsah pracovní zprávy: 20 - 25 tisíc slov  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:

DEVEREUX, Peter (2008). International volunteering for development and sustainability: outdated paternalism or a radical response to globalisation? *Development in Practice*, 18 (3), 357-370.  
HENDL, Jan (2005). Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha, Portál.  
NAKONEČNÝ, Milan (1997). Motivace lidského chování. Praha, Academia.  
LOW, Natalie, BUTT, Sarah, PAINE, Angela E. a SMITH, Justin D. (2007). Helping Out - A national survey of volunteering and charitable giving. Cabinet Office. Naposledy dostupné 18. 4. 2013 z:  
<http://www.ivr.org.uk/component/ivr/helping-out-a-national-survey-of-volunteering-and-charitable-giving>  
Zákon č. 198/2002 Sb., ze dne 24. dubna 2002, o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).

Vedoucí diplomové práce: Ing. Mgr. Jaromír Harmáček, Ph.D.  
Katedra rozvojových studií

Datum zadání diplomové práce: 2. ledna 2012  
Termín odevzdání diplomové práce: 27. dubna 2013

L.S.

Prof. RNDr. Juraj Ševčík, Ph.D.  
děkan

Doc. RNDr. Pavel Nováček, CSc.  
vedoucí katedry

V Olomouci dne 18. dubna 2013

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá tématem mezinárodního dobrovolnictví v rozvojových zemích a obsahuje výsledky smíšeného výzkumu, jehož cílem je analýza a vyhodnocení zkušeností studentů a absolventů oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci z jejich dobrovolnických stáží v rozvojových zemích. Hlavním výzkumným nástrojem bylo dotazníkové šetření. Data z dotazníků byla doplněna o informace získané analýzou dokumentů. Výběrový soubor výzkumu se skládá z 85 účastníků a jejich 143 stáží. Kvantitativní data byla analyzována prostřednictvím popisné statistiky a kvalitativní tematickou a obsahovou analýzou. Práce zahrnuje charakteristiku účastníků, analýzu vývoje počtu stáží, charakteristiku stáží (podle typu, geografického a sektorového zaměření, činností, délky, organizace a financování), analýzu kritérií výběru stáže, motivací účastníků, přínosů stáží, pozitivních a negativních zkušeností účastníků a prezentace stáží. Součástí práce jsou i doporučení pro potencionální účastníky stáží a pro katedru rozvojových studií. Hlavním zjištěním je, že z profesního i z osobního hlediska může být stáž cennou investicí do budoucna. Je však třeba si ji pečlivě vybrat. Jako profesně nejcennější byly vyhodnoceny stáže dlouhodobé, na kterých byly vykonávány organizační a administrativní činnosti a na kterých účastníci pracovali pro efektivně fungující organizace.

**Klíčová slova:** mezinárodní dobrovolnictví, volunturismus, rozvojové země, Mezinárodní rozvojová studia, mladí dobrovolníci, motivace k dobrovolnictví, přínosy dobrovolnictví

## **Abstract**

This thesis deals with the topic of international volunteering in developing countries. It contains the results of the mixed research, which goal is to analyse and evaluate the experience of the students and the graduates of International Development Studies at Palacky University in Olomouc from their volunteer placements in developing countries. The main research tool was a questionnaire survey. Additional information was obtained by document analysis. The research sample consists of 85 participants and their 143 placements. The quantitative data were analysed through descriptive statistics and the qualitative data through thematic and content analysis. The thesis includes the characteristics of the participants, analysis of the development of number of placements and the characteristics of the placements (by type, geographical and sectoral focus, work activities, length, organization and financing). Furthermore, the thesis analyses selection criteria, motivation of the participants, benefits of the placements, both positive and negative experiences of the participants and the ways of presentation of the placements. The thesis includes recommendations for potential participants and for Department of Development Studies. The main finding is that, from both personal and professional point of view, a volunteer placement can be a valuable investment for the future. However, it should be chosen carefully. Long-term placements, where the participants had performed organizational and administrative activities and had worked for effectively functioning organizations were evaluated as the most valuable.

**Keywords:** international volunteering, voluntourism, developing countries, International development studies, youth volunteers, motivation for volunteering, benefits of volunteering

## Obsah

Seznam použitých zkratk	11
Úvod	12
I. TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE	14
1 Metodologie teoretické části práce	15
2 Přehled dosavadních poznatků a teoretická východiska	16
2.1 Výzkum, definice a znaky dobrovolnictví	17
2.1.1 Výzkum dobrovolnictví	17
2.1.2 Definice dobrovolnictví	18
2.1.3 Znaky dobrovolnictví	21
2.2 Vývoj mezinárodního dobrovolnictví a jeho vztah k rozvojové spolupráci	22
2.3 Trendy v mezinárodním dobrovolnictví	24
2.3.1 Globalizace	24
2.3.2 Nové technologie	24
2.3.3 Individualizace	25
2.3.4 Neoliberální ideologie	26
2.4 Charakteristika mezinárodních dobrovolnických pobytů současnosti	27
2.4.1 Geografické zaměření mezinárodních dobrovolnických pobytů	27
2.4.2 Sektorové zaměření mezinárodních dobrovolnických pobytů	27
2.4.3 Odbornost práce na mezinárodních dobrovolnických pobytech	28
2.4.4 Délka mezinárodních dobrovolnických pobytů	28
2.4.5 Organizace mezinárodních dobrovolnických pobytů	29
2.5 Volunturismus – nejpůvodnější forma mezinárodního dobrovolnictví	32
2.5.1 Charakteristika volunturismu	32
2.5.2 Přínosy volunturismu	33
2.5.3 Kritika volunturismu	34
2.6 Aktéři v mezinárodním dobrovolnictví	36
2.6.1 Vysílající organizace	36
2.6.2 Hostitelské organizace	38
2.6.3 Kritika vysílajících i hostitelských organizací	40
2.6.4 Dobrovolník	43
2.7 Motivace k mezinárodnímu dobrovolnictví	45
2.7.1 Psychologický pohled	45
2.7.2 Ekonomický pohled	48
2.7.3 Sociologický pohled	49
2.7.4 Kontinuum dichotomie altruismus – egoismus	50



2.8	Přínosy mezinárodního dobrovolnictví pro dobrovolníka.....	53
2.8.1	Teorie rovnosti .....	53
2.8.2	Dovednosti.....	53
2.8.3	Znalosti, postoje a hodnoty.....	56
2.8.4	Zaměstnatelnost.....	57
2.8.5	Zaměstnatelnost v oblasti mezinárodního rozvoje .....	58
2.9	Mezinárodní dobrovolnictví a Česká republika.....	60
2.9.1	Vývoj mezinárodního dobrovolnictví v podmínkách České republiky .....	60
2.9.2	Právní rámec mezinárodního dobrovolnictví.....	60
2.10	Obor Mezinárodní rozvojová studia.....	64
2.10.1	Historie oboru Mezinárodní rozvojová studia.....	64
2.10.2	Studijní obor a profil absolventa.....	64
2.10.3	Zahranční stáže a jejich podpora .....	66
II.	PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE.....	67
3	Cíl výzkumu, výzkumné otázky a přínos výzkumu .....	68
4	Metodologie výzkumu.....	70
4.1	Plán výzkumu.....	70
4.2	Cílová populace a výběr .....	70
4.3	Metody a průběh sběru dat.....	72
4.3.1	Dotazování.....	72
4.3.2	Studium dokumentů.....	74
4.4	Metody a průběh analýzy dat.....	76
4.4.1	Analýza dat z dotazování.....	76
4.4.2	Analýza dat z osobních, úředních a mediálních dokumentů .....	77
4.5	Prostředky sběru i analýzy dat.....	77
4.6	Interpretace dat.....	78
4.7	Omezení studie.....	78
5	Výsledky výzkumu a diskuse .....	81
5.1	Charakteristika účastníků stáží.....	81
5.1.1	Pohlaví účastníků.....	84
5.1.2	Zastoupení studentů a absolventů .....	85
5.1.3	Rok narození účastníků.....	85
5.1.4	Věk v době stáže.....	86
5.1.5	Studium v době stáže .....	88
5.1.6	Opakovaná účast na stáži .....	89
5.2	Vývoj počtu stáží.....	91

5.3	Charakteristika stáží .....	95
5.3.1	Typy stáží .....	95
5.3.2	Geografické zaměření stáží .....	96
5.3.3	Sektorové zaměření stáží .....	101
5.3.4	Činnosti, odbornost práce a pracovní doba .....	104
5.3.5	Délka stáží a časové období .....	108
5.3.6	Organizace stáží .....	112
5.3.7	Financování stáží .....	120
5.4	Kritéria výběru stáží .....	128
5.5	Motivace k účasti na stážích .....	131
5.6	Přínosy stáží .....	137
5.6.1	Dovednosti .....	137
5.6.2	Znalosti .....	140
5.6.3	Intrapersonální dovednosti, vlastnosti, hodnoty a postoje .....	141
5.6.4	Zaměstnatelnost .....	142
5.7	Pozitivní a negativní zkušenosti ze stáže .....	147
5.7.1	Pozitivní zkušenosti .....	147
5.7.2	Negativní zkušenosti .....	150
5.8	Prezentace stáží .....	153
5.9	Doporučení respondentů .....	155
6	Doporučení .....	159
6.1	Účastníkům .....	159
6.2	Katedře rozvojových studií .....	164
	Závěr .....	168
	Seznam literatury .....	172
	Seznam tabulek, grafů, obrázků a infoboxů .....	185
	Seznam příloh .....	187

## Seznam použitých zkratek

AIESEC	Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales
AJ	anglický jazyk
BP	bakalářská práce
CV	životopis
DP	diplomová práce
EU	Evropská Unie
GLEN	Global Education Network of Young Europeans
GRV	globální rozvojové vzdělávání
HDI	Human Development Index (Index lidského rozvoje)
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
INEX-SDA	INEX-Sdružení dobrovolných aktivit
IT	informační technologie
IVR	Institute for Volunteering Research
KRS	katedra rozvojových studií na Univerzitě Palackého v Olomouci
LDCs	Least Developed Countries (Nejméně rozvinuté země)
MRS	obor Mezinárodní rozvojová studia na Univerzitě Palackého v Olomouci
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
NYA	National Youth Agency
OECD/DAC	Organization for Economic Cooperation and Development/Development Assistance Committee (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj/Výbor pro rozvojovou spolupráci)
PřF UPOL	Přírodovědecká fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
SCI	Service Civil International
TRAM	Tourism Research and Marketing
UNDP	United Nations Development Programme (Rozvojový program OSN)
UNV	United Nations Volunteers (Dobrovolníci OSN)
UP PSTROS	projekt Uplatnitelnost v praxi pro studenty rozvojových studií
UPOL	Univerzita Palackého v Olomouci
VSO	Voluntary Service Overseas

# Úvod

*„We make a living by what we get, but we make a life by what we give.“*

(Winston Churchill)

Mezinárodní dobrovolnictví zažívá v 21. století rozkvět. Počet dobrovolníků i rozmanitost forem se stále zvyšuje a stejně tak i zájem o dobrovolnictví ze strany akademiků, médií, politiků i veřejnosti. Mezinárodní dobrovolnictví je 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, jinak všem zúčastněným hrozí deziluze.

Do fascinujícího světa mezinárodního dobrovolnictví autorku zavedla osobní zkušenost ze dvou mezinárodních dobrovolnických pobytů. V roce 2010 měsíc působila na vzdělávacím projektu v Maroku a o dva roky později dva měsíce na několika projektech v sektorech vzdělávání, zdravotnictví a sociálních služeb v Ghaně. V obou případech pracovala pro místní nevládní organizaci, vyslaná v prvním případě organizací INEX-SDA, v druhém organizací AIESEC. Oba dobrovolnické pobyty jí přinesly velmi silné zážitky a neocenitelné zkušenosti, a to jak pozitivní, tak negativní.

Jelikož autorku zajímalo, co si o tématu myslí výzkumníci a jaké zkušenosti mají ostatní studenti Mezinárodních rozvojových studií Univerzity Palackého v Olomouci, rozhodla se téma mezinárodního dobrovolnictví v rozvojových zemích zpracovat v diplomové práci.

Cílem diplomové práce je zmapovat fenomén mezinárodního dobrovolnictví v rozvojových zemích a analyzovat a vyhodnotit zkušenosti studentů a absolventů oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci z jejich dobrovolnických pobytů v rozvojových zemích.

První výzkumná otázka zjišťuje, jak lze charakterizovat účastníky stáží (podle jejich pohlaví, roku narození, věku v době stáže, studia v době stáže a opakované účasti na stáži). Druhá výzkumná otázka zkoumá, jak se počet stáží vyvíjel a jaké faktory jej mohly ovlivnit. Třetí, nejrozsáhlejší, výzkumná otázka se zabývá charakteristikou stáží (podle jejich typu, geografického zaměření, sektorového zaměření, vykonávaných činností, délky stáží, formy organizace a financování). Čtvrtá výzkumná otázka pátrá po tom, podle jakých kritérií si účastníci stáže vybírali a pátá po tom, co účastníky k vycestování na stáže motivovalo.

Šestá výzkumná otázka zjišťuje, jaké přínosy měly stáže pro jejich účastníky v rovině dovedností, znalostí, postojů a zaměstnatelnosti. Sedmá výzkumná otázka zkoumá pozitivní a negativní zkušenosti účastníků a osmá, jak účastníci stáže prezentovali.

Kromě hledání odpovědí na výzkumné otázky jsou v práci nabídnuta doporučení respondentů a doporučení autorky pro potencionální účastníky stáží a pro katedru rozvojových studií.

Podobnou studii, pokud je autorce známo, doposud v České republice nikdo nevytvořil. Autorka si je vědoma většího rozsahu práce. Díky tomu, že do výzkumu investovala množství času a energie, v průběhu analýzy objevila množství cenných informací, které již nebylo možné dále redukovat, aniž by byli čtenáři ochuzeni. Proto se rozhodla tyto informace v práci zachovat a doufá, že unikátní výsledky studie budou přínosem pro potencionální účastníky stáží, zejména z řad studentů oboru Mezinárodní rozvojová studia i pro katedru rozvojových studií.

Tato práce je členěna na teoretickou a praktickou část. Ty se dále dělí do kapitol (označených jednou číslicí, např. 5), podkapitol (označených dvěma číslicemi, např. 5.3), sekcí (označených třemi číslicemi, např. 5.3.7) a oddělení (označených čtyřmi číslicemi, např. 5.3.7.1). Čtvrtá úroveň dělení je použita vzácně.

Teoretická část práce je členěna do dvou kapitol. První kapitola teoretické části práce popisuje metodologii teoretické části práce. Druhá kapitola podává ucelený přehled dosavadních poznatků a teoretických východisek v oblasti mezinárodního dobrovolnictví, nezbytných pro porozumění výzkumu v praktické části práce.

Praktická část práce obsahuje čtyři kapitoly. Celkově třetí kapitola objasňuje cíle práce a předkládá výzkumné otázky. Čtvrtá kapitola podrobně popisuje metodologii výzkumu. Pátá kapitola analyzuje a diskutuje výsledky výzkumu a šestá kapitola na ni navazuje s doporučeními pro potencionální účastníky stáží a katedru rozvojových studií.

Práce je obohacena o tabulky, grafy, obrázky a infoboxy, které jsou považovány za vnořené přílohy a obsahují zajímavosti ke konkrétním tématům. Na konci práce jsou zařazeny přílohy včetně podrobnějších metodik, doplňujících analýz, seznamu účastníků, použitého dotazníku a podrobných odpovědí na výzkumné otázky.

# **I. TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE**

# 1 Metodologie teoretické části práce

Teoretická část práce předkládá přehled dosavadních poznatků a teoretická východiska a jako taková je založena převážně na analýze sekundárních dat. Při analýze autorka vycházela především z recenzovaných vědeckých článků vyhledaných ve specializovaných databázích předplacených Univerzitou Palackého, mnohdy i vyhledatelných jednoduše pomocí vyhledávače Google nebo Google Scholar.

Mezi v oblasti mezinárodního dobrovolnictví nejvíce publikující odborníky a v této práci častěji citované autory patří například Stephen Wearing, Kate Simpson, Lesley Hustinx, Andrew Jones, Margaret Sherraden, Benjamin Lough, Amanda McBride či Peter Devereux.

Kromě vědeckých recenzovaných článků patřily mezi zdroje autorky i odborné knihy, Oxfordský výkladový slovník a průvodce pro dobrovolníky, z nichž lze jako nejvýznamnější uvést průvodce s názvem *Volunteer: A Traveller's Guide to Making a Difference Around the World* (Hindle 2010), vytvořeného Lonely Planet.

Z internetových stránek lze jmenovat webové stránky organizací INEX-SDA, AIESEC, KRS, PŘF UPOL, UPOL a z médií internetový deník Daily Mail.

Jako zdroj informací byl také využit český Zákon č. 198/2002 Sb. ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů.

Pro doplnění informací o KRS a její podpoře stáží studentů byla dvěma zástupkyním KRS povolaným v otázkách zahraničních stáží Mgr. Simoně Šafaříkové, Ph.D. a Mgr. Lence Duškové emailem zaslána sada otevřených otázek, které společně vyplnily a zaslaly autorce zpět. Tyto otázky si lze i s jejich odpověďmi prohlédnout v příloze F.

Rozšiřující informace a zajímavosti jsou popsány v infoboxech, které jsou v této práci považovány za vnořené přílohy.

V celé práci je používána Harvardská citační metoda, např. (Novák 2010, s10).

## 2 Přehled dosavadních poznatků a teoretická východiska

Tato kapitola podává přehled dosavadních poznatků a teoretických východisek v oblasti mezinárodního dobrovolnictví, nezbytných pro porozumění výzkumu v praktické části práce.

Smyslem první podkapitoly práce je vyjasnit současnou situaci ve výzkumu dobrovolnictví, analyzovat definice a znaky dobrovolnictví a nabídnout definici používanou dále v této práci. Druhá podkapitola podává stručný přehled historie mezinárodního dobrovolnictví, a to v kontextu rozvojové spolupráce, která je s mezinárodním dobrovolnictvím i stážemi cílové populace úzce propojena. Třetí podkapitola analyzuje trendy, které ovlivňují současnou podobu mezinárodního dobrovolnictví. Čtvrtá podkapitola charakterizuje dobrovolnické pobyty z hlediska geografického zaměření, sektorového zaměření, odbornosti práce, délky pobytu i formy organizace pobytu a poskytuje tak základ pro analýzu těchto aspektů v praktické části práce. Pátá podkapitola se zabývá v současnosti nejpopulárnější a nejrozšířenější formou mezinárodního dobrovolnictví – volunturismem.

Šestá podkapitola se věnuje hlavním aktérům mezinárodního dobrovolnictví. Těmi jsou vysílající organizace, hostitelské organizace a dobrovolníci. Všichni tito hráči jsou charakterizováni a u vysílajících a hostitelských organizací jsou také popsány úkoly, které tyto organizace mají plnit a jejich kritika. Sedmá podkapitola je věnována motivacím dobrovolníků a osmá přínosům dobrovolnictví pro dobrovolníka. Obě tyto podkapitoly jsou svázány s výzkumnými otázkami praktické části práce. Motivace jsou nahlíženy z psychologické, ekonomické i sociologické perspektivy. Podkapitola týkající se přínosů analyzuje získané dovednosti, znalosti i hodnoty a postoje a vztah dobrovolnictví a zaměstnatelnosti, včetně zaměstnatelnosti v oblasti mezinárodního rozvoje.

Devátá a desátá podkapitola přicházejí s konkrétnějšími teoretickými poznatky vztahujícími se přímo k cílové populaci této práce a slouží tak jako „intermezzo“ mezi částí teoretickou a praktickou. Devátá podkapitola popisuje, jak se mezinárodní dobrovolnictví v podmínkách České republiky vyvíjelo a především, jak je v současné době ošetřeno zákonem. Desátá podkapitola stručně popisuje obor Mezinárodní rozvojová studia, profil absolventa a vztah oboru k zahraničním stážím.



## 2.1 Výzkum, definice a znaky dobrovolnictví

Smyslem této úvodní podkapitoly práce je vyjasnit současnou situaci ve výzkumu dobrovolnictví včetně faktorů komplikujících výzkum, popsat relevantní pojmy, analyzovat definice dobrovolnictví, nabídnout definici používanou dále v této práci a analyzovat znaky dobrovolnictví.

### 2.1.1 Výzkum dobrovolnictví

Dobrovolnictví je sociální konstrukt, jehož vnímání se mění v čase i v prostoru. Čím je nebo není, je jen otázkou pohledu pozorovatele. Dobrovolnictví lze popsat jako multidisciplinární, multifornní, vícevrstvý fenomén. Za každým slovem této na první pohled složitě vypadající věty se skrývá část významu, která v jejich spojení umožní pochopit komplexnost dobrovolnictví.

Zaprvé, dobrovolnictví je **multidisciplinární**. Přitahuje zájem ze strany vědců z různých oborů: sociologie, psychologie a ekonomie. Každý z těchto oborů se přitom zaměřuje na jiné aspekty dobrovolnictví.

Sociologové na dobrovolnictví nahlíží ze společenského hlediska. Zkoumají sociální faktory, které předurčují lidi k tomu stát se dobrovolníky, dále zkoumají lidský a sociální kapitál dobrovolníků, jejich vztahy s vysílající a hostitelskou organizací a komunitou a přínosy pro všechny zainteresované i pro společnost jako celek. Dobrovolnictví je podle nich vyjádřením základních lidských hodnot a představuje obrovský rezervoár znalostí, dovedností a práce, jehož využití může přispět k řešení společenských problémů (Hustinx, Cnaan a Handy 2010).

Psychologové dobrovolnictví zkoumají z pohledu vnitřního světa jedince a ptají se, jaké jsou typické vlastnosti dobrovolníka a zda ho k dobrovolnictví předurčují. Dále se snaží přijít na to, proč se lidé stanou dobrovolníky, jaké jsou jejich motivace (Hustinx, Cnaan a Handy 2010).

Ekonomové se snaží objasnit, proč se lidé rozhodnou pracovat bez nároku na mzdu. Optikou ekonomické teorie, podle které se člověk jako racionálně uvažující jedinec snaží maximalizovat svůj zisk, se totiž dobrovolnictví zdá jako iracionální chování. Tento paradox ekonomové vysvětlují teoriemi soukromých a veřejných přínosů (Ziemek 2006,

Hustinx, Cnaan a Handy 2010). Více informací o motivacích z perspektiv zmíněných oborů je uvedeno v podkapitole 2.7.

Tato diplomová práce ve své praktické části zkoumá některé aspekty ze všech třech zmíněných perspektiv.

Zadruhé, dobrovolnictví je **multiformní** podstaty. To znamená, že existuje mnoho různých forem dobrovolnictví, které se navíc neustále vyvíjejí.

Zatřetí, dobrovolnictví lze studovat na **několika úrovních** (individuální, organizační a společenské) a **v různých fázích** (fázi předcházející dobrovolnické službě, fázi jejího průběhu a fázi následující po jejím skončení).

Výše zmíněné prolínající se vlastnosti dobrovolnictví podstatně komplikují výzkum. Situaci neulehčuje ani fakt, že jako primární vstupní data většině studií slouží jen omezené vzorky respondentů z konkrétních programů, projektů či organizací a takové výsledky je pak těžké porovnávat a zevšeobecnovat. A navíc, dobrovolnictví není zmapováno ve všech zemích ve stejné míře. Nejméně je známo o dobrovolnictví v rozvojových zemích (UNV 2011).

## 2.1.2 Definice dobrovolnictví

Vzhledem k popsané složité podstatě dobrovolnictví neexistuje jednotná mezinárodně uznávaná definice. Různé národní i mezinárodní instituce a výzkumníci používají své vlastní definice, které sestavují s ohledem na konkrétní aspekty dobrovolnictví, kterými se zabývají. Pro srovnání tato práce uvádí v infoboxu 1 několik různorodých definic dobrovolnictví, jejichž autory jsou univerzita, nezávislí výzkumníci, statistické úřady a jiné národní výzkumné instituce i mezinárodní organizace.

Analýzou definic uvedených v infoboxu 1 lze dospět k závěru, že na některých znacích se definice shodnou, zatímco v jiných se zásadně liší. Většina definic souhlasí s tím, že dobrovolnictví zahrnuje nějakou práci, která je neplacená a jejímž smyslem je přispět k veřejnému blahu nebo blahu životního prostředí. V čem se liší, je, zda zahrnují pouze službu vykonávanou prostřednictvím/pro organizace, nebo i neformální přímé formy pomoci. Dále se rozcházejí v tom, zda zdůrazňují nepovinnou povahu práce, zda specifikují

## Infobox 1: Definice dobrovolnictví

Dobrovolník je „osoba, která pracuje pro organizaci, aniž by byla placena“ (Oxford Dictionaries 2014a).

Dobrovolník je ten, kdo vykonává neplacenou dobrovolnickou činnost prostřednictvím organizace nebo pro ni (U.S. Bureau of Labor Statistics 2013, s6).

Dobrovolníky jsou osoby, které vykonávají jakoukoli neplacenou činnost jménem skupiny nebo organizace. „*To zahrnuje jakoukoli neplacenou pomoc poskytnutou školám, náboženským organizacím, sportovním nebo komunitním sdružením*“ (Vézina a Crompton 2012, s38).

Dobrovolnictví je „*jakákoli neplacená činnost zahrnující trávení času s cílem přinést užitek i někomu jinému (jednotlivcům nebo skupinám) než pouze blízkým příbuzným, nebo přinést užitek životnímu prostředí*“ (Low a kol. 2007, s10).

Dobrovolnictví je „*jakákoli aktivita, při níž je čas svobodně věnován ku prospěchu další osoby, skupiny nebo organizace.*“ Tato činnost může mít přínos i pro dobrovolníka samotného (Wilson 2000, s215).

„*Dobrovolnictví je forma prosociální činnosti, kdy lidé aktivně a svobodně vyhledávají příležitosti k poskytnutí nepeněžní pomoci potřebným*“ (Omoto a Snyder 2009, s5).

Dobrovolnictví je „*neplacená nepovinná práce; tedy čas, který jednotlivci věnují činnostem vykonávaným buď prostřednictvím organizace, nebo přímo, pro osoby mimo vlastní domácnost bez nároku na plat*“ (ILO 2011, s13).

Dobrovolnictví je široká škála aktivit, zahrnující tradiční formy vzájemné pomoci a svépomoci, formální poskytování služeb a další formy občanské participace, vykonávané ze svobodné vůle, pro veřejné blaho a kde hlavním motivačním faktorem není finanční odměna (UNV 2011).

„*Dobrovolníci jsou všichni lidé bez rozdílu věku či pohlaví, kteří ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu pracují ve prospěch jiných lidí*“ (Charita ČR 2014, není strana).

oblasti a činnosti, které jsou považovány za dobrovolnickou službu a zda určují, kdo má být jejím příjemcem. Zmíněné a další znaky dobrovolnictví jsou analyzovány v sekci 2.1.3.

Jelikož ústředním tématem této diplomové práce je mezinárodní dobrovolnictví, je nutné zabývat se jeho specifiky. Pro definování mezinárodního dobrovolnictví by bylo teoreticky možné použít téměř jakoukoli obecnou definici dobrovolnictví a obohatit ji o elementární místa výkonu služby, jímž je jiná země než země původu či residence dobrovolníka. Právě místo výkonu v cizí zemi činí z dobrovolnické služby mezinárodní dobrovolnickou službu.

## Infobox 2: Definice mezinárodního dobrovolnictví

Mezinárodní dobrovolníci jsou „kvalifikovaní jednotlivci, kteří z vlastní vůle a bez finančního zisku nabízejí své služby, aby přispěli komunitě v rozvojové zemi“ (Hawkins, Verstege a Flood 2013, s9).

„Občanská [tj. dobrovolnická] služba může být definována jako organizované období významného zapojení a přispění místní, národní nebo světové komunitě, uznávané a oceňované společností, s minimální finanční kompenzací pro účastníka“ (Sherraden 2001, s2).

„Dobrovolnický turismus zahrnuje práci s místními komunitami, bez finanční odměny, na sociálních a environmentálních projektech po celém světě; jeho cílem je poskytnout udržitelné alternativní cestování, které může pomoci v komunitním rozvoji, vědeckém výzkumu nebo obnově životního prostředí“ (Wearing 2004, s214).

„Do dobrovolnického turismu se zapojují cestovatelé, kteří z různých důvodů vykonávají organizovanou dobrovolnickou službu s cílem mít prázdniny, které mohou zahrnovat zmírnění materiální chudoby některých skupin společnosti, obnovu životního prostředí nebo výzkum společenských a environmentálních problémů“ (Wearing 2001, s1).

„Dobrovolnický turismus je strategií udržitelného rozvoje, jejímž cílem je přinést prospěch životnímu prostředí, místním obyvatelům a návštěvníkovi“ (Wearing a McGehee 2013, s11).

Volunturismus je „forma turismu, ve které se cestovatelé podílejí na dobrovolnické práci, typicky pro charitu“ (Oxford Dictionaries 2014b).

„Mezinárodní dobrovolnictví je organizované zapojení dobrovolníků pracujících v zahraničí do rozvoje“ (UNV 2011, s29).

Jelikož jsou však v mezinárodním dobrovolnictví i další důležité odlišnosti, je rozumné představit také definice mezinárodního dobrovolnictví včetně jeho nejnovějších forem, jako je dobrovolnický turismus tj. volunturismus. Autory těchto definic jsou vědci, kteří se tématem dlouhodobě zabývají.

Analýzou definic uvedených v infoboxu 2 lze dospět k závěru, že mezinárodní dobrovolnická služba je nejčastěji organizovaná a obnáší vycestování dobrovolníka do jiné (často rozvojové) země, kde pracuje pro rozvoj komunity, ochranu či obnovu životního prostředí nebo výzkum bez nároku na finanční odměnu.

Pro účely této práce upravuji definici Dobrovolníků OSN a doplňuji ji o další prvky. Vkládám do ní i výzkumné aktivity, protože věřím, že ve větší či menší míře přispívají

k řešení společenských či environmentálních problémů. Jelikož se tato práce zabývá mezinárodním dobrovolnictvím, lze k definici dobrovolnictví přidat i určení místa výkonu služby.

Dobrovolnictví je tedy v této práci chápáno jako: *široká škála aktivit, zahrnující formální a neformální poskytování služeb a výzkumnou činnost, přičemž tyto aktivity jsou vykonávány ze svobodné vůle, (v jiné zemi, než je země původu dobrovolníka), přispívají k blahu/rozvoji místní, národní či světové komunity nebo k ochraně/obnově životního prostředí a hlavním motivačním faktorem pro jejich vykonávání není finanční odměna.*

### 2.1.3 Znaky dobrovolnictví

Všechny definice se shodují na tom, že dobrovolnictví zahrnuje nějakou **práci**, tedy čas a úsilí. Dobrovolníci buď mohou produkovat statky, nebo poskytovat služby (Wilson 2000). V určování činností, které mohou být považovány za dobrovolnictví, se však definice liší.

Na druhou stranu většina z nich se shoduje ve **smyslu** dobrovolnické práce – tím je přispět k veřejnému blahu. Prospěch z dobrovolnické služby mohou mít nejen konkrétní lidé a komunity mimo rodinu a domácnost, ale i celá společnost nebo životní prostředí včetně živočichů.

Dalším znakem, na kterém se definice shodují, je, že se jedná o **neplacenou** práci. Vyjádření neplacená je však dosti nepřesné. Nejlépe dle mého názoru podstatu dobrovolnictví vystihuje definice OSN, která na rozdíl od ostatních neuvádí, že se jedná o neplacenou práci, nýbrž o práci, pro kterou není hlavní motivací finanční odměna. To ovšem neznamená, že by dobrovolník nemohl dostat kapesné, pokrývající obvyklé životní náklady v místě působení či odměnu *in-kind* v podobě jídla, ubytování či dopravy. Naopak proplácení těchto nákladů je považováno za tzv. *good practice*, jelikož činí dobrovolnictví dostupnějším, a to obzvláště u dlouhodobých pobytů na „plný úvazek“, kdy dobrovolník ztratí svůj běžný příjem (Lyons a Wearing 2008b).

Dobrovolnická činnost by měla být vykonávána **dobrovolně**, ze svobodné vůle. Vyloučena je tedy služba poskytnutá v důsledku právního nebo jiného objektivního donucení (UNV 2011). Za donucení se ale nepovažuje tlak vyvíjený na dobrovolníka či závazky, kterým se rozhodne dostat, pokud má stále možnost sám se rozhodnout.

## 2.2 Vývoj mezinárodního dobrovolnictví a jeho vztah k rozvojové spolupráci

Aby bylo možné porozumět tomu, čím je dnes mezinárodní dobrovolnictví, je třeba podniknout cestu k jeho počátkům a projít s ním jeho vývojem. Za tímto účelem tato podkapitola podává stručný přehled historie mezinárodního dobrovolnictví, a to v kontextu rozvojové spolupráce, která je s mezinárodním dobrovolnictvím úzce propojena.

Dobrovolnictví je postaveno na tradicích sdílení a vzájemné pomoci, které provázejí lidská společenství od pradávna. Ve formě vzájemné pomoci bylo dobrovolnictví běžné ve všech preindustriálních společnostech v Evropě, Americe, Africe i Asii.

Počátky mezinárodní dobrovolnické služby sahají do dob zámořských objevů a kolonialismu, kdy do rozvojových zemí přijížděli křesťanští misionáři. Ti lidem poskytovali vzdělání a zdravotní péči, avšak jednalo se o nerovný vztah, kdy místní komunity jen pasivně přijímaly pomoc (McBride a Daftary 2005, Sichel 2006). Milníkem v historii mezinárodního dobrovolnictví byl v roce 1920 první mezinárodní workcamp, na kterém dobrovolníci několika evropských národností, vedení Pierrem Cérésodem, spojili své síly na obnovu válkou zničené vesnice. Z víry, že solidarita a spolupráce přinese mír, vyrostla první mezinárodní dobrovolnická organizace Service Civil International (SCI 2010).

Po druhé světové válce hráli dobrovolníci důležitou roli při rekonstrukci Evropy a později i v rozvoji bývalých kolonií. S pádem kolonialismu v nich bylo třeba zajistit lidské zdroje pro vzdělávání, zdravotnictví a sociální služby, a jelikož vlády neměly dostatek vlastních vzdělaných lidí ani peněz, ve vyspělých zemích postupně začaly vznikat hnutí a organizace, které vysílaly k tomuto účelu na dlouhodobé mise dobrovolníky, zejména absolventy, kteří chtěli vidět svět (Plewes a Stuart 2007). Prvními vlaštovkami byly britská *Voluntary Service Overseas (VSO)* založená v roce 1958 a Mírové sbory (*Peace Corps*) USA operující od roku 1961 (Gillette 1999). V 60. a 70. letech 20. století byly tyto organizace kritizovány ze šíření imperialismu a západní ideologie, prostřednictvím níž kapitalistický Západ soupeřil s komunistickým sovětským svazem o země „Třetího světa“ (Gillette 1999, Butcher a Smith 2010, Plewes a Stuart 2007, Sichel 2006).

Od té doby do konce století vznikalo množství vládních i nevládních, národních i mezinárodních dobrovolnických organizací. Ty však byly kritizovány za paternalistické chování, vytváření závislosti a nefunkčnost vnučování „jediné správné západní“ cesty rozvoje. Dnes už jsou tyto praktiky oficiálně přežitkem, ačkoli od paternalismu v myšlení se upouští jen postupně. Do současnosti hraje významnou roli v očekáváních hostitelských organizací a komunit i dobrovolníků (Comhlámh 2013).

Organizace na kritiku zareagovaly konstruktivně a začaly více spolupracovat s komunitami, ne jen pracovat pro ně (McBride a Daftary 2005, Butcher a Smith 2010, UNV 2011). Rozvojové aktivity (včetně dobrovolnických) v novém miléniu plánovaly tak, aby přispívaly k dosažení Rozvojových cílů tisíciletí, a řídily se principy vyplývajícími z Pařížské deklarace, Akční Agendy z Accry a dalších dokumentů. Mezi ně patří především participace a vlastnictví komunit, jejich rovnocennost a převzetí odpovědnosti za svůj rozvoj.

Důležitou roli v propagaci dobrovolnictví a jeho úlohy v mezinárodním rozvoji sehrály OSN a Evropská unie. OSN usiluje o propagaci dobrovolnictví. Díky OSN se od roku 1985 každoročně 5. prosince slaví Mezinárodní den dobrovolníků a rok 2001 byl vyhlášen jako Mezinárodní rok dobrovolnictví (UNV 2011). Evropská unie zejména podporuje výměny mládeže a financuje Evropskou dobrovolnou službu. Rok 2011 vyhlásila jako Evropský rok dobrovolnictví, mezi jehož cíle patřilo vytvoření příznivého prostředí pro dobrovolnictví a zlepšení povědomí o jeho významu.

Do budoucna se v mezinárodním dobrovolnictví předpokládá zaměření aktivit na dosažení plánovaných *Sustainable Development Goals*. Samozřejmostí bude řízení se principy z Deklarace z Busanu jako jsou například vytváření partnerství založených na vzájemné důvěře, transparentnosti a odpovědnosti. Smyslem dobrovolnických aktivit nebude spása hostitelských komunit, ale vzájemná kulturní výměna, vzájemné učení a budování kapacit. Dobrovolníci budou spíše než jako aktéři rozvoje sloužit jako aktéři globálního vzdělávání a budou tvořit most mezi zeměmi rozvojovými a rozvinutými (Comhlámh 2013).

## 2.3 Trendy v mezinárodním dobrovolnictví

Nyní, když bylo v předchozích podkapitolách popsáno, co je dobrovolnictví a jak se vyvíjelo, je možné analyzovat, jaké faktory utvářely jeho současnou podobu. V odborné literatuře bylo možné identifikovat čtyři hlavní hybné síly, kterým mezinárodní dobrovolnictví vděčí za svůj rozkvět v novém miléniu. Těmito silami jsou globalizace, nové technologie, individualizace a neoliberální ideologie.

### 2.3.1 Globalizace

Rozmach mezinárodního dobrovolnictví ve 21. století je umožněn kombinací několika faktorů spojených s globalizací. Jedním z nich je bezpochyby bezprecedentní globální mobilita osob (Sichel 2006), kterou umožňují rozšiřující se příležitosti k cestování vyplývající z kratší doby přepravy a nižších nákladů. Mezi další faktory lze zařadit nárůst množství volného času díky flexibilnějším pracovním úvazkům i studijním podmínkám či rostoucí zájem o multikulturní, environmentální a globální záležitosti spojený se snadněji dostupnými informacemi (Randel a kol. 2004). Důležitý je i pohodlný přístup ke konkrétním dobrovolnickým příležitostem online (Merrill 2006) a velké množství příležitostí zahrnujících pobyty šité dobrovolníkům na míru.

S globalizací souvisí také rostoucí propojenost světa a nutnost udržovat dobré vztahy v rámci celé globální komunity. S vyhlídkou na to, že mezinárodní dobrovolnické pobyty přispějí k pozitivním vztahům s rozvojovými zeměmi, ke globálnímu vzdělávání a rozvoji schopností vlastních občanů jsou tyto pobyty podporovány a sponzorovány vládami a univerzitami po celém světě, obzvláště v Evropské Unii a v Severní Americe (Jones 2004). I to pravděpodobně přispělo k tomu, že obzvláště u mladých jsou mezinárodní dobrovolnické pobyty stále oblíbenější.

### 2.3.2 Nové technologie

S trochou nadsázky se dá říci, že nové technologie vládnu světu. Zejména mobilní telefon a internet umožňují rychlé šíření informací do a z koutů Země, které byly ještě před několika lety „odříznuté“ od zbytku světa. Lidé se v současnosti mohou spojit, ať se nachází prakticky kdekoli na světě (Lewis 2006). Internet usnadňuje propojení těch, kteří mají zájem stát se dobrovolníky a těch, kteří dobrovolníky hledají. Tím šetří oběma



stranám náklady i čas. Na webových stránkách, různých fórech a sociálních sítích jako je Facebook či Twitter denně přibývají nové nabídky. Dobrovolníkem se může relativně snadno stát opravdu každý, kdo má zájem. Obzvláště pak mladí lidé, kteří si osvojili práci s novými technologiemi nejnádhleji a v největší míře.

Pomoc lze dokonce poskytovat i online bez nutnosti vycestovat či se osobně setkávat. Online dobrovolnictví, které zprostředkovává například OSN, dobře funguje zejména v oblasti výuky jazyků, překladů, poskytování marketingových služeb, fundraisingu, práci na webových stránkách a sociálních profilech organizací atp.

Technologie pomáhají i v klasické dobrovolnické práci. Pomocí mobilního telefonu nebo internetu se lidé mohou snadno zkontaktovat a vyměnit si potřebné informace, sledovat pokrok či konzultovat a řešit problémy. Dobrovolníci, kteří pracují daleko od domova, navíc mohou díky novým technologiím poměrně snadno komunikovat se svými blízkými vzdálenými i tisíce kilometrů, a to v reálném čase.

### 2.3.3 Individualizace

Dalším trendem, který ovlivňuje dobrovolnictví, je **individualizace**. Ta se dá charakterizovat jako proces oslabování významu tradičních hodnot a uvolňování sociálních vazeb a regulací. V tomto procesu dochází k nárůstu významu individuálních rozhodnutí. Jedinec je samostatným aktérem, který nezávisle na ostatních rozvíjí a odpovídá za svůj vlastní život. Individualizace přináší lidem větší svobodu, ale i větší odpovědnost a nejistotu (Hustinx 2001, Coghlan a Noakes 2012).

Individualizace v dobrovolnictví ovlivňuje výběr organizace, činností i motivace dobrovolníků. Zatímco v minulosti si dobrovolníci vybírali konkrétní organizaci odpovídající jejich víře či ideologii a té byli loajální, dnes si dobrovolníci vybírají organizaci podle svých zájmů a chovají se jako spotřebitelé. Raději mají decentralizované horizontální struktury. Spíše než idealističtí a altruističtí jsou pragmatičtí, vybírají a „za své dobrovolnické úsilí očekávají něco na oplátku“ (Hustinx 2001, s58). Pobyty si vybírají na základě analýzy přínosů a nákladů tak, aby maximalizovali osobní přínos, a s příjemcem pomoci mají „win-win“ vztah. Dobrovolnictví pro mladou generaci znamená kombinaci solidarity a osobního rozvoje. Dává jim příležitost experimentovat, a tím minimalizovat nejistotu a rizika spojená s příliš širokou svobodou volby (například kým být a jaké povolání zvolit). Dnešní dobrovolníci potřebují flexibilní organizace, které jim

nabídnou individualizované příležitosti odpovídající jejich motivacím a očekávaným přínosům (Hustinx 2001).

### 2.3.4 Neoliberální ideologie

Většina mezinárodních dobrovolníků pochází ze západní materialistické individualistické kultury založené na neoliberální ideologii. Tato ideologie ovlivňuje profesionální rozvojovou praxi i mezinárodní dobrovolnictví a přináší **privatizaci, komercializaci, kompetici a komodifikaci** (Coghlan a Noakes 2012, Vodopivec a Jaffe 2011).

Dříve se rozvoj nesl ve znamení státem vedených ekonomických modelů. Jelikož však došlo k privatizaci, dnes jsou hlavními hráči v rozvoji i v poskytování dobrovolnických služeb neziskové a soukromé organizace a komunity. Privatizace má pozitivní i negativní stránky.

Pozitivní je, že díky ní se do rozvoje může zapojit i široká veřejnost s novými nápady a jiným pohledem na rozvoj. Privatizace pomáhá znovu se zaměřit na jádro toho, co je rozvoj a uvědomit si, že není jen o přenosu technických dovedností, ale i o lidském rozvoji, o budování vztahů a soudržnosti jednotlivců, komunit i národů a o hodnotách jako je spravedlnost, solidarita, rovnost, vzájemná důvěra a svoboda (UNV 2011). Dobrovolníci mají možnost zaměřit se na nemateriální stránku rozvoje a přispět k participaci, blahobytu a posílení komunit rozvojových zemí.

Ve srovnání s placenými rozvojovými expaty jsou dobrovolníci levnější, nezávislejší, dokáží se snáze sžít s komunitou, získat její důvěru a mít s ní rovnocennější vztahy, což zefektivní vzájemnou spolupráci. Na druhou stranu v mnohých případech mají ve srovnání s profesionály menší šanci zanechat na místě pozitivní a trvalý rozvojový dopad (Sherraden 2008, Devereux 2008, Keesbury 2003).

Stinnou stránkou privatizace je s ní spojená komercializace a komodifikace rozvoje a dobrovolnictví (viz sekce 2.6.3).

## **2.4 Charakteristika mezinárodních dobrovolnických pobytů současnosti**

V minulých dvou podkapitolách bylo popsáno, jak se dobrovolnictví vyvíjelo a jaké hybné síly utvářely jeho současnou tvář. Ta je charakterizována v této a v následující podkapitole. Zatímco v minulosti byly možnosti stát se mezinárodním dobrovolníkem značně limitované, v současnosti je možné vybírat si a vycestovat na dobrovolnické pobyty s různým geografickým zaměřením, sektorovým zaměřením, odborností práce, délkou pobytu i formou organizace pobytu. Všechny tyto aspekty jsou popsány v jednotlivých sekcích této podkapitoly a poskytují tak základ pro jejich analýzu v praktické části práce.

### **2.4.1 Geografické zaměření mezinárodních dobrovolnických pobytů**

Lidé mohou jako dobrovolníci pracovat téměř v jakémkoli prostředí na světě: ve městě, na venkově, uprostřed džungle, na poušti, v horách i pod vodou (Hindle 2010). Nejčastěji dobrovolníci jezdí do exotických destinací Afriky, Latinské Ameriky a Asie. Téměř 90 % nabízených pobytů ve studii TRAM (2008) bylo na těchto třech kontinentech.

Nejvíce jsou mezi nabízenými destinacemi zastoupeny „bohatší“ rozvojové země. Dobrovolníci si je podle Boyer (2012) vybírají, protože si myslí, že v nich mají šanci zanechat největší dopad a zároveň také proto, že chtějí zažít velkou změnu a utéct od svého hektického technologiemi řízeného života v rozvinutých zemích. Bohužel do nejhudších zemí, které by rozvojovou spoluprací potřebovaly nejvíce, příliš často nejezdí. Obecně nejpopulárnější jsou anglicky mluvící bezpečné země s turistickými lákadly. V Africe jsou to zejména Jihoafrická republika, Keňa, Tanzanie a Ghana. V Latinské Americe patří mezi nejoblíbenější Peru, Brazílie, Kostarika a Mexiko. V Asii si dobrovolníci vybírají především Indii, Nepál a pevninské i ostrovní státy Jihovýchodní Asie, obzvláště Thajsko, Kambodžu a Vietnam (Boyer 2012, Carter 2012, Vinod 2013).

### **2.4.2 Sektorové zaměření mezinárodních dobrovolnických pobytů**

Co se týče typu projektů, dobrovolníci se účastní především projektů v oblastech komunitní/sociální práce (komunitní rozvoj, péče o děti, staré, postižené, ochrana lidských

práv a míru), vzdělávání a životního prostředí (Tomazos a Butler 2009). Převahu těchto sektorů lze vysvětlit dvěma faktory. Zaprvé jsou pro dobrovolníky atraktivní a zadruhé po práci v nich je poptávka vzhledem ke kombinaci populačního růstu a nedostatečných investic vlád rozvojových zemí, v důsledku čehož chybí materiální prostředky i profesionálové.

### **2.4.3 Odbornost práce na mezinárodních dobrovolnických pobytech**

Dobrovolníci mohou vykonávat práci kvalifikovanou či nekvalifikovanou. O kvalifikovanou práci se jedná tehdy, když pracují jakožto experti ve svém oboru a výkon práce jim umožňuje kvalifikace získaná vzděláním či zkušenostmi. Kvalifikovanými experty jsou například lékaři, počítačovní odborníci, právníci a učitelé. Dobrovolníci mohou vykonávat i nekvalifikovanou práci jako je například výpomoc při stavebních pracích, obdělávání zahrady a další práce, pro které není třeba mít speciální odbornost. Problém nastane, pokud jsou na kvalifikované pozici přiřazeni nekvalifikovaní dobrovolníci (viz sekce 2.6.3).

### **2.4.4 Délka mezinárodních dobrovolnických pobytů**

Podle délky lze mezinárodní dobrovolnické pobyty dělit na krátkodobé a dlouhodobé, případně na střednědobé přičemž uváděné časové intervaly se u různých autorů a organizací liší. Například český Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a změně některých zákonů dělí dobrovolnickou službu na krátkodobou a na dlouhodobou, je-li vykonávána déle než tři měsíce. Naproti tomu Lonely Planet (Hindle 2010) považuje za krátkodobé pobyty v délce 1–2 měsíců, za střednědobé pobyty v délce 3–11 měsíců a za dlouhodobé pobyty trvající 12 měsíců a déle. INEX-SDA, nejvýznamnější česká akreditovaná vysílající organizace, dělí mezinárodní dobrovolnictví na krátkodobé workcampy v délce 1–3 týdny, na střednědobé projekty v délce 1–3 měsíce a na dlouhodobé projekty trvající 3–12 měsíců.

Obecně platí, že čím je pobyt delší, tím lépe pro dobrovolníka i pro komunitu. Výhodou dlouhodobých pobytů je hlavně to, že s větší pravděpodobností kladou důraz na potřeby hostitelské komunity a přijímají dobrovolníky, jejichž dovednosti odpovídají jejím potřebám. Čím déle dobrovolník na místě působí, tím lépe se sžije s místní kulturou.

Teprve za nějakou dobu má dobrovolník schopnost opravdu porozumět místním problémům a případně společně s komunitou plánovat relevantní rozvojové projekty.

Výsledky výzkumů (např. Devereux 2008, Sherraden, Lough a McBride 2008) zároveň naznačují, že čím je pobyt kratší, tím je přínos relativně větší pro dobrovolníka než pro hostitelskou organizaci a komunitu. Důležité je však rozlišovat mezi typy projektů. Zatímco některé projekty mohou být přínosné, i pokud trvají pouze krátkou dobu, jiné vyžadují dlouhodobé působení, aby zanechaly pozitivní dopad.

Aby byl krátkodobý projekt úspěšný, měl by být úzce zaměřený (Hindle 2010). Příkladem projektů, na kterých pracuje kvalifikovaný personál, může být například školení zaměřené na budování místních kapacit nebo výjezd lékařů do vesnických komunit. I nekvalifikovaní krátkodobě působící dobrovolníci mohou být velmi užiteční, a to například u manuálních, stavebních či environmentálních prací.

Na druhou stranu existují oblasti, kde může být krátkodobé působení dobrovolníků nejen neúčinné, ale i potencionálně škodlivé. Například se jedná o práci v oblastech vzdělávání a práce s dětmi. Každý, kdo někdy pracoval s dětmi, ví, že čím jsou mladší, tím raději mají svou rutinu a tím hůře si zvykají na nové osoby v jejich životě. Navíc u zranitelných skupin, jako jsou sirotci, děti ulice a zneužívané děti, kteří již jednou byli zklamáni a opuštěni, může neustálé střídání dobrovolníků a jejich odchod znásobovat pocit opuštění a prohlubovat jejich psychické problémy (Daily Mail 2010). Co se týče vzdělávání, pokud se nejedná vyloženě o specializované školení plánované jako krátkodobé, měsíc či dva v klasickém školním vzdělávání dětí opravdu nestačí k pozitivním přínosům pro příjemce. V učení se nelze za tak krátkou dobu přizpůsobit nové realitě, učebnímu plánu a navíc přinést změnu. Bohužel právě tyto druhy projektů patří mezi nejoblíbenější a organizace je krátkodobým dobrovolníkům nepřestávají nabízet.

## 2.4.5 Organizace mezinárodních dobrovolnických pobytů

Dobrovolníci se mohou účastnit pobytů **formálních**, kdy pracují pro formálně existující skupiny<sup>1</sup>, kluby nebo organizace či **neformálních**, kdy nezaštitěni organizací poskytují pomoc přímo příjemcům (Low a kol. 2007).

---

<sup>1</sup> Formálně existující skupinou se myslí taková, která je založena a funguje na právním základě.

Pro mezinárodní dobrovolníky je typické, že vykonávají službu prostřednictvím **formálních** organizací (UNV 2011). Podle svých preferencí a zkušeností si přitom mohou vybrat vysílající organizaci vysoce organizované pobyty, strukturované neboli částečně organizované pobyty, anebo mohou prostředníka vynechat a pobyt si zařídit sami.

Vysoce organizované nebo také *all-inclusive* pobyty nabízí kompletní „dobrovolnický balíček“, který obsahuje zprostředkování práce, letenky, ubytování, jídla, pojištění, víz, předvstupních školení, podpory a dopravy na místě projektu a případně volnočasových a vzdělávacích aktivit. Pobytu, který nabízí zároveň i výlety, jazykové kurzy atp. se říká „*sandwich*“. Výhodou vysoce organizovaných pobytů je, že nabízejí možnost vycestovat i nezkušeným či nekvalifikovaným dobrovolníkům. Na druhou stranu jsou pro ně tyto pobyty velmi drahé. Do poplatků se totiž promítají náklady na administraci dobrovolnického programu a na péči o dobrovolníky. Kompletní cena, kterou dobrovolník zaplatí je přibližně 3 000 až 4 500 dolarů (McBride a Daftary 2005, Hindle 2010, TRAM 2008), přičemž i dobrovolníci z bohatších rodin si většinou část hradí sami z toho, co vydělají (Jones 2004).

U strukturovaných neboli částečně organizovaných pobytů dobrovolníci zpravidla platí organizaci nižší poplatek než v prvním případě. Podle Hindle (2010) je to přibližně 1 500 dolarů jen za zprostředkování. Tato hodnota odpovídá částce, kterou již dříve identifikoval Jones (2004), ve výši 500–2 000 liber. Organizace dobrovolníkům zajistí práci, ale například letenku, ubytování, víza či jiné náležitosti si musejí dobrovolníci zařídit samostatně a platit zvlášť. Strukturované pobyty v České republice nabízí například organizace INEX-SDA nebo AIESEC. Nutno poznamenat, že poplatky jsou v České republice řádově nižší (viz přílohy C3 a C4).

Dobrovolníci jsou pro vycestování prostřednictvím organizace motivováni tím, že jim zajistí podporu, bezpečí a školení, což je důležité zvláště pokud jedou do rozvojové země poprvé (Söderman a Snead 2008).

Zvláštním typem mezinárodního dobrovolnictví jsou tzv. *do it yourself* pobyty, které mohou být jak formální, tak neformální. Dobrovolník se rozhodne vynechat prostředníka a práci si najde sám buď z domova, nebo až na místě. Hlavním důvodem je nesouhlas s myšlenkou platit poplatky za možnost pomáhat.

Jako zdroje při hledání práce z domova dobrovolníci používají osobní kontakty, průvodce a především webová fóra, webové stránky organizací a různé online adresáře. Pokud hledají práci až na místě, o příležitostech se mohou dozvědět od jiných dobrovolníků a cestovatelů, v hostelech a turistických infocentrech, nebo si mohou hledat příležitosti přímo tam, kde by chtěli pracovat. I když oficiálně nic nenabízí, přijmout je může místní škola, církev, sirotčinec, farma, přírodní park, zdravotní centrum, komunitní centrum a další (Hindle 2010). V některých komunitách v rozvojových zemích neexistují oficiální komunitní organizace a členové komunity tvoří neformální skupiny. I pro ně mohou dobrovolníci pracovat (ILO 2011).

Výhodou *do it yourself* pobytů jsou nižší náklady a přímý kontakt s hostitelskou organizací a komunitou. Pokud dobrovolník platí nějaké poplatky, má možnost přímo vidět, na co jsou použity. A navíc, menší organizace, které dobrovolník přímo osloví, mu dávají více volnosti ve výběru jeho role a větší časovou volnost. Nevýhodou je, že najít si vhodnou organizaci z domova je časově náročné. Dobrovolníci nemají žádné záruky a činí krok do neznáma. Pravděpodobně neobdrží školení ani cílenou podporu. Co se týče práce, obvykle musí být iniciativní, dostanou více práce a větší zodpovědnost za ni (Hindle 2010).

*Do it yourself* pobyty jsou ideální pro zkušenější cestovatele, kteří mají schopnost vytrvat, když se nedaří. Obecně jsou méně časté než organizované pobyty.

## 2.5 Volunturismus – nejpobulárnější forma mezinárodního dobrovolnictví

Stejně jako předchozí podkapitola, i tato se zabývá současnou podobou mezinárodního dobrovolnictví, a to konkrétně jeho v současnosti nejpobulárnější a nejrozšířenější formou – volunturismem. Volunturismus je součástí tzv. *North-South* spolupráce mezi zeměmi rozvinutými a rozvojovými. Ačkoli mezinárodní dobrovolnictví již není výlučně výsadou dobrovolníků ze zemí vyspělých, kteří vyjíždějí do zemí rozvojových, tato spolupráce je stále dominantní (Comhlámh 2013, Plewis a Stuart 2007) a v této práci jedinou zkoumanou formou mezinárodního dobrovolnictví<sup>2</sup>. Kromě charakteristiky volunturismu a jeho vymezení ve srovnání s „čistou“ mezinárodní dobrovolnickou službou nabízí tato podkapitola ve svých sekcích i analýzu přínosů volunturismu a jeho kritiku.

### 2.5.1 Charakteristika volunturismu

Dobrovolnický turismus, pro který se už i v českém jazyce začíná používat označení **volunturismus**<sup>3</sup> (z anglického „*voluntourism*“) (Hustinx, Cnaan a Handy 2010, Jones 2004), spojuje klasické dobrovolnictví a cestovatelský zážitek. Pramení ze spojení touhy cestovat a přání konat dobro. Účastníci volunturismu svobodně a dočasně vycestují z domova ve svém volnu a očekávají, že si pobyt užijí. Zároveň přijímají závazek přispět svým časem a prací potřebným bez nároku na mzdu (Tomazos a Butler 2012).

Označení volunturismus se v současnosti používá pro téměř všechny mezinárodní dobrovolnické pobyty. Odlišit ho od „čistého“ mezinárodního dobrovolnictví není snadné. Odborníci volunturismus a „čistou“ mezinárodní dobrovolnickou službu rozlišují podle délky trvání, motivací dobrovolníků a organizace, pro kterou pracují. Za „čistou“ mezinárodní dobrovolnickou službu bývají považovány pobyty, na kterých altruisticky založení jedinci vykonávají službu s cílem rozvoje hostitelské komunity prostřednictvím nábožensky založené nebo vládní organizace a touto službou tráví mnoho měsíců i let a obětují se tak pro dobro druhých. Pro volunturisty jsou naopak typické kratší pobyty

---

<sup>2</sup> Kromě *North-South* spolupráce existuje i *North-North* spolupráce, kdy dobrovolníci z rozvinutých zemí slouží v jiných rozvinutých zemích, *South-South* spolupráce, kdy dobrovolníci z rozvojových zemí vyjíždějí do jiných rozvojových zemí a *South-North* spolupráce, kdy lidé z rozvojových zemí cestují za dobrovolnictvím do zemí rozvinutých.

<sup>3</sup> Jiné názvy tohoto fenoménu jsou například rozvojový turismus či alturismus (*altourism* je slovo propojující altruismus a turismus) (Sichel 2006).



v délce trvání do půl roku, vykonávané prostřednictvím organizací různého typu včetně komerčních. Volunturisté jsou poháněni mixem motivací a důležité jsou pro ně egoistické motivace, jako například touha poznat odlišnou kulturu, vylepšit si životopis atp. (Wearing a McGehee 2013, Simpson 2004).

Podle studie TRAM (2008)<sup>4</sup> business s volunturismem od počátku 90. let 20. století roste. Studie odhaduje, že v roce 2007 vycestovalo 1,6 milionu volunturistů a hodnota trhu s volunturismem se pohybovala v rozmezí 1,7 až 2,6 miliardy dolarů. Co se týče organizace volunturismu, více než polovinu z volunturistických organizací ve výzkumu tvořily neziskové organizace, avšak podle studie počet komerčních dobrovolnických organizací rostl a odpovídal tak nárůstu poptávky po dobrovolnických zážitcích.

Přibližně dvě třetiny volunturistů ve studii TRAM (2008) tvořili mladí lidé ve věku 20 až 25 let. U nich je oblíbené zúčastnit se dobrovolnického pobytu v rámci tzv. *gap year*, kdy si dávají přestávku mezi střední a vysokou školou, mezi jednotlivými ročníky vysoké školy o prázdninách, nebo po absolvování školy před nástupem do práce s cílem posílit do budoucna svoji kariéru (Jones 2004). Ojedinelý volunturismus není ani mezi lidmi, kteří si dávají karierní přestávku, mezi pracujícími, kteří chtějí prožít smysluplnou dovolenou a nově i mezi rodinami, které chtějí společně a netradičně strávit čas (Tomazos a Butler 2012).

Dobrovolnické organizace vyobrazují volunturistu jako „*nový druh turisty, který projevuje soucit a empatii se znevýhodněnými, zanedbávanými a ohroženými, nehledě na druh, situaci a místo*“ (Tomazos 2010, s44). Volunturisté sami sebe většinou vnímají jako dobrovolníky a může pro ně být urážkou, pokud je někdo označí za turisty. Sami se od turistů distancují s tím, že jsou jiní. Cestují po světě, aby pomáhali a přijeli především pracovat. U toho poznávají místa a lidi pro masové turisty nepřístupná, a zatímco masové turisty chudoba a nerovnost nezajímají, volunturisté proti nim bojují (Vodopivec a Jaffe 2011).

## 2.5.2 Přínosy volunturismu

Volunturismus může být prospěšný hostitelským i vysílajícím komunitám, a to tím, že zprostředkovává kulturní výměnu, při níž je budován překlenovací (*bridging*) sociální kapitál. Ten je pro vývoj jednotlivců i komunit nesmírně obohacující, neboť otevírá

---

<sup>4</sup> Výzkum zahrnoval 8 500 dobrovolníků, více než 300 dobrovolnických organizací a byl proveden v roce 2007.

příležitosti, kterých by se jim uvnitř jejich komunit nedostalo (Putnam 2000). Vysílající komunita získá občany s mezinárodní zkušeností, povědomím o globálních problémech a schopností jednat s lidmi z odlišné kultury (Devereux 2008).

Hostitelská komunita získá pracovní sílu a nepřímo jí dobrovolníci pomáhají prostřednictvím stimulace lokální ekonomiky. Přítomnost dobrovolníků v komunitě totiž přináší nutnost vybudovat pro ně adekvátní ubytování a dále ho udržovat. V mnohých případech jsou dobrovolníci obsluhováni, i co se týče stravování. Kromě toho ve chvílích volna, nejčastěji o víkendech, před začátkem nebo po skončení pobytu, cestují. To vše vytváří pracovní místa (Lough 2008). A navíc, po návratu domů někteří dobrovolníci na své hostitelské komunity nezapomínají, zviditelňují problémy, se kterými se setkali a shánějí podporu.

### 2.5.3 Kritika volunturismu

Vliv volunturismu na rozvoj zatím není detailně prozkoumán, nicméně objevuje se kritika a obavy, zda nedochází v dobrovolnických pobytech k upřednostňování zájmu dobrovolníků nad zájmy komunit a zda volunturismus nereprodukuje světové nerovnosti.

Podle Sherraden (2008) může být volunturismus pro rozvojové země škodlivý tím, že upřednostňuje zájmy dobrovolníků nad zájmy hostitelských komunit a rozvojových zemí. Dobrovolníci z vyspělých zemí jsou stereotypně vnímáni jako příslušníci „*nadřazené rasy*“ neboli elita (Comhlámh 2013, s27). Organizacím přinášejí důvěryhodnost a komunitám finance. Proto se místní obyvatelé vědomě mohou zdržet kritiky vůči dobrovolníkům, a to i pokud neodvádí svou práci dobře, chovají se kulturně nevhodně atp. Mukasa (1997) tyto nerovnocenné vztahy mezi místní komunitou a dobrovolníky vystihuje lugandským příslovím „*Opice nesoudí les, který jí živí*“ („*Enkima tesala gwa kibira*“).

Volunturismus navíc na globální úrovni reprodukuje společenskou strukturu a posiluje existující nerovnosti. Dobrovolníci z rozvinutých bohatých zemí jezdí do rozvojových zemí, kde získají zkušenost, která posílí jejich lidský kapitál i sociální postavení. Zvýší si svoji zaměstnatelnost a vzrostou na společenském žebříčku. Zkušenost z mezinárodního dobrovolnického pobytu je pro dobrovolníky tedy trvalým přínosem, zatímco pro „využitou“ komunitu volunturisté v mnoha případech trvalý přínos nemají. Kromě toho lidé z rozvojových zemí nemají vzhledem k nedostatku prostředků stejnou šanci stát se také mezinárodními dobrovolníky a posilovat tak v globálním srovnání svou

zaměstnatelnost. A tak se dál na světě reprodukuje sociální nerovnosti (Sherraden 2008, Comhlámh 2013).

Elitismus spojený s mezinárodním dobrovolnictvím skvěle vyjádřila Simpson (2005, s56), která si jako příklad vzala britského prince Williama (ten se sám zúčastnil dobrovolnické expedice pro Raleigh International v Chile a inspiroval tisíce Britů ke stejné činnosti) a řekla: *“Gap years už nejsou pro rebely, ztroskotance a lidi, kteří nemají nic lepšího na práci. Dnes jsou pro nadějně profesionály a budoucí krále.”*

## 2.6 Aktéři v mezinárodním dobrovolnictví

V předchozích podkapitolách již bylo popsáno mezinárodní dobrovolnictví včetně svého vývoje i současné podoby. Tato podkapitola se věnuje jeho hlavním aktérům. Těmi jsou vysílající organizace, hostitelské organizace a dobrovolníci. V této podkapitole jsou všichni tito hráči charakterizováni. U vysílajících a hostitelských organizací jsou také popsány úkoly, které tyto organizace mají plnit.

Všichni jmenovaní aktéři mají obrovskou moc a závisí na nich, jak budou dobrovolnické projekty úspěšné. Obzvláště ti, kteří mezinárodní dobrovolnictví nejčastěji organizují (vysílající a hostitelské organizace) nesou odpovědnost za případná selhání. Bohužel ne vždy pracují ku prospěchu hostitelských komunit či ku prospěchu dobrovolníků. Jelikož se v odborné literatuře lze setkat s rozsáhlou kritikou vysílajících a hostitelských organizací a tato kritika by mohla být relevantní i pro stáže jedinců cílové populace analyzované v praktické části práce, je jí v této podkapitole věnována samostatná sekce.

### 2.6.1 Vysílající organizace

Vysílající organizací se rozumí organizace, která vyvíjí a organizuje dobrovolnické programy a vysílá dobrovolníky vykonávat službu do zahraničí. Vysílající organizace může být zároveň organizací hostitelskou, pro kterou dobrovolníci na místě pracují, anebo může spolupracovat s jinými partnerskými organizacemi, které budou dobrovolníky hostit.

Sídlit může v jakékoli zemi, nicméně většina organizací vysílajících dobrovolníky do rozvojových zemí sídlí v zemích rozvinutých, kde je zdroj jejich klientů – dobrovolníků (TRAM 2008). Zaměření vysílajících organizací je různé. Některé se specializují na konkrétní druhy pobytů (např. workcamps), jiné se profilují geograficky nebo sektorově.

V minulosti mezinárodní dobrovolnické pobyty zprostředkovávaly pouze neziskové či vládní organizace. V současné době si místo na trhu vydobývají i komerční (ziskové) organizace (Wearing a McGehee 2013).

Neziskové organizace spravují největší množství dobrovolnických programů. Nejsou však uniformní. Každá organizace má jinou velikost, způsob financování i zaměření (Sherraden 2008). Neziskové organizace jsou obecně charakterizovány jako soukromé tj. nezávislé

### **Infobox 3: Nábožensky založené organizace**

Nábožensky založené organizace jsou nejstarší skupinou vysílajících organizací. Staví na hodnotách lidskosti, spravedlnosti, laskavosti a tradici dávání. Nejrozšířenější jsou organizace křesťanské, islámské a židovské. Ve velké míře se zabývají sociální prací a v rozvojových zemích i socioekonomickým rozvojem. Zejména v odlehlých venkovských oblastech zajišťují základní zdravotní péči. Mezi nejznámější nábožensky založené organizace s mezinárodní působností patří katolická Caritas – Charita (UNV 2011). Ačkoli náboženské organizace upřednostňují dobrovolníky, kteří vyznávají jejich víru, míra do jaké ji musí praktikovat, závisí na organizaci a konkrétním projektu.

na státu, dobrovolné, samostatně řídí své aktivity a hlavně jsou založeny za jiným účelem než je podnikání, tudíž veškeré finance včetně zisku používají na náklady spojené s provozem organizace a jejími činnostmi (ILO 2011).

Neziskové organizace jsou financovány z více zdrojů. Mezi ně patří veřejné a soukromé instituce, filantropové a veřejnost. Tito dárci podporují cíle neziskových organizací, mezi které patří snižování chudoby, zkvalitňování vzdělávání a zdravotní péče a ochrana životního prostředí. Tyto zdroje však na pokrytí nákladů spojených s mezinárodním dobrovolnictvím mnohdy nestačí, a tak je většina organizací doplňuje penězi od dobrovolníků samotných. Dobrovolník je buď platí přímo z vlastních zdrojů, nebo je požádán, aby uspořádal ve prospěch organizace či projektu fundraising. Ten může zahrnovat například oslovování firemních i soukromých dárců či organizaci fundraisingových akcí. Přitom se obvykle jedná o částky v hodnotě několika tisíc dolarů (Lyons a Wearing 2008b).

Zvláštní skupinou neziskových organizací jsou nábožensky založené organizace, jejichž specifika jsou popsána v infoboxu 3. Informace o českých vysílajících organizacích budou poskytnuty v podkapitole 2.9 a v přílohách C3 a C4 zabývajících se organizacemi INEX-SDA a AIESEC.

Stejně jako neziskové, i komerční subjekty jsou rozmanité. Komerční subjekty zahrnují firmy a podnikatele zapojené do tržní produkce a jsou ustavené a operují na právním základě. Jejich cílem je podnikat a vytvářet zisk pro své vlastníky. Nejčastěji poskytují placené vysoce organizované či strukturované volunturistické zážitky. Mezi komerčními organizacemi zprostředkovávajícími dobrovolnické pobyty lze nalézt i velké korporace

vlastněné předními světovými cestovními společnostmi, například i-to-i Volunteering je součástí TUI Travel. Komerční vysílající organizace bývají kritizovány za to, že se více zajímají o přínos pro ně samotné, případně pro jejich zákazníky (dobrovolníky), než o přínos pro hostitelské komunity (Hindle 2010, Wearing a McGehee 2013).

Co se týče vládních organizací, ty řídí dobrovolnické programy buď přímo, nebo nepřímo prostřednictvím dotacemi podporovaných organizací (Sherraden 2008). Vládní programy bývají rozsáhlejší a mají k dispozici více prostředků a stabilnější prostředky než neziskové nebo komerční subjekty. Nejznámější vládní agenturou vysílající dobrovolníky do zahraničí jsou dodnes Mírové sbory USA.

Hlavním úkolem vysílající organizace je přiřadit správného dobrovolníka na správný projekt, tedy zprostředkovat dobrovolníkovi pobyt a také ho na něj připravit. Ideálně by vysílající organizace měla dobrovolníkovi pomoci už s výběrem vhodného pobytu, poskytnout mu předodjezdové školení o práci a životě na místě a připravit ho na možný kulturní šok. Některé organizace dobrovolníkům poskytují i jazyková a specializovaná školení (například jak vést výuku). Organizace by měla být schopna komunikovat s dobrovolníkem i v době, kdy je na projektu, aby mu poskytla nezbytnou podporu, zejména vyskytnou-li se problémy. Neméně důležité je i zůstat v kontaktu s dobrovolníkem po jeho návratu, zajistit evaluaci jeho zkušenosti a podporovat ho v aktivitách globálního vzdělávání (Rendal 2004, INEX-SDA 201x, Hindle 2010).

## 2.6.2 Hostitelské organizace

Hostitelskou (přijímající) organizací se rozumí subjekt, pro jehož potřebu je dobrovolnická služba vykonávána. Může jím být nezisková organizace, vládní organizace, komerční subjekt, ale i neformální skupina (např. komunita) či fyzická osoba<sup>5</sup>.

V rozvojových zemích se hostitelskými organizacemi nejběžněji stávají místní neziskové organizace. Ty však ve srovnání s neziskovými organizacemi rozvinutých zemí čelí několika nevýhodám. Předně se musí potýkat s nepříznivým prostředím a s byrokratickými překážkami, které ztěžují jejich vznik i činnost. Navíc participace ve formálních neziskových organizacích nemá v rozvojových zemích tradici a stejně tak není běžné přispívat na činnost těchto organizací (UNV 2011). Kromě toho obyvatelé

---

<sup>5</sup> Pobyt dobrovolníků u neformálních hostitelů jsou popsány v sekci 2.4.5.

rozvojových zemí jsou sužováni chudobou a nemohou si dovolit přispívat tak jako obyvatelé rozvinutých zemí. Hostitelské organizace tedy mají ztížený přístup k financím, a proto je pro ně spolupráce s „bohatými“ vysílajícími organizacemi a dobrovolníky vitální.

Hostitelská organizace buď spolupracuje s vysílající organizací, nebo přijímá dobrovolníky přímo. Jelikož se organizace v rozvojových zemích potýkají s nedostatkem času a zdrojů k tomu, aby mohly nabírat dobrovolníky přímo, nejčastěji spolupracují s partnery ve vyspělých zemích, kteří jim podle jejich potřeb (a potřeb komunity) najdou vhodné dobrovolníky (Hindle 2010).

Shánět si dobrovolníky přímo znamená nutnost mít kvalifikovaný personál, který je schopný připravit marketingovou strategii, jak dobrovolníkům dát vědět, že organizace existuje a přesvědčit je, aby si vybrali právě ji. To v dnešní době obnáší mít vlastní webové stránky, profily na sociálních sítích, registrovat se v různých adresářích atp. Zaměstnanci organizace pak musí s potencionálními dobrovolníky navazovat kontakt, odpovídat jim na jejich otázky, uspořádat výběrové řízení a přiřadit je k vhodným projektům. Vysílající organizace hostitelským od těchto úkolů mohou ulehčit.

Spolupráce s vysílající organizací obvykle obnáší uzavření smlouvy a plnění závazků z ní vyplývajících. Jelikož je hostitelská organizace pod dohledem, teoreticky by měl být pobyt dobrovolníků uspokojivý a bezpečný a přínosy pro všechny strany maximalizovány. Reálně se však objevují případy, kdy vysílající organizace spolupracují i s organizacemi, jejichž výkon není uspokojivý.

Hlavním úkolem hostitelské organizace každopádně je příprava a management projektů a koordinace a management dobrovolníků. Hostitelská organizace by měla dobrovolníkům zajistit přiměřené množství smysluplné práce a supervizora, který jim bude poskytovat podporu. Dobrým zvykem je i poskytnout dobrovolníkům informace před odjezdem a školení po příjezdu na místo. Ubytování, stravu a místní dopravu dobrovolníkům zajišťovat může, ale nemusí – vše v závislosti na konkrétním projektu.

Co se týče dopadu dobrovolnictví na hostitelské organizace, většina studií souhlasí s tím, že dobrovolníci mohou pomoci v budování kapacit organizací (Lough 2008, Hawkins, Verstege a Flood 2013, Plewis a Stuart 2007). To je v souladu s cíli rozvojové spolupráce. Nejedná se však o samozřejmost. Aby byli dobrovolníci hostitelským organizacím přínosní v dlouhodobém horizontu a jejich působení na místě bylo udržitelné, neměli by zaplňovat

místa, která by mohli zastávat placení zaměstnanci (Comhlámh 2013). Místní zaměstnanci by měli pouze doplňovat a sdílet s nimi své zkušenosti, případně jim poskytovat rady a učit je efektivnějším pracovním procedurám, tak aby byli schopni sami zajistit fungování organizace a projektů. Dobrovolníci mohou být hostitelským organizacím prospěšní i tím, že pomohou zajistit prostředky na jejich činnost a pokračování projektů (Lough 2008, Comhlámh 2013).

### 2.6.3 Kritika vysílajících i hostitelských organizací

Hlavní kritika vysílajících a hostitelských organizací pramení z privatizace, komercializace a komodifikace dobrovolnictví. Dobrovolnické neziskové i komerční organizace působí v prostředí tvrdé ekonomické reality privatizovaného odvětví plného konkurence, ve kterém není lehké přežít a uspět a zároveň se držet svých vznešených principů a altruistických hodnot (Wearing a McGehee 2013).

Jelikož globální nabídka mezinárodních dobrovolníků v současné době převyšuje poptávku po nich (Plewis a Stuart 2007), vysílající i přijímající organizace vycítily šanci obchodního využití dobrovolnictví, a tak si s vidinou zisku neváhají za své služby účtovat vysoké poplatky. Tento vývoj je možné nazvat **komercializací dobrovolnictví** (Coghlan a Noakes 2012).

Privatizace a komercializace jsou samozřejmě spojeny i s **kompeticí**. Pomocí marketingových strategií organizace soupeří o dobrovolníky a snaží se je přesvědčit k výběru právě jejich organizace. Některé k tomu využívají altruismu dobrovolníků a ujišťují je, že mohou komunitám přinést pozitivní změnu, aniž by něco uměli (Sichel 2006). Stačí jim prý jen angličtina a nadšení. A jako bonus získají nezapomenutelné dobrodružné zážitky a vylepší si životopis (Vodopivec a Jaffe 2011, Randel a kol. 2004).

Takové organizace budí dojem, že rozvoj je něco, čeho může být dosaženo nezkušenými dobrovolníky za krátkou dobu v jejich volném čase. Záměrně zjednodušují rozvoj na vztahy zaostalého Jihu jakožto uniformní skupiny zemí, které trápí chudoba, hlad a nemoci a vyspělého Severu, reprezentovaného dobrovolníkem, který má řešení na jejich problémy (Simpson 2004). Toto **zjednodušené vnímání rozvoje** pak legitimizuje i působení nezkušených mladých dobrovolníků. Bohužel *„navzdory často zmiňovanému slovu rozvoj jen málo organizací je čistě rozvojových. Místo konkrétních cílů*



*nebo teoretických přístupů zdůrazňují jen dobré záměry...nemají strategické plány a řídí se heslem, že je lepší dělat něco než nic“ (Simpson 2004, s684).*

Dá se tedy říci, že privatizace a komercializace rozvoje a dobrovolnictví umožnily působit i organizacím, které jsou neprofesionální a jejichž představa o rozvoji nemůže být od pravdy vzdálenější (Vodopivec a Jaffe 2011, Simpson 2004). Pro dobrovolníky je však atraktivní, a tak dříve klíčoví profesionální hráči (jako například Service Civil International nebo Červený kříž) postupně ztrácí na významu ve prospěch organizací, které nabízí nejen dobrovolnictví, ale skvěle prožité prázdniny a bez náročného výběrového řízení (Tomazos 2010).

Mezinárodní dobrovolnictví v novém miléniu podleho i **komodifikaci**, tedy „*proměně či přeměně toho co normálně není zbožím (komoditou) na zboží, předmět směny*“<sup>6</sup> (Kohoutek 2014b). Vodopivec a Jaffe (2011, s112) například tvrdí, že mezinárodní dobrovolnictví je „*neoliberální formou rozvojové praxe, ve které ... rozvoj ... může být zabalen jako tržní komodita.*“ Dobrovolníci si kupují dobře marketingově propagovaný produkt, tzv. „**dobrovolnický balíček**“, který může zahrnovat různé služby a zboží. Obvykle je v něm obsažena práce, ubytování (např. v hostitelské rodině), někdy i jídlo, vyzvednutí na letišti, doprava na projekt a na místě a zajištění zábavy, ať už formou jazykových či jiných kurzů nebo výletů. Nelze si nevšimnout podobnosti mezi dobrovolnickým a masovým turismem.

Na trhu bohužel působí i organizace, které nabízí **špatně plánované projekty**, z nichž nemá prospěch nikdo kromě nich. Od dobrovolníků vyberou peníze, ale dál se o ně nestarají. Extrémní jsou případy, kdy dobrovolník přijede na místo a tam o něm nikdo neví, hostitelská organizace nerealizuje plánovaný projekt nebo vůbec neexistuje (Daily Mail 2007).

Tento problém se týká jak komerčních, tak neziskových organizací. Nelze tvrdit, že neziskové organizace jsou „dobré“ a komerční „špatné“. Každá organizace je jedinečná. Na druhou stranu, neziskové organizace financované byť jen z části vládami mají větší odpovědnost vůči nim i dalším dárcům a je proto pravděpodobnější, že budou dbát na to, aby jejich projekty měly pozitivní výsledky. Naproti tomu komerční subjekty jsou odpovědné jen svým zákazníkům – dobrovolníkům (Sherraden 2008, Coghlan

---

<sup>6</sup> Kromě dobrovolnictví došlo ke komodifikaci vysokoškolského vzdělání, lidského těla či kulturního dědictví (Kohoutek, 2014b).

a Noakes 2012). S příslibem finančního zisku organizace přijímají i nekvalifikované dobrovolníky na kvalifikované pozice či krátkodobými dobrovolníky obsazují místa, která by měla být zastávána pouze dlouhodobými dobrovolníky (Coghlan a Noakes 2012, Tomazos a Butler 2009).

**Obsazování kvalifikovaných pozic nekvalifikovanými dobrovolníky** může vyvolat problémy ve vztazích s komunitou i v zážitku dobrovolníků. Například učitelké pozice jsou rutinně obsazovány krátkodobě působícími dobrovolníky, kteří nemají s výukou předchozí zkušenosti a učitelství ani nestudují. Přitom se jedná o povolání, pro které je třeba nejen odborné, ale i pedagogické a psychologické vzdělání. Zklamána pak může být jak místní komunita, tak samotní dobrovolníci, kteří nemohou dostat očekávaním (Palacios 2010).

Značné jsou také obavy, že organizace mají s příslibem zisku tendenci **akceptovat více dobrovolníků, než potřebují**. Někdy dokonce i bez ohledu na to, zda budou mít dobrovolníci dostatek smysluplné práce či příležitostí odpovídajících jejich motivacím. Účastnice dobrovolnického pobytu v Guatemale tento problém vystihla následovně: *„Nečekala jsem tu tolik dobrovolníků. To je neuvěřitelné, je to jako továrna“* (Vodopivec a Jaffe 2011, s117). Výsledkem jsou znudění dobrovolníci, pracující na projektech s minimálním dopadem (Morgan 2009, Comhlámh 2013). Zklamání dobrovolníka plyne z velké části z organizací vytvářených nerealistických očekávání a falešné představy o jeho identitě a roli. Neexistuje kvantitativní výzkum toho, jaká část mezinárodních dobrovolníků na světě má podobnou zkušenost, avšak v akademickém světě se množí kvalitativní studie se stejnými výsledky.

Primárně jsou viníkem v těchto situacích organizace, zodpovědné za obsazení pozic. Avšak i dobrovolníci nesou svůj podíl tím, že si organizaci a projekt vybrali. Ředitelka britské organizace Voluntary Service Overseas Judith Brodie pro Daily Mail řekla: *“Mladí lidé chtějí pomáhat, ale lepší by pro ně bylo jen cestovat a poznávat jinou kulturu, než ztrácet čas na projektech, které nemají žádný dopad a mohou zanechat velkou díru v peněžence“* (Daily Mail 2007). Josh Ruxin, který vede rozvojové projekty ve Rwandě má podobný názor. Podle něj je selháním rozvojové komunity, že dovolila rozšířit přesvědčení, že krátkodobý pobyt na vesnici s komunitou je nejlepší způsob, jak ji dostat z chudoby a radí: *„Máte-li dva nebo tři týdny a chcete přinést změnu, pojedte do Rwandy jako turisté, utrácejte peníze a neciňte se u toho špatně“* (Mendleson 2008, není strana).

Z výše uvedených informací neplyne, že všechny dobrovolnické pobyty jsou „k ničemu“, nýbrž že je třeba pečlivě a s rozmyslem vybírat vysílající a hostitelskou organizaci a vycestovat se střízlivými očekáváním. Je nutné stále mít na paměti, že ne všechny pracovní pozice, byť neplacené a v rozvojových zemích, lze obsazovat kýmkoli, kdo má o ně zájem. Od krátkodobých projektů obsazovaných studenty s chybějícími zkušenostmi nelze očekávat, že vyřeší problémy, které během několika desetiletí nebyla schopna vyřešit profesionální rozvojová spolupráce. Aby se předešlo zklamání všech stran, měly by takové projekty být od počátku koncipovány a inzerovány jako projekty, jejichž cílem je kulturní výměna, nikoliv rozvoj.

## 2.6.4 Dobrovolník

V předchozích sekcích této podkapitoly již byly charakterizovány vysílající i hostitelské organizace, které plní roli organizátorů mezinárodních dobrovolnických projektů. Tato sekce charakterizuje hlavního aktéra v mezinárodním dobrovolnictví – dobrovolníka. Právě on je tím, kdo odvádí potřebnou práci. Bez dobrovolníků by mnohé z projektů nemohly existovat.

Dobrovolníkem se může stát každý bez ohledu na místo původu, věk, pohlaví, vzdělání, příjem či další faktory (UNV 2011). Obecně toto tvrzení možná platí, ale v mezinárodním dobrovolnictví je situace složitější. Někteří lidé mají k zapojení se do mezinárodních dobrovolnických aktivit lepší předpoklady. Výzkumy ukazují, že typickým participantem v mezinárodním dobrovolnictví je zdravá mladá bílá žena střední třídy s dobrým vzděláním (Jones 2004, TRAM 2008, Ziemek 2006).

Zapojení se do mezinárodní dobrovolnické služby vyžaduje čas, peníze a často i nějakou kvalifikaci. Lidé s vyšším **lidským a sociálním kapitálem** mají proto větší šanci stát se dobrovolníky (Wilson 2000, Smith 1994). Tomuto tvrzení nasvědčuje i fakt, že nejvíce mezinárodních dobrovolníků představují lidé pocházející ze střední nebo vyšší střední třídy rozvinutých zemí (Comhlámh 2013, Simpson 2004, Devereux 2008, Mendleson 2008). Jak upozorňují Wearing a McGehee (2013), toto není kritika, ale spíše potvrzení toho, že lidé se musejí nacházet vysoko nad hranicí chudoby a nejprve uspokojit své vlastní životní potřeby (Hustinx, Cnaan a Handy 2010), aby vůbec mohli zvažovat přispívat svými penězi a časem druhým.

Lidský a sociální kapitál je však lidem do jisté míry předurčen už tím, kde se narodí. Je dokázáno, že děti bohatších rodičů se dobrovolníky stávají častěji. Rodiče s větším socioekonomickým statutem si mohou dovést do svých dětí více investovat, mohou jít svým dětem vzorem a navíc jim kompletně nebo částečně dobrovolnické pobyty mohou sponzorovat (Simpson 2004, Wilson 2000, Comhlámh 2013). Co se týče vzdělání, vzdělání lidé mají větší pravděpodobnost stát se mezinárodními dobrovolníky, jelikož mají větší povědomí o problémech ve světě a mají znalosti (včetně jazykových), dovednosti a zkušenosti, které nejenže mohou v dobrovolnictví uplatnit, ale někdy jsou i vstupními předpoklady pro to stát se dobrovolníkem (McBride, Benitez a Danso 2003).

Zajímavou otázkou je, zda se dobrovolnickým činnostem věnuje více **žen nebo mužů** a v jakých oblastech mají tendenci působit. V mezinárodním dobrovolnictví převažují ženy (Jones 2004, Ziemek 2006, TRAM 2008). Ty dominují v oblastech sociální a zdravotní péče a častěji než muži se věnují dětem, starším osobám a nemocným. Muži naopak převažují v oblastech životního prostředí a sportu (UNV 2011). Právě složení činností, ke kterým mají obě pohlaví tendenci inklinovat, částečně vysvětluje, proč se mezinárodními dobrovolníky stává více žen – v nabídkách organizací i komunit totiž převažují projekty se sociálním zaměřením.

Pravděpodobnost účasti v mezinárodní dobrovolnické službě ovlivňuje i **věk**. Nejvíce se zapojují mladí lidé (Jones 2004, TRAM 2008) ve věku rané dospělosti přibližně od 20 do 25 let, což je zároveň věk, kdy ještě řada z nich studuje a jejich osobnost je tvárná. Vysvětlení, proč se zapojují hlavně mladí je multifaktorové. Právě mladým lidem může dobrovolnictví hodně nabídnout z hlediska osobního i profesního rozvoje a zároveň mají ideály, čas a nemají závazky (např. hypotéku, děti, práci), které by jim bránily odjet. Jelikož jsou mladí budoucností světa, je v zájmu jejich vysílajících komunit i celého světa vzbouzet v nich pocit globálního občanství a probouzet u nich mezikulturní kompetence. Do dobrovolnických aktivit jsou navíc tlačeni i trhem práce v rozvinutých zemích, na kterém mladí nezkušení absolventi bojují s nezaměstnaností. Z těchto důvodů se mladí kromě podpory rodičů těší i podpoře (včetně finanční) ze strany vlád a univerzit (McBride, Benitez a Danso 2003, UNV 2011).

Jelikož cílovou populaci výzkumu této práce tvoří téměř výhradně mladí lidé, i v následujících podkapitolách týkajících se motivací k dobrovolnictví a jeho přínosů je mladým věnován značný prostor. Obě tato témata se pojí s výzkumnými otázkami praktické části práce, a proto jsou podrobně analyzována.

## 2.7 Motivace k mezinárodnímu dobrovolnictví

Lidé jsou odjakživa fascinováni tím, proč se druzí chovají určitým způsobem, a snaží se objasnit, jaké motivy je k jejich rozhodování a chování vedou. I v rámci dobrovolnictví je motivace jedním z nejprobádanějších témat. I přesto, že motivace primárně souvisí s jediným aktérem – dobrovolníkem – je jí věnována samostatná podkapitola, a to proto, že je jednou z významných výzkumných otázek praktické části práce a zároveň bylo k tomuto tématu v odborné literatuře možné nalézt značnou oporu.

Před tím, než bude popisována motivace v dobrovolnictví, je nutné stručně vysvětlit, čím vlastně motivace je. Motivaci lze definovat jako hybný motor, který aktivuje, udržuje a řídí lidské chování a v očích ostatních mu dává smysl (Nakonečný 1996). Je iniciovaná stavem nerovnováhy mezi tím, co člověk má a co chce mít nebo také mezi tím, kým je a kým chce být (Toman 2010).

Pro účely této práce lze motivace k dobrovolnické činnosti zkoumat z několika perspektiv: psychologické, sociologické a ekonomické. Ty se prolínají a doplňují. Společné mají to, že všechny se pohybují na kontinuu dichotomie altruismu a egoismu. Psychologie pracuje s motivacemi, které vychází z existujících potřeb a dispozic dobrovolníka. Sociologie zkoumá výběr motivu k činnosti v závislosti na konkrétní sociální situaci a interakci. Ekonomie se zaměřuje na motivy pramenící z racionálního uvažování jedinců zvažujících náklady a přínosy (soukromé, veřejné) dobrovolnictví (Hustinx, Cnaan a Handy 2010).

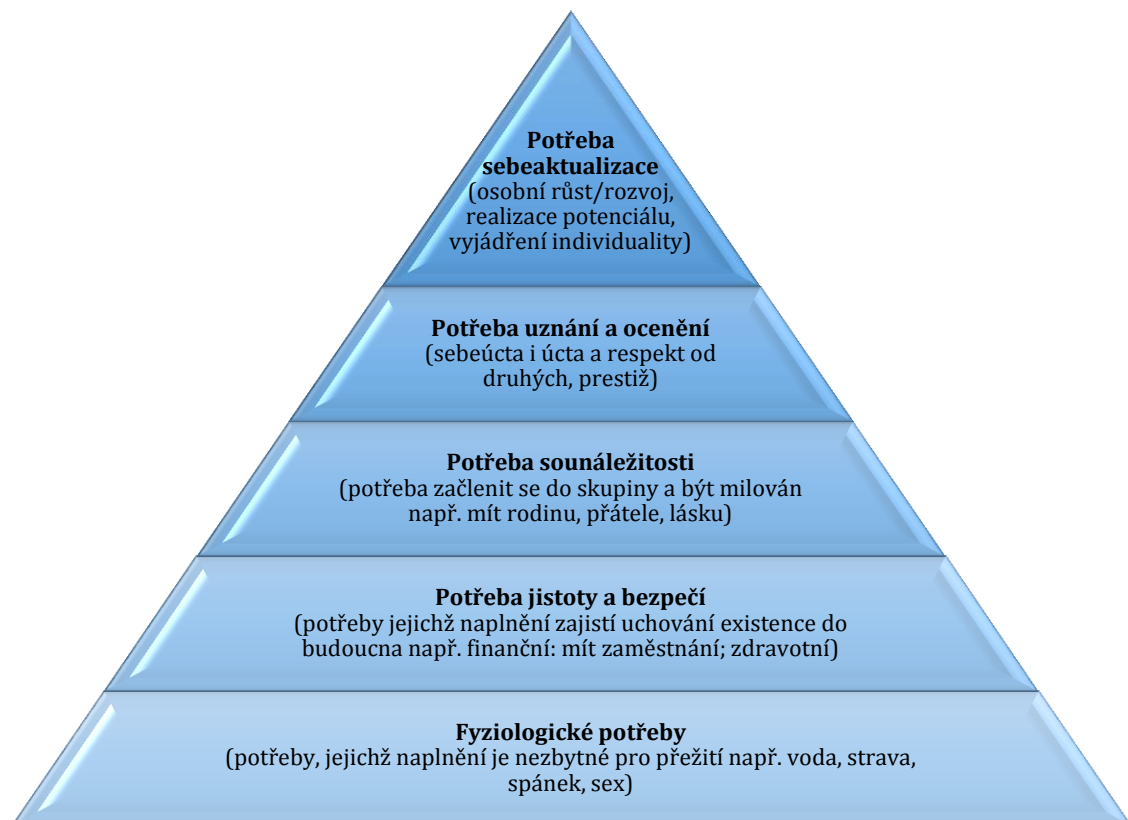
### 2.7.1 Psychologický pohled

Z psychologické perspektivy lze na motivace dobrovolníků pohlížet například optikou Maslowovy teorie potřeb či Alderferovy teorie ERG. Specifičtěji se pak přímo motivacemi dobrovolníků zabývají například Clary a Snyder (1999).

Jednou z nejznámějších psychologických motivačních teorií je **Maslowova teorie potřeb**. Podle ní tvoří potřeby hierarchický systém o pěti úrovních. Symbolem tohoto systému je pyramida (viz obrázek 1). Člověk podle Maslowa uspokojuje své potřeby postupně od potřeb nižší úrovně po potřeby vyšší úrovně. Nejvyšší potřeba sebeaktualizace je neuspokojitelná a dosažení dílčích uspokojení v této oblasti produkuje jen snahu po dalším uspokojení (Nakonečný 1996).

Tato teorie částečně platí i v mezinárodním dobrovolnictví: jen lidé, kteří mají uspokojené základní životní potřeby, se stávají mezinárodními dobrovolníky. V průběhu dobrovolnictví pak uspokojují potřeby vyšší úrovně jako potřebu uznání a sebeaktualizace. Zároveň však ve stejnou dobu uspokojují i potřeby nižší úrovně, jako například potřebu jistoty a bezpečí v podobě snahy získat pracovní zkušenost a zajistit si tak do budoucna zaměstnání či potřebu sounáležitosti v podobě snahy získat podobně smýšlející přátele. Přísná hierarchická úroveň tedy neplatí.

Vhodnější je tedy pro potřeby dobrovolnictví **Alderferova teorie ERG**, která navazuje na Maslowovu teorii potřeb, ale má jen tři úrovně: potřeby existenční (Existence – E), vztahové (relatedness – R) a růstové (growth – G). Potřeby různých úrovní podle této teorie mohou působit současně.



**Obrázek 1: Maslowova hierarchie potřeb**

Zdroj: Vlastní obrázek vypracován na základě informací v Nakonečný (1996) a Koontz a Weihrich (2007)

#### Infobox 4: Dobrovolnictví jako součást životního stylu

Pro některé lidi je dobrovolnictví vyjádřením jejich životní filosofie naplněné alternativními hodnotami, pocitem světoobčanství a globální odpovědnosti. Světoobčané si přejí harmonické vztahy mezi lidmi všech kultur a oslavují jejich rozmanitost. Jelikož mají starost o druhé, je pro ně důležitý morálně ospravedlnitelný životní styl, jehož součástí je i etická spotřeba (Lyons a kol. 2012). Světoobčané v opozici k potencionálně škodlivým masovým turistům nacházejí alternativu v dobrovolnickém turismu a při svém cestování poskytují na oplátku za svůj zážitek komunitám kromě peněz i svůj čas a energii (Butcher a Smith 2010).

Za průlomový se v oblasti dobrovolnictví dá považovat psychologický výzkum *Volunteer Function Inventory* **Claryho a Snyder** (1999), kteří identifikovali šest hlavních skupin motivací na základě potřeb, které se dobrovolníci snaží vykonáváním dobrovolnické služby uspokojit. Těmito skupinami jsou hodnoty (*values*), učení (*understanding*), kariéra (*career*), sociální potřeby (*social*), sebeúcta (*esteem – enhancement*) a ochrana (*protective*).

Jednotlivé motivace jsou popsány níže včetně doplňujících informací z jiných zdrojů.

Zaprvé, dobrovolníci mohou dobrovolnickou službu vykonávat z důvodu touhy vyjádřit své **hodnoty** a jednat v souladu se svou životní filosofií, podle níž je pomáhat druhým správné a důležité (viz infobox 4).

Zadruhé, dobrovolníci mohou být motivováni touhou **učit se**, získat nové znalosti, procvičit své dovednosti a schopnosti. Tato motivace je důležitá zejména pro mladé a jejich rozvoj.

Na druhou kategorii plynule navazuje třetí, posunout se ve své **kariéře** výše. K tomu lze dospět jak zvýšením sociálního kapitálu, tak zdokonalením znalostí a dovedností. Dobrovolnická zkušenost může dobrovolníkům po návratu domů pomoci v získání vysněné práce, v karierním postupu nebo v nastartování úplně nové kariéry. Jelikož je tato motivace spojená s budoucí odměnou, která se dá vyjádřit peněžně, lze ji podle Tomazose a Butlera (2012) považovat za materiální.

Začtvrté, dobrovolníky motivují jejich **sociální** potřeby např. snaha uspokojit tlak ze strany referenčních skupin a vzrůst v jejich očích.

Zapáté, dobrovolníky láká posílení jejich osobní růst/rozvoj, posílení **sebeúcty**. Chtějí posílit své sebevědomí, cítit, že jsou dobrým člověkem. Chtějí zvládat výzvy.

Zašesté, dobrovolnictví může sloužit i jako **ochrana**, útěk od problémů. Do této skupiny patří i snaha vyrovnat se s pocitem viny, který dobrovolník cítí za to, že měl štěstí a narodil se v bohaté zemi jako relativně bohatý, zatímco jiní neměli to štěstí dobře se narodit. Proto dobrovolník cítí, že musí dát světu něco na oplátku (Mendleson 2008).

## 2.7.2 Ekonomický pohled

Jak již bylo sděleno, lidé o dobrovolnictví racionálně přemýšlí a pro to stát se dobrovolníky se rozhodují poté, co zváží, jak jim bude jejich zkušenost přínosná. Z dobrovolnictví jim plynou soukromé nebo veřejné přínosy.

První skupinou jsou soukromé přínosy dobrovolnictví, ty mohou být spotřební nebo investiční. V případě spotřebního soukromého přínosu se jedná o nečistý altruismus, kdy má dobrovolník přímý a okamžitý přínos z dobrovolnické práce. Pracuje proto, že ho baví konkrétní práce, získá tím společenské uznání nebo prostě jen příjemný pocit z dávání a pomoci druhým. Ekonom Andreoni (1990) nazývá tento pocit *warm-glow*, což by se dalo do češtiny přeložit asi jako zahřátí na srdci.

Investiční soukromý přínos dobrovolnictví je z hlediska cílů této práce zajímavější. Podle něj lidé poskytují dobrovolnickou službu výměnou za zvýšení své ceny na trhu práce. K tomu dojde prostřednictvím posílení jejich lidského a sociálního kapitálu (Hustinx, Cnaan a Handy 2010). Dobrovolnictví je „*investice, pro kterou se lidé racionálně rozhodnou, aby soutěžili o cenu...*“ Tou může být například nová práce nebo vyšší mzda (Cugno a Ferrero 2004, s651)

Podle Ziemek (2006) s investiční motivací k dobrovolnictví souvisí tzv. signalizační efekt. Ten je důležitý hlavně pro ty, kteří nově vstupují nebo se navrací na trh práce nebo pro ty, kteří chtějí nastartovat kariéru v jiném oboru. Je známo, že na trhu práce panuje konkurence, nejistota a zaměstnavatelé dávají přednost uchazečům s praxí. Jako praxe, a tedy i konkurenční výhoda, slouží uchazečům i dobrovolnické zkušenosti. Čím více lidí však má dobrovolnickou zkušenost, tím menší má tato zkušenost relativní váhu. Proto když uchazeč zjistí, že i ostatní mají dobrovolnickou zkušenost, zvýší se jeho motivace k další dobrovolnické činnosti a snaží se získat více zkušeností nebo hodnotnější



### Infobox 5: Vynucené dobrovolnictví

Vynucené dobrovolnictví (*coerced/coercive volunteering*) je poměrně novým trendem, který se prosazuje ve 21. století ve vzdělávacích systémech a na trzích práce převážně v zemích Evropské unie, USA a Kanadě, kde se praxe stává nutným předpokladem pro absolvování studia a pro získání práce.

Lidé nejsou nuceni fyzickou silou, psychologicky, právně ani sociálně, nýbrž ekonomicky.

Jelikož placených stáží je méně než uchazečů o ně, stále více lidí je „nucených“ získávat praxi vykonáváním práce i bez nároku na odměnu nebo si za možnost pracovat dokonce musí zaplatit. Vynucené dobrovolnictví proto bývá kritizováno jakožto novodobé otroctví nebo nelegální vykořisťování práce. Kromě toho deformuje celý trh práce, jelikož dobrovolníci v mnoha případech nahrazují placené zaměstnance (Duguid a kol. 2013).

Vynucené dobrovolnictví je obzvláště časté v neziskovém sektoru (Ziemek 2006) včetně oblasti rozvojové spolupráce. Lyons a Wearing (2008a) zjistili, že i pro mezinárodní dobrovolnictví jsou studenti v rostoucí míře „motivováni“ přesvědčením, že je tato zkušenost nezbytná pro jejich vzdělání a budoucí kariéru.

zkušenosti, než mají ostatní. Tím potencionálnímu zaměstnavateli signalizuje, že on je ten pravý a měl by práci dostat. Kromě toho, v některých oborech dobrovolnická zkušenost není pouhou výhodou, ale „povinným“ předpokladem pro to, aby o uchazeči zaměstnavatel vůbec začal uvažovat. Pak se jedná o tzv. vynucené dobrovolnictví (viz infobox 5).

Druhou skupinou motivující činnost dobrovolníků jsou veřejné přínosy. Model veřejných přínosů spočívá na předpokladu, že lidé jsou schopni čistého altruistického chování a pracují jako dobrovolníci, aby pomohli zajistit pro druhé potřebné veřejné statky a služby.

### 2.7.3 Sociologický pohled

Sociologové zjišťují, jak jsou motivace dobrovolníka ovlivněny jeho interakcí se společností. Společnost má moc záměrně nebo nezáměrně utvářet, ovlivňovat a měnit motivy chování lidí. Zajímavé například je, jak může společnost u dobrovolníků ovlivňovat jejich altruistické sklony či jaké nové motivy vnáší do života potencionálním dobrovolníkům společenské změny. V důsledku společenských změn se u mezinárodních dobrovolníků objevuje čím dál častěji egoistický motiv vylepšení vlastní kariéry nebo

ochranný, rovněž egoistický, motiv utéci z materialistické individualistické kultury za něčím jednodušším a přirozenějším a nalézt sám sebe.

Další otázkou, kterou se sociologové zabývají, je, jak charakteristika dobrovolníka ovlivňuje jeho motivace. Ziemek (2006) například zjistila, že egoistická investiční motivace je důležitá hlavně pro mladé. To je dáno tím, že mladí lidé teprve získávají svou kvalifikaci a jakákoli pracovní zkušenost, byť neplacená, je pro ně velkou motivací. Ve srovnání se staršími lidmi je pro ně důležitější získávat životní i profesní dovednosti, rozšířit si obzory, poznávat svět, jiné lidi a kultury (Jones 2004).

## **2.7.4 Kontinuum dichotomie altruismus – egoismus**

Každý motiv chování je v jádru založen na altruismu nebo (častěji) egoismu. Tyto dva konce téže kontinua mají společné to, že jejich cílem je zlepšit něčí blahobyť. Zatímco cílem egoistických motivů je přispět k blahobytu člověka (dobrovolníka) samotného, altruismus je zaměřen na blahobyť jiných lidí a lze ho popsat jako nezištné a nesobecké jednání ve prospěch druhých. Otázkou je, zda čistý altruismus vůbec existuje a pokud ano, jak ho vysvětlit.

Sociologové tvrdí, že altruistické motivace stojí na prosociálním postoji jedinců, na jehož vytvoření má velký vliv sociální prostředí, ve kterém jedinec vyrůstá. Obzvláště důležitá je výchova rodičů. Pokud dítě učili, že je správné pomáhat druhým, být solidární a usilovat o spravedlnost a pokud ho podporovali, chválili a dávali mu najevo lásku, je pravděpodobné, že jedinec se bude k jiným lidem chovat stejným způsobem (Wilson 2000). Dále jedince ovlivňuje škola, jeho vrstevníci a dnes i média. Díky nim se dozvídá o nelehkém osudu lidí žijících v rozvojových zemích, vnímá globální nerovnost, a v okamžiku, kdy se tyto znalosti spojí s jeho prosociálním postojem, je položen základ altruistické motivace pro to stát se mezinárodním dobrovolníkem.

Mezinárodní dobrovolníci jsou nejčastěji ovlivněni mixem motivací, které se různí v závislosti na jejich hodnotách, osobnosti a fázi života a prostředí, ve kterém žijí (Grabowski 2013). Neustále balancují mezi altruismem a egoismem, a to jak při výběru pobytu, tak na místě. Důležité je, že oběma typy motivů se prolíná přání trávit svůj čas něčím užitečným (Grabowski 2013).

Z výzkumů vyplývá, že **čistý altruismus nebo egoismus je vzácný** a motivace dobrovolníků se nachází někde na spojnici těchto dvou extrémů (např. Low a kol. 2007, Hindle 2010, Grabowski 2013, Sichel 2006, Wearing a McGehee 2013, Tomazos a Butler 2012). Sichel (2006, není strana) uvádí, že dobrovolníci jsou motivováni „*jak touhou přinést pozitivní změnu, tak žízní po dobrodružství*“. Hindle (2010) k tomu dodává, že nejčastější motivací k dobrovolnictví je sice pomáhat druhým, změnit něco k lepšímu („*give something back*“), ale v devíti případech z deseti tato motivace sama o sobě nestačí k tomu, aby dobrovolník cítil, že strávil svůj čas dobře. Simpsonová (2010, s10) jde ještě dál a kromě toho, že nepřipouští, že by se někdo stal mezinárodním dobrovolníkem z čistě altruistických důvodů, tak to navíc považuje za škodlivé:

*„...pokud dobrovolníci cestují ve víře, že se mají málo co naučit, ale hodně co nabídnout, pak riskují, že budou jen o něco málo víc než neokolonialisté. Nikdo se nestane mezinárodním dobrovolníkem z čistě altruistických důvodů: dělají to, protože je to vzrušující, protože se mohou něco naučit, protože chtějí poznat nové lidi, kteří žijí odlišně a protože, jenom možná, mohou mít co nabídnout.“*

Speciální cestou se vydávají Callanan a Thomas (2005) a Wearing a McGehee (2013), kteří každý svým způsobem dělí dobrovolníky do několika skupin podle toho, zda jsou ovládáni spíše altruistickými nebo egoistickými motivacemi. Callanan a Thomas (2005) určili tři typy dobrovolníků: povrchní (*shallow*), přechodné (*intermediate*) a hluboké (*deep*). Hlubocí dobrovolníci jsou altruističtější, myslí více na potřeby komunity a je pro ně důležité, že jsou na projektu, pro který mají kvalifikaci a díky jejich dlouhodobému působení je pro komunitu potencionálně přínosný. Oproti tomu povrchní dobrovolníci myslí hlavně na svůj osobní a profesní rozvoj a chtějí výjimečný zážitek, takže je pro ně spíše než projekt samotný důležitá destinace. Wearing a McGehee (2013) podobně dochází k závěru, že někteří dobrovolníci jsou více altruisticky orientovaní a přejí si strávit většinu času prací na projektu, zatímco jiní jsou orientovaní egoističtěji a na projektu chtějí strávit co nejméně času, aby ho co nejvíce mohli věnovat cestování a užívání si prázdnin (viz infobox 6).

## Infobox 6: Cestování a dobrodružství

Proč se člověk rozhodne zdarma pracovat pro dobro jiných lidí v cizí, nejčastěji rozvojové zemi, místo aby pomáhal chudým lidem nebo životnímu prostředí ve své domovině? Otázka, která s sebou nese ostrou kritiku, obzvláště v České republice. Pro veřejné blaho i osobní rozvoj přeci může dobrovolník pracovat i ve své rodné zemi a její obyvatelé to jistě ocení víc než mezinárodní dobrovolnictví. Pokud by byl dobrovolník motivován čistě altruisticky, mělo by mu stačit pomáhat lidem ve svém okolí a nemusel by na druhý konec světa. Já a další výzkumníci (např. Sin 2009, Mendleson 2008, Sichel 2006) věříme, že odpovědí na tuto otázku je skutečnost, že dobrovolník není motivován čistě altruisticky a pro práci v cizí zemi je lákán svými egoistickými motivacemi, zejména touhou po cestování a všem, co nabízí.

*„Lidé chtějí změnit svět a... přiložit osobně ruku k dílu daleko od domova je zajímavější a více uspokojivější než poslat šek velké nadaci nebo být dobrovolníkem v místní soup kitchen [jídlna pro chudé a bezdomovce, kde je jídlo zdarma nebo za nižší než tržní cenu]“ (Sichel 2006, není strana).*

S cestováním do exotických zemí je spojena značná dávka dobrodružství a adrenalinu, poznávání nových míst, lidí a kultury, nutnost čelit výzvám a možnost prožít intenzivní osobní i profesní rozvoj – zkrátka jiný život. Je to velmi výjimečný a exkluzivní zážitek. Dobrovolníci mají možnost poznat to, co málokdo v jejich zemi původu. Dobrovolnictví představuje exkluzivní vstupenku do cizí země. Tato vstupenka zahrnuje nadstandardní prvky jako ponoření se do cizí kultury a její poznání z úhlu, který běžným turistům zůstává skrytý. Skutečně poznat jinou kulturu, její tradice a normy chování lze totiž jen prostřednictvím vztahů s místní komunitou a zapojením se do běžného života (Hustinx 2010).

## 2.8 Přínosy mezinárodního dobrovolnictví pro dobrovolníka

Stejně jako předchozí podkapitola, která se detailně zabývala motivacemi k dobrovolnické činnosti, i tato podkapitola souvisí pouze s jediným aktérem – dobrovolníkem. A stejně jako téma motivace, i téma přínosů je svázáno s významnou výzkumnou otázkou v praktické části práce a zároveň pro něj bylo možné nalézt oporu v odborné literatuře, a tak je mu věnována samostatná podkapitola.

Ta se soustředí na to, co konkrétně může dobrovolníkům jejich služba přinést v osobní a zejména profesní rovině. Analyzuje získané dovednosti, znalosti i hodnoty a postoje a vztah dobrovolnictví a zaměstnatelnosti, včetně zaměstnatelnosti v oblasti mezinárodního rozvoje. Jelikož je většina mezinárodních dobrovolníků reprezentována mladými lidmi a i praktická část této práce je zaměřena na mladé, je přínosům pro ně věnován největší prostor.

### 2.8.1 Teorie rovnosti

Mohlo by se zdát, že dobrovolník více dává, než přijímá, ale podle **teorie rovnosti** by takový stav byl neudržitelný. Teorie rovnosti tvrdí, že stav je stabilní tehdy, když existuje rovnováha mezi náklady a přínosy, mezi tím, co člověk dává a přijímá, mezi pozitivním a negativním. Pokud člověk subjektivně pociťuje nerovnováhu, vede to k jeho negativním pocitům a snaze nastolit rovnováhu. Lidé by se tedy do mezinárodního dobrovolnictví nezapojovali, kdyby pro ně nebylo přínosné. Dobrovolníci sice obětují svůj čas, peníze a pohodlí, na druhou stranu jim tato zkušenost může přinést nezapomenutelné zážitky a osobní i profesní rozvoj (Pearce a Coghlan 2008, Koontz a Weihrich 2007). Zkušenost je přitom tím přínosnější, čím více odpovídá motivacím a očekávám dobrovolníka (Snyder a Omoto 2009).

### 2.8.2 Dovednosti

Jedním z nejčastěji uváděných přínosů dobrovolnictví je zlepšení dovedností (např. Jones 2005, NYA 2007, Sherraden 2008, Lough 2008). Dobrovolníci mají příležitost zlepšit jak své měkké, tak tvrdé dovednosti. Měkké dovednosti se vztahují k sociální/emoční inteligenci a sestávají z intrapersonálních a interpersonálních. Tvrdé dovednosti jsou

dovednosti vztahující se ke konkrétní oblasti např. IT dovednosti, projektový management atp.

Jones (2005), který provedl longitudinální studii dopadu dobrovolnických zkušeností z Vietnamu a Tanzanie na mladé dobrovolníky ve věku 16–25 let z Austrálie a UK, zjistil, že většině dobrovolníků jejich zkušenost pomohla ve zlepšení *soft-skills* tj. měkkých dovedností. Mladí zejména získali sebedůvěru a nezávislost plynoucí z odtržení se od referenčních skupin a z vystavení se výzvám, se kterými by se doma nesetkali. Pro mnohé dobrovolníky to také bylo poprvé, kdy si vyzkoušeli opravdové pracovní prostředí a práci v týmu, řešení problematických situací a umění komunikovat s respektem s lidmi z jiných kultur, které předtím neznali, s partnery v práci, s vedoucím i s ostatními dobrovolníky. Zlepšili svou schopnost řešit problémy a zorganizovat si vše potřebné v životě i v práci. Mnohé z těchto dovedností by mohli získat i v domácím prostředí, ale podle autora se v zahraničí, zejména v rozvojových zemích, v jiném jazykovém a kulturním prostředí, dobrovolníci ocitají pod větším tlakem a stresem, musí čelit výzvám, se kterými by se doma nesetkali a brát věci vážně. To vše posiluje jejich proces učení. V tomto ohledu je tedy mezinárodní dobrovolnická zkušenost pro dobrovolníky přínosnější než domácí.

Dobrovolníci rozvíjí dovednosti intrapersonální a interpersonální.

**První popisovanou skupinou jsou dovednosti intrapersonální.** Patří mezi ně sebezpoznání, sebeřízení, cílevědomost a plánování, schopnost řešit problémy a rozhodovat se, sebevědomí a také komunikační dovednosti (NYA 2007).

*„Proces posílení komunity by měl dobrovolník začít posílením sebe.“* (Watts 2002, s68).

K sebezpoznání a osobnímu rozvoji přispívají dvě skutečnosti, a to že dobrovolnictví probíhá ve volném čase jeho účastníků a daleko od jejich domovů. Ve volném čase si člověk vybírá, kým chce být a má možnost k tomu směřovat a rozvíjet se (Wearing, Deville a Lyons 2008). Daleko od všedních povinností, zaběhlých rituálů a referenčních skupin<sup>7</sup> mohou být lidé svými pány, více o sobě přemýšlet a nezávisle se rozhodovat. Mají možnost porozumět tomu, kým jsou, jaké jsou jejich silné a slabé stránky, jak se chovají v různých situacích, ve vztazích s ostatními a co chtějí od budoucnosti (Wearing 2001, NYA 2007). Teprve když poznají sami sebe, mohou se naučit efektivně **řídít své chování**, což zahrnuje

---

<sup>7</sup> Referenční skupina je „eticky pozitivní i negativní vztažná sociální skupina, se kterou se člověk ztotožňuje, která je pro něho normotvorná, hodnototvorná, postojotvorná, socializační“ (Kohoutek 2014a).

jak efektivní time management a schopnost plánovat budoucnost, tak schopnost jednat asertivně, a to i v kulturně odlišném prostředí, kde se setkávají s odlišným vnímáním času spojeným s relativně nižší spolehlivostí a efektivitou práce.

Dobrovolníci si platí za dobrodružství a záměrně se vystavují nebezpečí a nepohodlí, aby mohli překonávat sami sebe a pocítit, že něco dokázali. Ve vzrušujícím prostředí rozvojových zemí, které je plné neznámých situací, si dobrovolníci s jistotou vyzkouší, jaké to je spoléhat se sami na sebe, **samostatně řešit problémy a nezávisle se rozhodovat**. Denně se budou muset vyrovnávat s nečekaným, čímž posílí svou flexibilitu a adaptabilitu (Wearing a McGehee 2013). Ta se jim zvyšuje s tím, jak se denně vypořádávají s výzvami, nabírají praxi a jsou oceňováni za svou práci. Stejným procesem se u dobrovolníků rozvíjí proaktivita a tzv. „*can do*“ neboli „nic není nemožné“ přístup k práci, který je zaměstnavateli velmi žádaný.

Silně mohou dobrovolníci zdokonalit své **jazykové a komunikační dovednosti** (Sherraden 2008). Ty se nachází na pomezí intrapersonálních a interpersonálních schopností a zahrnují umění využívat různé metody psané i mluvené komunikace včetně psaní dopisů, online komunikace, telefonování, mluvení na veřejnosti, prezentování, diskusí a řeči těla. Nejenže mezinárodní dobrovolníci, zvláště ti z České republiky, musí mluvit cizím jazykem, ale také se musí naučit jednat a pracovat s lidmi z odlišných kultur, ať už se jedná o ostatní dobrovolníky z jiných zemí, o nadřízené a další pracovníky z hostitelské organizace či o obyvatele komunity včetně specifických skupin jako jsou děti, postižení, staří lidé nebo tradiční autority. Dobrovolníci také postupně získají větší sebejistotu při komunikaci s úplně cizími lidmi.

**Druhou popisovanou skupinou jsou dovednosti interpersonální.** Patří mezi ně především týmová práce, respekt k autoritám, vůdcovské schopnosti a schopnost spolupracovat i s lidmi mimo tým a udržovat sociální kontakty (NYA 2007).

**Týmová práce** neboli schopnost pracovat v týmu k dosažení společných výsledků je snad nejžádanější schopností současnosti. Od uchazeče o práci se očekává, že bude umět spolupracovat s ostatními, podporovat je, být jim nápomocný a konstruktivně řešit neshody. Mezinárodní dobrovolnictví je výbornou cestou, jak získat zkušenost s týmovou prací, která je navíc obohacena tím, že dobrovolník pracuje v týmu s lidmi z různých kultur, sociálních pozadí, různého věku a národnosti. Při práci v týmu si dobrovolníci navíc rozvíjí své **vyjednávací** schopnosti a schopnosti **řešit konflikty** (Sherraden 2008).

Dobrovolníci se také mají možnost učit **respektu k autoritám** a vyzkoušet si roli podřízeného, což budou pravděpodobně potřebovat později ve své kariéře. Zpravidla totiž mají na místě mentora/vedoucího, který rozděluje, koordinuje a kontroluje jejich práci.

Někteří dobrovolníci navíc mají to štěstí vyzkoušet si i roli **nadřízeného/vedoucího** a zodpovídat za projekty a práci týmu. Takovou příležitost ve svých běžných životech mít nemusí a tak to pro ně může být poprvé, kdy mohou plánovat a vést skupinové projekty nebo výuku. Při vedení týmu dobrovolníci rozvíjí svou empatii a schopnost ovlivnit druhé.

Kromě schopnosti spolupracovat v týmu je důležité i umět **spolupracovat** s různými typy lidí mimo tým a umět si vytvářet, rozvíjet a udržovat sítě kontaktů/networking. Navazovat, rozvíjet a udržovat pozitivní vztahy s lidmi, především s ostatními dobrovolníky, s hostitelskou organizací a s komunitou je pro úspěch projektů, na kterých dobrovolníci pracují i pro psychický stav dobrovolníků samotných nesmírně důležité. Tyto vztahy jim zaprvé mohou pomoci uspět v budoucí kariéře a zadruhé jim umožní udržovat kontakt s hostitelskou organizací/komunitou a podporovat ji i na dálku.

### **2.8.3 Znalosti, postoje a hodnoty**

Mezinárodní dobrovolnictví má tu moc probouzet v dobrovolnících sociální cítění, optimismus, přátelskost a chuť sdílet (Jones 2004). Zážitek je to tak intenzivní, že dokáže dokonce i změnit jejich přístup k životu a činit z nich aktivnější občany (UNV 2011, Lough 2008).

V průběhu své dobrovolnické služby dobrovolníci získají mezikulturní kompetence zahrnující porozumění odlišné společnosti a kulturní diverzitě. Dobrovolník má díky své mezinárodní zkušenosti šanci osobně se střetnout s některými z globálních problémů, zejména s příjmovou nerovností a s chudobou. Tento střet mu poskytne příležitost lépe pochopit složitost rozvojových problémů a vztahů mezi rozvojovými a rozvinutými zeměmi a uvědomit si, jak osobně může ovlivnit životy lidí v rozvojových zemích i relativně „malými“ činy (Jones 2005).

Kontakt s lidmi a myšlenkami, se kterými by se dobrovolníci doma nesečkali, jim také dává možnost cvičit schopnost naslouchat, otevřít svou mysl, respektovat odlišnost a být citlivý k potřebám druhých. Porozumění odlišné kultuře a osobní kontakt s ní umožní dobrovolníkům zbavit se svých předsudků a stereotypů, přemýšlet o světě jiným



způsobem, získat globální perspektivu a kritičtěji hodnotit informace z médií (NYA 2007, Jones 2005). Na druhou stranu střet s cizími kulturami dobrovolníkům navíc může pomoci uvědomit si, co je pro ně cenné a důležité v jejich vlastní kultuře a co je dělá šťastnými. Mohou si uvědomit, že jsou spokojeni se svým životem doma a být za něj více vděční nebo naopak mohou svůj život od základů změnit.

Mezikulturní kompetence a víra v možnost změny plynoucí z kulturní výměny vedou mnohé z dobrovolníků po jejich návratu k participaci v organizacích globální občanské společnosti a k pokračování v boji za lepší svět i ze svých domovů (Sherraden 2008, Lewis 2006). Některým z dobrovolníků se dokonce podaří získat placenou práci v oblasti rozvojové spolupráce nebo mezinárodních vztahů (Sherraden 2008).

## **2.8.4 Zaměstnatelnost**

Velmi silnou motivací a zároveň i přínosem, který dobrovolnictví nabízí, je zvýšení zaměstnatelnosti. Zaměstnatelnost lze definovat jako umění pohybovat se na trhu práce tak, aby jedinec plně využil svůj potenciál prostřednictvím vhodného zaměstnání. Jednoduše je to schopnost získat vysněnou práci. Odvíjí se od znalostí, dovedností a postojů jednotlivce a od toho, jak je umí používat a prezentovat konkrétnímu zaměstnavateli a v konkrétním kontextu práce, o kterou se uchází (Rothwell a Charleston 2013).

Dobrovolnictví může pomoci při získání práce absolventům, při postupu na lepší pozice v oboru zkušenějším i při kompletní změně kariérní cesty (Hindle 2010, ILO 2011, Low a kol. 2007). I když se o tomto přínosu stále debatuje, výzkumy mezinárodního dobrovolnictví z poslední dekády naznačují, že dobrovolnické zkušenosti představují konkurenční výhodu na trhu práce (Rothwell a Charleston 2013, Jones 2004). Zaměstnavatelé dávají přednost uchazečům s dobrovolnickou zkušeností před těmi, kteří takovou zkušenost nemají (Simpson 2004) a pak jsou s nimi většinou spokojeni (UNV 2011). Dobrovolnická služba tedy může sloužit jako příprava na budoucí povolání a podle Hindle (2010) může být pro zvýšení zaměstnatelnosti dokonce cennější než vysokoškolské vzdělání.

Přínos pro zaměstnatelnost však není automatický. Hirst (2001) ve svém výzkumu zjistil, že přínos dobrovolnické zkušenosti pro zaměstnatelnost byl větší u dobrovolníků, kteří

v průběhu života získali **dlouhodobější zkušenosti, pracovali ve více organizacích a na různorodých úkolech.**

Dobrovolnická zkušenost přispívá k vyšší zaměstnatelnosti hned několika způsoby. Zaprvé dává dobrovolníkům zkušenost s prací obecně a všemi povinnostmi s ní spojenými. Dobrovolníkům jsou svěřeny úkoly, za které mají odpovědnost a při jejichž plnění se učí novým znalostem a tzv. měkkým i tvrdým dovednostem. Dále zprostředkovává zkušenost s prací v konkrétním oboru, kde se dobrovolník může naučit specifickým znalostem a dovednostem, obzvláště pokud má možnost účastnit se školení. A konečně, dobrovolnictví zvyšuje sociální kapitál dobrovolníků. Ti díky dobrovolnictví získají kontakty, dozvědí se o pracovních možnostech a získají reference či certifikáty potvrzující jejich výkon (IVR 200x, Jones 2004). Nově nabyté zkušenosti a kontakty si dobrovolníci mohou přenést k budoucímu zaměstnavateli nebo je využít ve svém podnikání.

Jones (2004) uvádí, že mladí dobrovolníci jsou po získání intenzivní mezinárodní dobrovolnické zkušenosti více motivováni k osobnímu rozvoji, často mají lepší studijní výsledky a s větší pravděpodobností studium úspěšně dokončí. Dalším přínosem dobrovolnictví je jeho pozitivní efekt na výběr správné kariéry. Mladí lidé si díky dobrovolnictví mohou vyzkoušet různé práce a poznat, co je baví a v čem jsou dobří. Dobrovolnická práce tedy může dobrovolníky utvrdit v jejich výběru karierní cesty nebo jim včas pomůže změnit směr. Podle Jonese (2004) jsou studenti, kteří absolvovali pobyt v zahraničí, později mnohem více spokojeni se svou prací.

## **2.8.5 Zaměstnatelnost v oblasti mezinárodního rozvoje**

Mezinárodní dobrovolnická zkušenost s prací v rozvojové zemi je pro lidi, kteří chtějí pracovat v mezinárodním rozvoji, nezbytností. Může jim sloužit jako odrazový můstek k jejich kariéře, zvláště pokud se jedná o zkušenost z konkrétní oblasti nebo konkrétní pozice, které se chtějí dobrovolníci dále věnovat (McBride, Lough a Sherraden 2010).

V oblasti mezinárodního rozvoje lze pracovat na různých pozicích ve veřejném, soukromém i neziskovém sektoru. Nároky na tyto pozice se značně liší. Absolventi s dobrovolnickou zkušeností by mohli uspět například na pozici fundraisera, pracovníka pro vztahy s veřejností a marketing, pracovníka v rozvojovém vzdělávání či na odbornější a zodpovědnější pozici projektového či programového manažera (případně asistenta) v domácí zemi nebo v zahraničí.

Kromě specifických dovedností pro dané pozice má většina pozic v rozvoji společné následující obecné požadavky, které umožní rozvojovým pracovníkům pracovat na místě efektivněji tak, aby přinesli změnu, což by mělo být jejich hlavním cílem (Jones 2005). V oblasti měkkých dovedností jsou to výše podrobněji popsána týmová práce, jazykové a komunikační dovednosti, kulturní citlivost a vyjednávací schopnosti. Dále jsou vyžadovány mezikulturní kompetence, odborné znalosti rozvojové problematiky, orientace v globálních tématech, znalost a zkušenost z fungování rozvojového sektoru a znalost partnerské země nebo alespoň regionu. Mezi tvrdé dovednosti užitečné v rozvoji patří zejména projektové řízení, organizační dovednosti a počítačové dovednosti (Hurdová a Nádvorník 2005).

Důležité je, že výše zmíněné (a další) obecné i specifické znalosti a dovednosti pro práci v rozvoji lze získat správně vybranou a využitou dobrovolnickou příležitostí.

## 2.9 Mezinárodní dobrovolnictví a Česká republika

V předchozích podkapitolách byly předloženy obecné teoretické poznatky relevantní pro tuto práci. Tato a následující podkapitola přicházejí s konkrétnějšími teoretickými poznatky vztahujícími se přímo k cílové populaci této práce a slouží tak jako „intermezzo“ mezi částí teoretickou a praktickou. Jelikož studenti a absolventi oboru Mezinárodní rozvojová studia pocházejí z České republiky, autorka považuje za nutné popsat specifika mezinárodního dobrovolnictví v této zemi. Důležité je, jak se mezinárodní dobrovolnictví v podmínkách České republiky vyvíjelo a především, jak je v současné době ošetřeno zákonem.

### 2.9.1 Vývoj mezinárodního dobrovolnictví v podmínkách České republiky

Čeští dobrovolníci byli do zahraničí vysíláni už v období existence Československa po druhé světové válce. Normalizace však slibný vývoj přerušila a k jeho obnovení došlo až poté, co se Česká republika osamostatnila. Od 90. let vznikaly nové organizace a sektor dobrovolnictví se začal rychle rozvíjet. V tomto období do zahraničí vyjížděli hlavně dobrodruzi, kteří se chtěli podívat za hranice tam, kam dříve neměli přístup (INEX-SDA 201x). V tomto období, konkrétně v roce 1999, také vzniklo první specializované pracoviště pro podporu dobrovolnictví v ČR – Národní dobrovolnické centrum HESTIA. To působí do současnosti.

V novém miléniu dochází ke stále většímu rozkvětu. Počet dobrovolníků i možností vycestovat se neustále zvyšuje. I u nás se však objevují kritické hlasy. Ty jsou v naší zemi zaměřeny zejména na otázku, proč dobrovolníci cestují pomáhat jinam, když „máme doma dost vlastních problémů“.

### 2.9.2 Právní rámec mezinárodního dobrovolnictví

I přes jistou kritiku ze strany části občanů Česká republika uznala důležitost dobrovolnictví (včetně mezinárodního) a ošetřila jej Zákonem č. 198/2002 Sb. ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů. *„Účelem [tohoto] zákona [však] není upravit všechny existující, značně rozmanité formy dobrovolnické služby a případně dalších dobrovolných prací vykonávaných dobrovolníky ve prospěch společnosti*

*a regulovat je, ale vymezit část z nich a s nimi spojit podmínky, za kterých stát bude jejich výkon podporovat“ (MVČR 2010).*

Dobrovolnickou službou je podle zmíněného zákona § 2 odst. 1 činnost, při níž dobrovolník poskytuje:

*„a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,*

*b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo*

*c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.“*

Dobrovolnická služba je buď krátkodobá, nebo dlouhodobá, trvá-li déle než tři měsíce (§ 2 odst. 3). Tuzemským dobrovolníkem se může stát fyzická osoba po dovršení věku 15 let a mezinárodním po dovršení dospělosti, tedy 18 let (§ 3 odst. 1).

Vysílající organizací je právnická osoba sídlící v České republice a akreditovaná k vysílání dobrovolníků do zahraničí. Akreditace přitom může být udělena jen nestátní neziskové organizaci, která má formu občanského sdružení, obecně prospěšné společnosti, církve nebo náboženské společnosti nebo právnické osoby církve nebo náboženské společnosti na období tří let (§6 odst. 2). Organizace v současnosti akreditované k vysílání dobrovolníků jsou uvedeny v tabulce 1. Dobrovolníky z České republiky vysílají i jiné organizace. To, že nejsou akreditovány, však znamená, že nemohou obdržet státní podporu.

Úkolem vysílající organizace je vybírat, evidovat a připravovat dobrovolníky k výkonu jejich služby (§ 4 odst. 1). Vysílající organizace má povinnost uzavřít s mezinárodními dobrovolníky písemnou smlouvu, stejně tak uzavírá smlouvy s přijímajícími organizacemi, tedy těmi, pro které je dobrovolnická služba vykonávána (§ 4 odst. 2). Okruh přijímajících organizací je široký, od státní správy až po fyzické osoby. Dobrovolník může pracovat i přímo pro vysílající organizaci (§ 4 odst. 3), nesmí však být využíván pro činnosti, které by mohly být poskytnuty v rámci pracovněprávního vztahu.

## Tabulka 1 Akreditované vysílající organizace

Zdroj: MVČR 2014. Seznamy akreditovaných projektů vysílajících organizací pro roky 2011, 2012 a 2013

Jméno	Kam vysílá	Povaha služby	Forma	Datum získání akreditace	Akreditovaný projekt
Likvidace lepry - TB	Indie	dlouhodobá	církevní právnická osoba	22. 2. 2013	Dobrovolník v Phulpahari
Salesiánská Asociace Dona Boska	Česká republika a zahraničí	krátkodobá dlouhodobá	občanské sdružení	29. 11. 2013	CAGLIERO - salesiánský voluntariát
INEX – Sdružení dobrovolných aktivit	svět	krátkodobá, dlouhodobá	občanské sdružení	21. 11. 2013	Vysílání dobrovolníků na projekty v zahraničí
Arcidiecézní charita Praha	Uganda a Zambie	dlouhodobá	církevní právnická osoba	10. 10. 2012	Pomocné práce na školách Pomocné práce při koordinaci programu Adopce na dálku
Diakonie ČCE - Středisko humanitární a rozvojové pomoci	svět	dlouhodobá	církevní právnická osoba	5. 12. 2012	
Člověk v tísni, o.p.s.	Česká republika a zahraničí	krátkodobá	obecně prospěšná společnost	4. 12. 2012	Lidskoprávní projekty
Člověk v tísni, o.p.s.	zahraničí	krátkodobá, dlouhodobá	obecně prospěšná společnost	4. 12. 2012	Humanitární a rozvojová pomoc
Tamjdem, o.s. (původně CONEV)	svět	krátkodobá	občanské sdružení	13. 11. 2012	Workcampy
Duha – sdružení dětí a mládeže pro volný čas, přírodu a recesi	svět	krátkodobá	občanské sdružení	27. 12. 2011	Workcampy

Zákon dobrovolníka chrání, jelikož ukládá vysílající organizaci povinnost uspořádat pro něj předvstupní přípravu, informovat jej o zdravotních rizicích (§ 5 odst. 1 a odst. 2 písm. b1) a ve smlouvě sjednat místo, předmět a dobu výkonu (§ 5 odst. 2 písm. c), rozsah pracovní doby (§ 5 odst. 2 písm. g) a způsob stravování a ubytování (§ 5 odst. 2 písm. d), které musí být zdravotně nezávadné a bezpečné (§7 odst. 3). Bonusem je, že dobrovolník může od vysílající organizace získat náhradu nákladů spojených s přípravou, cestou a kapesné ke krytí běžných výdajů na místě působení (§ 5 odst. 2 písm. f). Organizace za něj také uzavře pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví (§7 odst. 1) a podle povahy služby i zdravotní pojištění ve státě výkonu služby.

Na druhou stranu dobrovolníkovi nenáleží odměna (§ 5 odst. 4) a má závazek vrátit poměrnou část výdajů vynaložených vysílající organizací, pokud předčasně ukončí výkon dobrovolnické služby (§ 5 odst. 2 písm. e).

## **2.10 Obor Mezinárodní rozvojová studia**

Další konkrétní charakteristikou jedinců cílové populace tohoto výzkumu kromě skutečnosti, že jsou původem z České republiky, je, že pochází z celkové populace studentů a absolventů jednoho konkrétního oboru: oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci. Jelikož tato skutečnost ovlivňuje jejich účast na stážích, je nutné alespoň stručně popsat daný obor, profil absolventa a vztah oboru k zahraničním stážím.

### **2.10.1 Historie oboru Mezinárodní rozvojová studia**

Obor mezinárodní rozvojová studia byl na Univerzitě Palackého založen v roce 2003, a to jako první svého druhu v České republice a jeden z prvních ve střední Evropě. Jeho založení inicioval doc. RNDr. Pavel Nováček, CSc., který měl v té době s problematikou rozvoje a rozvojových zemí značné zkušenosti a s katedrou geografie na Přírodovědecké fakultě vyjednal, že obor bude dočasně existovat pod její záštitou. V té době výuku pokrývali geografové, externí odborníci a několik prvních pedagogů oddělení mezinárodních rozvojových studií. V roce 2007 se toto oddělení osamostatnilo a vznikla tak katedra rozvojových studií (KRS), i nadále úzce spolupracující s katedrou geografie (Fřůkal a kol. 2009).

Od svého založení až do současnosti se KRS i obor MRS neskutečně proměnily. Vyvíjel se studijní plán oboru, personální zajištění výuky i projektové a zahraniční aktivity katedry.

### **2.10.2 Studijní obor a profil absolventa**

Momentálně KRS nabízí tříletý bakalářský, dvouletý navazující magisterský a čtyřletý doktorský obor Mezinárodní rozvojová studia. (KRS 2014a) Z hlediska této práce je klíčový obor bakalářský a magisterský.

Bakalářský studijní obor MRS studenty vybavuje komplexní znalostí rozvojových regionů a jeho cílem je připravit odborníky v oblasti rozvojové politiky a praxe, případně studenty připravit pro studium v magisterském stupni. Ve studijním plánu jsou obsaženy geografické disciplíny (fyzická geografie, socioekonomická geografie, regionální geografie i environmentální studia), společenskovědní disciplíny (ekonomie, sociologie, mezinárodní vztahy) i rozvojová specializace (rozvojové teorie, rozvojová ekonomie



a rozvojová spolupráce). Kromě toho jsou u studentů rozvíjeny jazykové kompetence a praktické dovednosti v oblasti práce s informacemi a projektového řízení. Absolventi se mohou uplatnit zejména v nevládní sféře, ale i ve sféře vládní a soukromé (KRS 2014b).

Magisterský obor se ve srovnání s bakalářským už více věnuje přímo rozvojové problematice a jeho cílem je připravit odborníky pro zajišťování programu rozvojové spolupráce. Ve studijním plánu jsou opět obsaženy geografické disciplíny, ačkoli tentokrát orientované pouze na poznání jednotlivých rozvojových regionů a jejich příležitostí a ohrožení. Co se týče společenskovedních disciplín, důraz je kladen na pochopení historických, kulturních, náboženských, zdravotních, ekonomických a politických podmínek v rozvojových zemích. Nově je v magisterském stupni studia umožněna modularizace a student se může podle svého zájmu specializovat v oblasti environmentálně-sociální, politicko-rozvojové nebo ekonomické (KRS 2014d).

Absolventi se uplatní v České republice i v zahraničí, včetně cílových zemí, a to při samostatné práci na výzkumných projektech, při práci na manažerských a vedoucích pozicích v rámci bilaterální spolupráce, ale i v mezinárodních organizacích (např. OSN), mezinárodních nevládních organizacích či soukromých organizacích (KRS 2014c).

Jak vyplývá z popisu studia a profilu absolventa, hlavním smyslem studia je porozumět rozvoji, rozvojové spolupráci a rozvojovým zemím. K tomu studentům může pomoci osobní zkušenost s prací v rozvojové zemi. Taková zkušenost je pro studenty z hlediska osobního i profesního rozvoje nedocenitelná a vzhledem k tomu, že studenti musí povinně vykonat někde praxi, vycestovat do rozvojové země je ideální způsob, jak zkombinovat povinné s užitečným.

S praxí studentů souvisí povinný předmět Praxe v Instituci. Praxi v instituci lze vykonat v rozvojově relevantní vládní, nevládní či soukromé organizaci, a to v České republice nebo/a v zahraničí. V bakalářském studiu je praxe čtyřtýdenní s minimálním počtem 120 odpracovaných hodin, v magisterském studiu pouze dvoutýdenní s minimálním počtem 60 odpracovaných hodin. Ke splnění tohoto předmětu je kromě potvrzení o absolvování praxe nutné dodat i evaluační zprávu, shrnující zkušenosti a dovednosti získané během praxe z hlediska budoucího uplatnění na trhu práce (KRS 2014e). Mimo jiné i z těchto zpráv autorka vychází při analýze přínosů stáží.

### 2.10.3 Zahraniční stáže a jejich podpora

S tím, jak se vyvíjel obor MRS i KRS, se rozvíjela i podpora zahraničních stáží studentů a rozšiřovaly se jejich možnosti vycestovat, a to jak na studijní či pracovní stáže ERASMUS, tak na studijní, výzkumné či dobrovolnické pobyty do celého světa, samozřejmě včetně rozvojových zemí.

Na otázku proč katedra studenty ve vycestování do rozvojových zemí podporuje, odpověděly zaměstnankyně katedry Mgr. Simona Šafaříková, Ph.D. a Mgr. Lenka Dušková (Šafaříková a Dušková 2014) následovně: *„Pro katedru je důležité, aby studenti MRS měli praktické zkušenosti ze zemí mimo Evropu...“* Praxe jsou podle nich pro studenty přínosné tím, že: *„Studenti získají pracovní/dobrovolnické/výzkumné zkušenosti, které jsou důležité pro vstup na trh práce. Zároveň se setkají většinou s naprosto odlišným kulturním prostředím a musí se naučit v něm pracovat. To je pro práci v rozvojové oblasti nezbytné.“*

Kromě toho praxe studentům pomohou získat nové dovednosti a znalosti a také náhled do fungování institucí v oblasti rozvojové spolupráce (Harmáček, Šafaříková a Dušková 2012). Katedra proto studenty podporuje různými způsoby, mezi něž patří především finanční podpora prostřednictvím nástroje Vavrouškovo stipendium (viz infobox 7 na konci sekce 5.3.7) a v nižší míře i stipendium z projektu Uplatnitelnost v praxi pro studenty rozvojových studií (UP PSTROS). Záměrem projektu UP PSTROS, který je realizován v letech 2013–2015 díky financím získaným z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, je zvyšování uplatnitelnosti studentů rozvojových studií na českém i zahraničním trhu práce. Mezi projektové aktivity patří mimo jiné právě podpora praxí a stáží (KRS 2014f).

Podle Šafaříkové a Duškové (2014) dále katedra studenty podporuje i při hledání dalších možností financování, poskytuje jim doporučení, doporučující dopisy a předodjezdové konzultace včetně osobní přípravy. Katedra se také snaží o dlouhodobou spolupráci s vysílajícími organizacemi, například s organizací Člověk v tísni.

Další podporu studenti MRS získávají od Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Jelikož podpora zahraničních mobilit studentů a mezinárodní spolupráce ve výzkumu patří podle Výroční zprávy Univerzity Palackého 2012 (UPOL 2013) mezi priority, poskytuje Přírodovědecká fakulta studentům finanční podporu výzkumných stáží (viz infobox 8 na konci sekce 5.3.7).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE**

### 3 Cíl výzkumu, výzkumné otázky a přínos výzkumu

Cílem výzkumu je analyzovat a vyhodnotit zkušenosti studentů a absolventů oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci z jejich dobrovolnických pobytů v rozvojových zemích.

Za tímto účelem byl cíl rozpracován do několika hlavních výzkumných otázek, které jsou společně s podrobnějšími výzkumnými otázkami uvedeny níže.

#### 1) Jak lze charakterizovat účastníky stáží?

- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **pohlaví**? Převažovaly ženy?
- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **roku narození**?
- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **studia**? V jaké **fázi studia** byli **v době stáže**?
- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **věku**?
- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **opakovaného dobrovolnictví**? Byl to jejich jediný dobrovolnický pobyt v rozvojové zemi?

#### 2) Jak se počet stáží vyvíjel v čase? Jaké faktory jej pravděpodobně ovlivnily?

#### 3) Jak lze charakterizovat stáže, kterých se studenti a absolventi MRS v rozvojových zemích zúčastnili?

- Jaké bylo složení stáží podle **typu**?
- Jaké bylo **geografické** zaměření stáží? V jakých rozvojových **zemích** účastníci pracovali? Jednalo se i o nejméně rozvinuté země? Preferovali účastníci práci ve **městě nebo na venkově**?
- Jaké bylo **sektorové** zaměření stáží?
- Jaké **činnosti** účastníci vykonávali? Jaká byla jejich **pracovní doba**?
- Jaká byla **délka stáží**? V jakém **časovém období** stáže probíhaly?
- Jaká byla **organizační forma stáží** z hlediska využití vysílajících a hostitelských organizací? Jednalo se o stáže formální nebo neformální?

- Jaký byl celkový **rozpočet** stáží? Z jakých **zdrojů** účastníci stáže financovali?

**4) Podle jakých kritérií si účastníci stáže v rozvojových zemích vybírali?**

**5) Jaké motivace účastníky vedly k účasti na stážích v rozvojových zemích?**

Jednalo se převážně o motivace altruistické nebo egoistické?

**6) Jaké přínosy účastníkům účast na stážích přinesla z hlediska osobního a profesního rozvoje?**

- Jaké **dovednosti** během pobytu získali/zdokonalili?
- Jaké **znalosti** během pobytu získali/zdokonalili?
- Měla stáž vliv na jejich **hodnoty/postoje**?
- Zvýšily stáže jejich **uplatnitelnost na trhu práce**?

**7) Měli účastníci nějaké pozitivní či negativní zkušenosti? Pokud ano, jaké?**

**8) Prezentovali účastníci své stáže? Pokud ano, jakým způsobem?**

Kromě hledání odpovědí na výzkumné otázky budou na základě zjištění vypracována doporučení pro potencionální dobrovolníky a pro katedru rozvojových studií. Autorka je přesvědčena, že tato práce poskytne všem jejím čtenářům cenné informace.

Jelikož KRS systematické sledování všech stáží studentů MRS a jejich přínosů zatím neprovádí, chybí jí přehledné a podrobné informace o stážích studentů. Proto je pro ni podle názoru autorky tato práce velmi cenným zdrojem informací týkajících se charakteristiky účastníků, charakteristiky stáží, vývoji počtu stáží v čase i informací o tom, podle jakých kritérií si účastníci stáže vybírali, co je motivovalo k účasti, co jim stáže přinesly, jaké měli pozitivní a negativní zkušenosti a jak stáže prezentovali. Všechny tyto informace může v budoucnu KRS využít pro efektivnější podporu studentů. Kromě toho jsou na konci práce uvedena konkrétní doporučení pro vytvoření komplexního systému stáží.

Účastníci stáží zase jistě ocení přímé rady svých předchůdců i zásadní doporučení vyplývající z informací zjištěných výzkumem. Důležité jsou zejména rady týkající se výběru stáže. Autorka doufá, že mnohé z potenciálních účastníků práce inspiruje a pomůže jim orientovat se ve fascinujícím, avšak složitém světě mezinárodního dobrovolnictví.

## 4 Metodologie výzkumu

### 4.1 Plán výzkumu

V této práci byl proveden smíšený výzkum, tj. byly použity metody kvantitativní i kvalitativní a byla sbírána data kvantitativního i kvalitativního charakteru. V první fázi, která probíhala od září do listopadu 2013, byly na základě analýzy odborné literatury a osobní zkušenosti vytvořeny výzkumné otázky. V téže době také proběhlo získávání kontaktů a dokumentů. Výzkumné otázky byly následně rozpracovány do konkrétních otázek použitých pro vytvoření online dotazníku. Samotné dotazníkové šetření proběhlo v prosinci 2013 až lednu 2014 a zjišťovalo data kvantitativního i kvalitativního charakteru. Informace získané v dotazníkovém šetření od respondentů byly v únoru až březnu 2014 dále doplněny o data získaná kvalitativní analýzou dokumentů týkajících se stáží respondentů i dalších jednotek výběrového souboru. V období března až dubna 2014 proběhla analýza dat a jejich interpretace.

### 4.2 Cílová populace a výběr

Cílovou populací tohoto výzkumu jsou všichni studenti a absolventi oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci, kteří v průběhu života vycestovali alespoň jednou do rozvojové země na dobrovolnickou, výzkumnou či kombinovanou stáž.

Za rozvojové země se v této práci považují země kategorií nízkého, středního a vysokého lidského rozvoje podle Indexu lidského rozvoje (HDI) sestavovaného Rozvojovým programem OSN (UNDP) pro rok 2013.

Na počátku výzkumu mezi potencionální jednotky cílové populace patřilo celkem 429 lidí. Toto číslo zahrnuje všechny zjištěné absolventy oboru MRS, a to v bakalářském stupni studia od roku 2006 do roku 2013 a v magisterském stupni studia od roku 2008 do roku 2013, dále studenty všech ročníků bakalářského a magisterského stupně studia zapsané ke studiu pro školní rok 2013/2014 a studenty, kteří měli ve školním roce 2013/2014 studium přerušeno.<sup>8</sup> Podle databáze absolventů Přírodovědecké fakulty Univerzity

---

<sup>8</sup> Započítání nejsou studenti, kteří studium ukončili neúspěšně. Absolventi bakalářského studia, kteří stále studují v magisterském stupni daného oboru, jsou započítáni pouze jednou, a to jako studenti. Mezi studenty magisterského studia, kteří absolvovali bakalářské studium MRS je započítána i autorka práce. Ta je u některých témat zahrnuta do výzkumného vzorku (viz příloha B).

Palackého v Olomouci (PřF UPOL 2014a) bakalářský obor absolvovalo a v magisterském dále nepokračovalo/nepokračuje celkem 67 absolventů, pouze magisterský obor absolvovalo celkem 39 absolventů a bakalářský a poté magisterský obor úspěšně zakončilo celkem 104 absolventů, celkem tedy 210 absolventů. Ke studiu bylo podle statistik studijního oddělení Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci<sup>9</sup> pro školní rok 2013/2014 v bakalářském stupni studia zapsáno 128 studentů a v magisterském stupni studia 88 studentů<sup>10</sup>, celkem tedy 216 studentů. Studium měl v bakalářském stupni ve školním roce 2013/2014 přerušen jeden student a v magisterském stupni dva studenti, celkem tedy tři studenti.

Potencionální jednotky cílové populace byly v průběhu výzkumu kontaktovány prostřednictvím emailu a zpráv na sociální síti Facebook, a to s žádostí o vyplnění online dotazníku na webových stránkách SurveyMonkey.com, pokud se v průběhu svého života zúčastnily alespoň jedné dobrovolnické, výzkumné či kombinované stáže v rozvojové zemi, nebo aby autorku informovaly o tom, že se žádného takového pobytu nezúčastnily.

Proběhla tedy snaha o **totální výběr** tj. výběr všech jednotek cílové populace. Rozsah výběru nebyl předem znám. Snahou autorky bylo zjistit velikost cílové populace a zároveň získat co nejvíce kvalitativních podkladů od co možná největšího počtu studentů. Totální výběr se vzhledem k tomu, že neodpověděli všichni studenti a absolventi oboru MRS, nepodařilo uskutečnit.

Potencionálním jednotkám cílové populace byla nejprve dána volnost a studenti a absolventi MRS se sami mohli rozhodnout, zda se zapojí do výzkumu. Tento **samovýběr** byl následně doplněn o **účelový výběr** všech jednotek, u kterých bylo ověřitelné, že spadaly do cílové populace. Použit byl i **výběr nabalováním** (tj. metoda sněhové koule), kdy respondenti autorce naznačili, kdo další by mohl patřit do cílové populace a ten byl následně kontaktován.

Účelový výběr **úsudkem** byl použit u čtyř jednotek, z toho u dvou pro dlouhý dotazník a u dvou pro střední a krátké dotazníky. V prvním případě se jednalo o respondenty ochotné věnovat výzkumu značné množství času a poskytnout zpětnou vazbu. Ve druhém případě o informačně bohaté případy, kdy respondenti byli ochotni sejít se osobně

---

<sup>9</sup> Počet studentů byl zjištěn na základě seznamů studentů poskytnutých vedoucí studijního oddělení paní Danou Gronychovou.

<sup>10</sup> Včetně autorky.

a vyplnit s autorkou dotazníky pro všechny jejich stáže – u každého z nich se jednalo o jeden střední a dva krátké dotazníky. Osobní setkání bylo zvoleno na žádost respondentů, kteří mu chtěli dát přednost před vyplňováním několika online dotazníků.

## 4.3 Metody a průběh sběru dat

V této práci byla použita primární i sekundární data. Mezi primární data patří informace získané dotazováním. Co se týče dat sekundárních, byly použity osobní, úřední a mediální dokumenty týkající se stáží účastníků.

### 4.3.1 Dotazování

Dotazník byl hlavním výzkumným nástrojem této práce. Nejednalo se o klasický kvantitativní krátký dotazník s uzavřenými otázkami, nýbrž spíše o náhradu standardizovaného rozhovoru, obsahujícího jak otevřené, tak uzavřené otázky s jednou nebo více možnostmi odpovědi, případně polouzavřené otázky s možností komentáře. Součástí dotazníku byly i reflexivní otázky, jejichž cílem bylo respondenty přimět ke kritickému zhodnocení jejich zkušenosti.

Při sestavování dotazníku výzkumnici jako hlavní inspirace sloužila její osobní zkušenost z dobrovolnických projektů v rozvojových zemích, studium odborné literatury k tématu, ponávratové dotazníky organizací INEX-SDA a AIESEC, které kdysi sama vyplňovala a podobné dotazníky použité při zahraničních výzkumech k tématu dobrovolnictví. Relevantní informace byly nalezeny zejména v publikacích *Helping out: A national survey of volunteering and charitable giving* (Low a kol. 2007), *Assessing Voluntary Experiences: A portfolio of skills learned through Volunteering (IVR 200x)* a *Volunteer Work and Informal Learning: A Conceptual Discussion* (Duguid, Mundel a Schugurensky 2013). Dále se autorka v rámci možností a zachování směru a cíle výzkumu inspirovala v *Manuálu pro měření dobrovolnické práce* (ILO 2011), který byl vytvořen s účelem mezinárodně standardizovat metodologii výzkumu v dobrovolnictví.

Metodologickou podporu autorka našla zejména v následujících knihách: *Jak se vyrábí sociologická znalost* (Disman, 2002), *Úvod do sociologického výzkumu* (Jeřábek 1992) a *Kvalitativní výzkum* (Hendl 2005).



V analýze konkurenčních nástrojů byl jako nejvíce vyhovující vyhodnocen SurveyMonkey.com a po zjištění možnosti využití prémiového účtu katedry rozvojových studií byl zvolen jako výzkumný nástroj.

Celkem byly ve výzkumu použity chronologicky tři verze dotazníku. Časově nebyli respondenti při vyplňování dotazníku nijak omezeni.

Prvním byl dotazník pracovním nazývaný **dlouhý**. Tento dotazník je simulací hloubkového rozhovoru, ke kterému by bylo finančně i časově náročné sejt se s respondenty osobně. Dlouhý dotazník obsahoval kvantitativní i kvalitativní otázky a plnil funkci předvýzkumu. Vyplnili ho dva respondenti (jeden student a jeden absolvent), kteří autorce poskytli cenné rady pro úpravy dotazníku na jeho kratší verzi pracovním nazývanou střední.

**Střední** verze dotazníku, mírně zjednodušená a zkrácená, avšak stále simulací strukturovaného hloubkového rozhovoru, byla s průvodním dopisem zaslána dne 23. 12. 2013 v prvním kole emailové výzvy potencionálním respondentům. Po první výzvě tuto verzi vyplnilo pouze šest respondentů kompletně a tři částečně. Autorka se proto rozhodla znovu kontaktovat ty respondenty, u nichž bylo zjistitelné, že se nějaké stáže zúčastnili, přičemž tímto způsobem získala šest dalších kompletních odpovědí. Tyto odpovědi dále doplnila o další dvě při osobním setkání se dvěma respondenty. Celkem tedy střední verzi dotazníku vyplnilo 17 respondentů, z toho 14 kompletně a tři částečně.

Relativně nízkou míru odezvy si autorka vysvětluje tím, že potencionální respondenti byli odrazeni předpokládanou dobou vyplnění dotazníku v délce 30 minut. Ve skutečnosti navíc doba, kterou respondent průměrně strávil vyplněním této verze dotazníku, dosahovala přibližně 60 minut. Z hlediska dat kvalitativního charakteru poskytl střední dotazník autorce cenné informace od dostatečného počtu respondentů, což autorka považuje za úspěch, avšak pro kvantitativní část analýzy zkušeností absolventů a studentů počet respondentů nestačil, proto se autorka rozhodla vypracovat třetí verzi dotazníku, pracovním nazývanou krátkou.

**Krátká** verze dotazníku byla s cílem zkrátit čas potřebný k vyplnění na minimum a získat tak primárně co nejvíce odpovědí silně zjednodušená, byla v ní zcela vypuštěna složitá dotazníková logika, některé otázky byly sloučeny nebo byla změněna jejich forma a řada otázek kvalitativního charakteru byla zcela vypuštěna. Po provedení předvýzkumu (otestování dotazníku) se dvěma respondenty autorka zhodnotila dotazník jako vyhovující

a v nezměněné podobě jej pak použila u zbytku respondentů, přičemž tentokrát kontaktovala pouze vybrané respondenty, u kterých bylo na základě ověřitelných zdrojů (viz sekce 4.3.2) zjištěno, že se nějaké stáže zúčastnili. Autorka také změnila formu kontaktování z anonymní na osobní přístup a vybraným respondentům v průběhu ledna 2014 zaslala zkrácenou elektronickou žádost o vyplnění dotazníku prostřednictvím emailu a/nebo Facebooku. Pro respondenty, u kterých byly na webových stránkách katedry dostupné závěrečné zprávy z Vavrouškova stipendia, navíc dotazníky předpřipravila. Dále autorka dne 28. 1. 2014 podala výzvu k vyplnění dotazníku v otevřené skupině „Mezinárodní rozvojová studia - UPOL ;)“ na sociální síti Facebook, která v době podání výzvy sdružovala 295 členů.

Celý postup se ukázal jako velice úspěšný, jelikož přilákal 32 nových respondentů, kteří z domova vyplnili 35 dotazníků, z toho 33 kompletně a tři částečně. Tři z respondentů vyplnili dotazník hned ke dvěma svým stážím. Navíc, od každého ze dvou respondentů, se kterými autorka při osobním setkání vyplnila i střední verzi dotazníku, autorka získala také dva vyplněné krátké dotazníky ke dvěma jejich stážím. Celkem tedy autorka získala 39 vyplněných krátkých dotazníků od 34 respondentů. Jeden dotazník autorka musela vyřadit, jelikož se jednalo o čistě studijní cestu, která neodpovídala předmětu výzkumu.

Celkem tedy 51 unikátních respondentů vyplnilo 58 dotazníků.

O tom, že nikde nebyli, autorku v průběhu výzkumu informovalo 42 jedinců z celkové populace oboru MRS.

Vzhledem k obsáhlosti výzkumných otázek a návazně i obsáhlosti dotazníků a vzhledem k faktu, že při analýze dat byly v naprosté většině případů analyzovány pouze otázky společné všem třem typům dotazníku, je v příloze E této práce předložena pouze krátká verze dotazníku. Střední a dlouhá verze dotazníku jsou přiloženy na CD.

### **4.3.2 Studium dokumentů**

Jak již bylo zmíněno, jako sekundární data sloužily osobní, úřední i mediální dokumenty týkající se stáží.

S cílem získat co nejvíce informací kvalitativního i kvantitativního charakteru o stážích účastníků byly studovány osobní a především úřední dokumenty účastníků stáží. Jednalo

se o dokumenty veřejně dostupné i soukromé, dokumenty osobní, úřední i mediální. Mezi veřejně přístupné úřední dokumenty patřily závěrečné zprávy pro Vavrouškovo stipendium, umístěné na webových stránkách KRS a dále závěrečné zprávy programu GLEN, umístěné na webových stránkách organizace INEX-SDA. Veřejně přístupnými mediálními dokumenty byly články účastníků stáží v různých médiích. Za osobní veřejně přístupné dokumenty lze považovat internetové blogy účastníků a jejich profily na sociálních sítích. Mezi soukromé dokumenty pak patřily úřední závěrečné (evaluační) zprávy pro předmět Praxe v instituci, poskytnuté vyučujícím předmětu Ing. Mgr. Jaromírem Harmáčkem, Ph.D. a závěrečné zprávy z pobytů vypracované jednou respondentkou pro univerzitu, kde v minulosti studovala. Respondentka autorce tyto zprávy dobrovolně poskytla.

**Převážně autorka vycházela ze závěrečných zpráv pro Vavrouškovo stipendium a pro předmět Praxe v instituci. Jednalo se o informačně nesmírně bohaté zdroje.**

**Zprávy pro Vavrouškovo stipendium** byly informačně nejbohatším zdrojem, jelikož obsahovaly informace o zemi realizace, datum stáže, informace o organizaci stáže, typu stáže, popis stáže, souhrn vykonaných činností, přínos pro studenta, rozpočet včetně zdrojů financování a předpokládané způsoby prezentace výsledků stáže. Zprávy byly vypracovány s cílem splnit povinnost vyplývající ze smlouvy a informovat donora.

**Zprávy pro předmět Praxe v instituci** byly informačně bohaté, co se týče vykonaných činností a přínosů stáží, avšak bylo v nich obsaženo méně informací o tom, kdy stáž proběhla a žádné informace o rozpočtu. Hlavním cílem zpráv z praxe totiž bylo zhodnotit právě přínos stáže pro uplatnitelnost účastníka.

**Výhodou** studia těchto dokumentů bylo především získání množství informací kvalitativního i kvantitativního charakteru. Dokumenty autorce dovolily získat jak doplňující informace pro respondenty, tak část informací pro jinak nedostupné zkoumané subjekty. Další výhodou je, že výpovědi účastníků nebyly zkreslené dotazem výzkumníka.

**Nevýhodou** je, že bylo časově velmi náročné dokumenty hledat, získávat a zejména studovat a analyzovat. Například bylo nutné pročíst stovky zpráv pro předmět Praxe v instituci (některé z nich v tištěné, jiné pouze v elektronické podobě) a mezi nimi najít pouze zprávy relevantní pro tento výzkum – tedy ty, které se týkaly stáží v rozvojových zemích. Další nevýhodou těchto dat je, že mohly být modifikovány účely, pro které byly

pořízeny. Při snaze uspokojit ve zprávě donora nebo vyučujícího mohly být zejména přínosy stáže nadhodnoceny. Dalším problémem byl nestejný formát různých dokumentů.

Prostřednictvím analýzy dokumentů bylo zjištěno, že dobrovolnické, výzkumné nebo kombinované stáže v rozvojové zemi se kromě osob, které vyplnily dotazník, zúčastnilo dalších 33 jedinců.

## **4.4 Metody a průběh analýzy dat**

Vzhledem k omezenému rozsahu práce a zároveň omezenému počtu výpovědí, a tím i omezené vypovídající hodnotě informací získaných pouze ze středních a dlouhých dotazníků byly nakonec analyzovány téměř výhradně otázky, které byly společné všem verzím dotazníku. Některé otázky, které byly pokládány jen ve střední nebo dlouhé verzi dotazníku jsou interpretovány v příloze. Důležité je také upozornit, že v práci nejsou zahrnuty analýzy všech otázek položených v dotazníku, opět s ohledem na omezený rozsah práce.

Níže jsou popsány metody analýzy dat z dotazování a analýzy dat získaných z dokumentů. Složitější metodiky vztahující se k jednotlivým tématům jsou rozpracovány v příloze A.

### **4.4.1 Analýza dat z dotazování**

Z podstaty výzkumu (kombinace dat získaných dotazováním a analýzou osobních, úředních a mediálních dokumentů) nebylo možné ani žádoucí, aby byl výzkum anonymní. Respondentům však bylo slíbeno, že v této práci budou anonymizováni. Proto bylo provedeno kódování jednotek výběrového souboru a ty byly označeny jmény Účastník (muž) nebo Účastnice (žena) a číslem např. Účastnice 1 (viz příloha D).

V průběhu analýzy dat bylo nejprve nutné informace ze všech verzí dotazníku sloučit do podoby jednotné databáze. V důsledku změny formy některých otázek s cílem zjednodušit je byly některé otázky zabývající se daným tématem v různých verzích dotazníku odlišné a odlišně řazené, takže bylo třeba ručně k jednotlivým otázkám v databázi rozřadit správná data. To bylo sice časově náročné, avšak následně bylo možné sjednocená data analyzovat.

Pro zpracování kvantitativních dat byly využity metody popisné statistiky, zejména výpočty absolutní a relativní četnosti, průměru, mediánu a modusu. Data byla porovnávána a byly hledány souvislosti. Poměrně často bylo pro názornost zvoleno i zobrazení dat ve formě grafu, tabulky či obrázku.

Pro analýzu odpovědí na otevřené otázky byly použity stejné metody jako pro analýzu dat získaných z osobních, úředních a mediálních dokumentů (viz sekce 4.4.2).

#### **4.4.2 Analýza dat z osobních, úředních a mediálních dokumentů**

Nejprve byly v dokumentech při jejich opakovaném čtení vyhledány relevantní informace kvantitativního i kvalitativního charakteru. Tyto informace byly zaneseny do jednotné databáze (včetně celých relevantních částí textu).

V databázi pak byly společně s daty získanými dotazováním analyzovány prostřednictvím popisné statistiky v případě dat kvantitativních a metodami tematické a obsahové analýzy v případě dat kvalitativních.

V rámci tematické analýzy byly v datech vyhledávány témata, z nichž byly induktivním způsobem prostřednictvím kódování vytvořeny skupiny. V této fázi vznikly podrobné několikastupňové kódovací systémy, které se však pro svou rozsáhlost a složitost v práci neobjevují. Po této tematické analýze následovala obsahová analýza, kdy byla data připravená tematickou analýzou opět popisnou statistikou zpracována a interpretována v práci. Zjištěné informace byly doplněny citacemi výpovědí účastníků stáží.

### **4.5 Prostředky sběru i analýzy dat**

Hlavním prostředkem sběru i analýzy dat byl počítač s internetem, specificky programy Microsoft Office: Word a Excel. Pro vytvoření obrázku 2 byly použity programy Smart Draw a Photoshop.

## 4.6 Interpretace dat

Zajímavosti a rozšiřující informace k textu jsou uvedeny v infoboxech, které jsou v této práci považovány za vnořené přílohy. V práci byly použity sloupcové, výsečové, pruhové a bodové grafy. Dále také tabulky a obrázky. Všechny grafy a tabulky v této práci byly vytvořeny autorkou na základě vlastních primárních dat.

## 4.7 Omezení studie

Tato studie má několik omezení, a těmi jsou (a) neznámá velikost cílové populace, (b) nižší ochota mužů zapojit se do výzkumu, (c) nedostatky v odpovědích respondentů, (d) nekonzistentnost a neúplnost dat z různých zdrojů, (e) nedostatek prostoru pro hlubší analýzu souvislostí a (f) nepřesnosti ve výpočtech.

### **(a) Neznámá velikost cílové populace**

Do cílové populace spadají všechny osoby, které absolvovaly nebo stále ještě studují obor MRS a v průběhu svého života se zúčastnily dobrovolnické, výzkumné či kombinované stáže v rozvojové zemi. Cílová populace se skládá z 51 respondentů dotazníků, autorky, 33 osob, u kterých bylo prostřednictvím analýzy dokumentů ověřeno, že do cílové populace spadají a pravděpodobně do ní dále patří neznámý počet osob, který je jakkoli velkou podmnožinou 302 jedinců z celkové populace oboru MRS, od kterých se bohužel nepodařilo získat vyjádření, zda se stáže zúčastnili nebo ne.

Jelikož nelze určit velikost cílové populace, nelze ani určit, zda je výběrový soubor pro celou cílovou populaci reprezentativní.

Ke vzniku tohoto omezení došlo i přes skutečnost, že autorka učinila podle ní všechna proveditelná opatření s cílem zjistit velikost cílové populace. Všichni studenti i absolventi, které bylo možné kontaktovat (s ohledem na získané kontakty), dostali stejnou šanci zapojit se do výzkumu. Výzkum navíc není založen pouze na dotazníkovém šetření, ale i na rozsáhlé analýze dokumentů, ze kterých byly zjišťovány nejen doplňující informace k respondentům, ale také v nich byli hledáni další jedinci spadající do cílové populace.

## **(b) Nižší ochota mužů zapojit se do výzkumu**

Z neznámých důvodů byli muži méně ochotní zapojit se do výzkumu. Mezi respondenty dotazníku je jen sedm (14 %) mužů a mezi těmi, kteří odpověděli, že nikde nebyli, osm (19 %) mužů. Podíl 15 mužů, kteří se dobrovolně zapojili do výzkumu je tedy ve srovnání s celkovou mužskou populací oboru MRS čítající 131 mužů jen 11,5%.

U žen byla situace o mnoho příznivější – dotazník vyplnilo 44 žen a 34 jich odpovědělo, že nikde nebyly. Podíl těchto 78 žen na celkové populaci žen oboru MRS čítající 298 osob je 26%. Ze srovnání 11,5% míry zapojení se do výzkumu zjištěné u mužů a 26% míry zjištěné u žen vyplývá, že ženy byly více než dvakrát ochotnější se zapojit než muži.

Mezi dalšími 33 jedinci, kteří se nezapojili do výzkumu, ale bylo u nich zjištěno, že na stáž vycestovali, bylo sedm mužů. Vzhledem k faktu, že toto je stejný počet, jako počet mužů, kteří vyplnili dotazník, a vzhledem k nižší ochotě mužů zapojit se do výzkumu, lze očekávat, že mezi muži celkové populace oboru MRS pravděpodobně budou i další účastníci stáží.

## **(c) Nedostatky v odpovědích respondentů**

Několik respondentů vyplnilo dotazník pouze částečně. I mezi těmi, kteří se dostali až na konec dotazníku, se našli tací, kteří záměrně na některé otázky neodpověděli. Dále mohly být odpovědi respondentů zkreslené nezáměrně v důsledku špatného porozumění otázce, v důsledku nedostatečného času vyhrazeného pro vyplnění dotazníku, v důsledku tzv. vzpomínkového optimismu nebo zapomínání. Respondenti také nemuseli vždy odpovědět na otázku pravdivě.

## **(d) Nekonzistentnost a neúplnost dat z různých zdrojů**

Největším problémem, se kterým se autorka potýkala, byla nekonzistence a neúplnost dat. Vzhledem k tomu, že autorka získávala data ze třech typů dotazníku a z několika druhů analyzovaných dokumentů, tato data byla nekonzistentní. Ke každému zkoumanému jedinci výběrového souboru tudíž existuje jiný soubor dat. Ne vždy se podařilo zjistit období stáže, financování, motivace atp.

Jelikož bylo pro autorku na prvním místě zjistit co nejvíce informací od co nejvíce respondentů, tato priorita byla zohledněna i při analýze a interpretaci dat, a to tak, že byly pro jednotlivé části práce použity veškeré dostupné informace s tím, že u dané části je vždy uveden počet jedinců/stáží, ke kterým se výsledky vztahují a dále jsou u složitějších témat rozpracovány v příloze A podrobné metodiky, ve kterých je popsáno, jak byla data sbírána, analyzována a jaká z toho mohou plynout konkrétní omezení.

### **(e) Nedostatek prostoru pro hlubší analýzu souvislostí**

V důsledku limitovaného rozsahu práce a zároveň obsáhlosti tématu a většího množství výzkumných otázek nebyl v práci dostatek prostoru pro hlubší analýzu souvislostí různých proměnných a dokonce ani pro analýzu a interpretaci veškerých otázek položených v dotazníku.

### **(f) Nepřesnosti ve výpočtech**

Ve výpočtech mohly vzniknout menší nepřesnosti z důvodu zaokrouhlení.



## 5 Výsledky výzkumu a diskuse

V této kapitole jsou prezentovány a diskutovány výsledky výzkumu. Každá z podkapitol se věnuje jedné hlavní výzkumné otázce.

První podkapitola charakterizuje účastníky stáží podle pohlaví, zastoupení studentů a absolventů, roku narození a nabízí také profil účastníků stáží podle věku v době stáže, studia v době stáže a opakované účasti na stáži. Druhá podkapitola se zabývá vývojem počtu stáží v čase a analyzuje faktory, které mohly vývoj ovlivnit. Třetí, nejrozsáhlejší podkapitola charakterizuje stáže podle geografického zaměření, sektorového zaměření, činností vykonávaných na stáži, odbornosti práce a pracovní doby, délky stáží a časového období stáží, formy organizace stáží a jejich financování.

Čtvrtá podkapitola objasňuje, podle jakých kritérií účastníci stáže vybírali. Pátá podkapitola se detailně věnuje motivacím účastníků. Šestá podkapitola analyzuje přínosy stáží v rovině dovedností, znalostí i hodnot a postojů a také diskutuje, zda stáže zvýšily uplatnitelnost účastníků na trhu práce. Sedmá podkapitola navazuje s pozitivními a negativními zkušenostmi, které respondenti zmínili. Osmá podkapitola popisuje, jakými způsoby účastníci stáže prezentovali.

Poslední, devátá podkapitola obsahuje doporučení respondentů a okrajově souvisí s výzkumnou otázkou týkající se přínosů stáží.

### 5.1 Charakteristika účastníků stáží

**Tato podkapitola odpovídá na otázku, jak lze charakterizovat účastníky stáží, a to podle pohlaví, roku narození, studia MRS, věku a opakovaného dobrovolnictví.**

Charakteristiku účastníků stáží je nejvhodnější začít popisem výběrového souboru. Výběrový soubor tohoto výzkumu se skládá z celkem 85 jedinců, kteří vycestovali na 143 stáží<sup>11</sup>. Vzhledem k celkové populaci oboru MRS se jedná bezmála o 20 % jedinců (viz tabulka 2). To znamená, že na stáž vycestoval přibližně **každý pátý** jedinec.

---

<sup>11</sup> Jedná se o minimální (zjištěný) počet a je pravděpodobné, že reálný počet je vyšší. Není však možné, aby byl nižší.

**Tabulka 2: Celková populace oboru MRS a výběrový soubor**

	<b>Studenti Bc</b>	<b>Studenti Mgr, kteří studovali Bc MRS</b>	<b>Studenti Mgr, kteří nestudovali Bc MRS</b>	<b>Studenti Mgr celkem</b>	<b>Studenti celkem</b>	<b>Absolventi Bc</b>	<b>Absolventi Mgr</b>	<b>Absolventi Bc a Mgr</b>	<b>Absolventi celkem</b>	<b>Studenti a absolventi celkem</b>
<b>Celková populace oboru MRS</b>										
Celkem (absolutní četnost)	129	66	24	90	<b>219</b>	67	39	104	<b>210</b>	<b>429</b>
Muži (absolutní četnost)	32	13	9	22	<b>54</b>	26	8	43	<b>77</b>	<b>131</b>
Muži (relativní četnost)	25 %	20 %	37,5 %	24 %	<b>25 %</b>	39 %	21%	41 %	<b>37 %</b>	<b>31 %</b>
Ženy (absolutní četnost)	97	53	15	68	<b>165</b>	41	31	61	<b>133</b>	<b>298</b>
Ženy (relativní četnost)	75 %	80 %	62,5 %	76 %	<b>75 %</b>	61 %	79 %	59 %	<b>63 %</b>	<b>69 %</b>
<b>Výběrový soubor (účastníci stáží)</b>										
Celkem (absolutní četnost)	5	29	4	33	<b>38</b>	10	12	25	<b>47</b>	<b>85</b>
Muži (absolutní četnost)	1	1	1	2	<b>3</b>	1	2	8	<b>11</b>	<b>14</b>
Muži (relativní četnost)	20 %	3 %	25 %	6 %	<b>8 %</b>	10 %	17 %	32 %	<b>23 %</b>	<b>16 %</b>
Ženy (absolutní četnost)	4	28	3	31	<b>35</b>	9	10	17	<b>36</b>	<b>71</b>
Ženy (relativní četnost)	80 %	97 %	75 %	94 %	<b>92 %</b>	90 %	83 %	68 %	<b>77 %</b>	<b>84 %</b>

<b>Pokračování tabulky 2: Celková populace oboru MRS a výběrový soubor</b>										
	<b>Studenti Bc</b>	<b>Studenti Mgr, kteří studovali Bc MRS</b>	<b>Studenti Mgr, kteří nestudovali Bc MRS</b>	<b>Studenti Mgr celkem</b>	<b>Studenti celkem</b>	<b>Absolventi Bc</b>	<b>Absolventi Mgr</b>	<b>Absolventi Bc a Mgr</b>	<b>Absolventi celkem</b>	<b>Studenti a absolventi celkem</b>
<b>Podíl výběrového souboru na celkové populaci oboru MRS</b>										
Celkem	4 %	44 %	17 %	37 %	<b>17 %</b>	15 %	31 %	24 %	<b>22 %</b>	<b>20 %</b>
Muži	1 %	2 %	4 %	2 %	<b>1 %</b>	1 %	5 %	8 %	<b>5 %</b>	<b>3 %</b>
Ženy	3 %	42 %	13 %	34 %	<b>16 %</b>	13 %	26 %	16 %	<b>17 %</b>	<b>17 %</b>
Muži (podíl na celkové populaci mužů)	3 %	8 %	11 %	9 %	<b>6 %</b>	4 %	25 %	19 %	<b>14 %</b>	<b>11 %</b>
Ženy (podíl na celkové populaci žen)	4 %	53 %	20 %	46 %	<b>21 %</b>	22 %	32 %	28 %	<b>27 %</b>	<b>24 %</b>

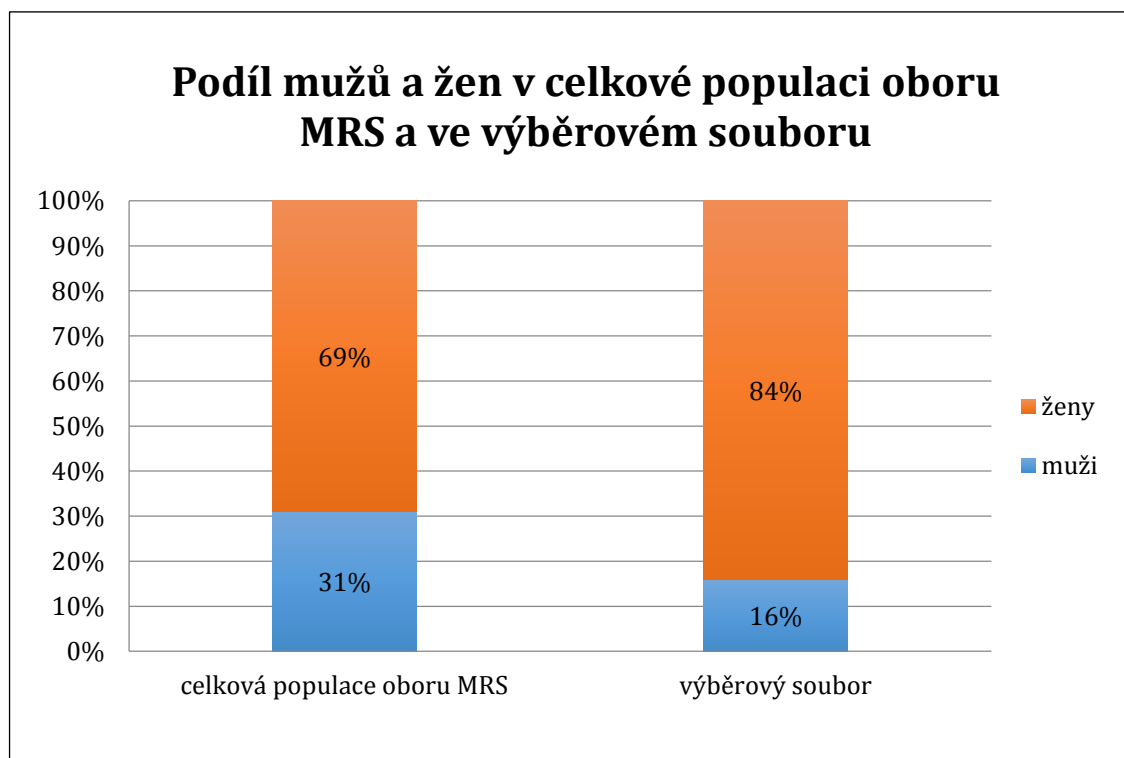
Vysvětlivky: Bc=bakalářské studium, Mgr=navazující magisterské studium

Pozn. Tabulka obsahuje kompletní data pro studenty zapsané ke studiu v roce 2013/2014 (včetně autorky a třech studentů, kteří mají studium přerušeno), absolventy bakalářského studia od roku 2006 do roku 2013 a absolventy magisterského studia od roku 2008 až do roku 2013. Absolventi bakalářského stupně studia, kteří studují v magisterském stupni oboru MRS, jsou započítáni pouze jednou, a to v kategorii „studenti, kteří studovali Bc MRS“. Mezi studenty bakalářského studia výběrového souboru je započítána jedna žena, která má studium přerušené.

## 5.1.1 Pohlaví účastníků

Z hlediska složení účastníků podle pohlaví je na první pohled (viz graf 1) patrné, že ve výběrovém souboru výrazně převažují ženy. Na stáž jich vycestovalo 71 (84 %), zatímco mužů jen 14 (16 %). Ženy převažují i v celkové populaci oboru MRS, ve které zaujímají 69% podíl, zatímco muži jen 31% podíl.

V porovnání s celkovou populací oboru MRS se stáží zúčastnilo 24 % žen, tedy **každá čtvrtá**, ale jen 11 % mužů, tedy **každý devátý**. Významným zjištěním je, že podíl mužů je ve výběrovém souboru téměř o polovinu nižší než v celkové populaci oboru MRS. To může být způsobeno buď nižší ochotou mužů zapojit se do výzkumu, nebo jejich nižší ochotou zúčastnit se stáže, případně kombinací obou těchto faktorů.



**Graf 1: Podíl mužů a žen v celkové populaci oboru MRS a ve výběrovém souboru**

## 5.1.2 Zastoupení studentů a absolventů

Z hlediska zastoupení studentů a absolventů je složení výběrového souboru poměrně **vyvážené**. Z celkového počtu 85 účastníků stáží 38 (**45 %**) osob tvořili **studenti** a 47 (**55 %**) **absolventi**. Tato celková vyváženost je však dána velkým absolutním zastoupením žen ve výběrovém souboru a téměř dokonalou vyvážeností, kdy 49 % účastnic tvořily studentky a 51 % absolventky. U mužů se naopak jednalo o velkou nerovnováhu, jen 21 % ze zjištěných účastníků byli studenti a 79 % absolventi.

Celkově se stáží zúčastnilo více než 17 % studentů a více než 22 % absolventů (viz tabulka 2). Vyšší účast absolventů by mohla být vysvětlena tím, že většina osob vycestuje v průběhu studia (viz sekce 5.1.5) a studenti ve výběrovém souboru jej ještě nemají ukončeno a některé z nich stáž teprve čeká.

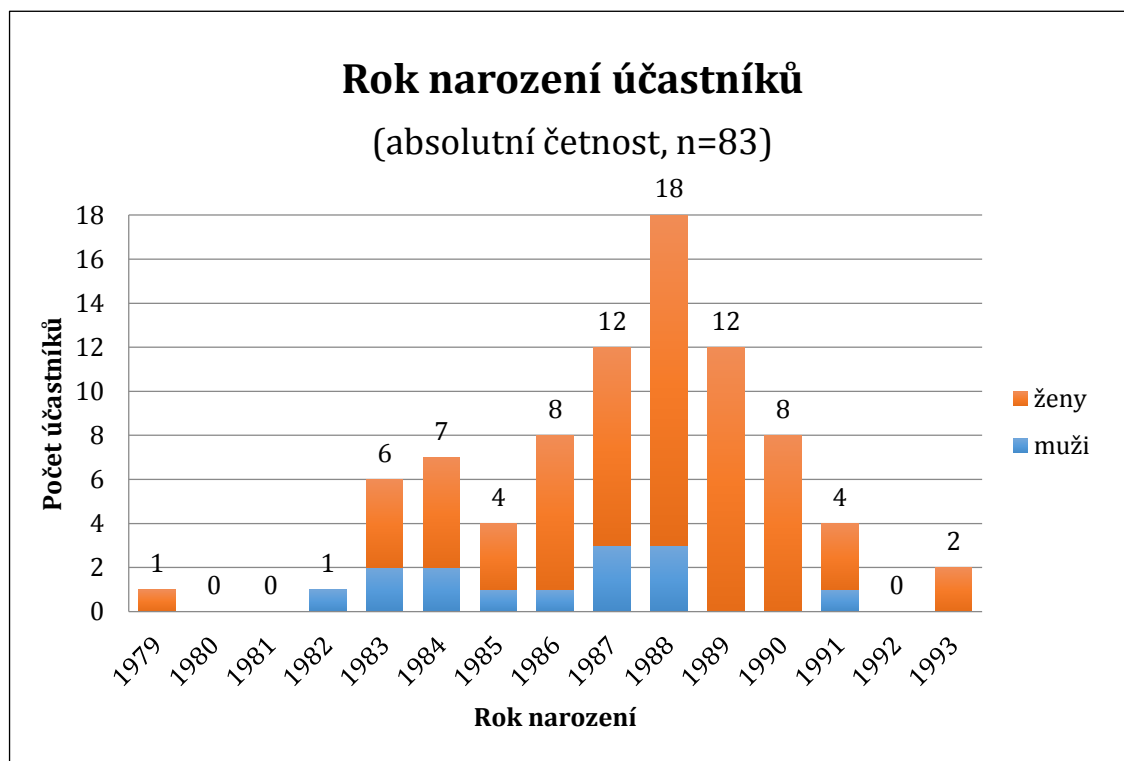
Značné rozdíly byly shledány v účasti studentek a studentů. Zatímco studentek vycestovalo 21 % a absolventek dokonce 27 %, ze studentů mužského pohlaví vycestovalo jen 6 % a z absolventů jen 14 %. **Nejvyšší míra účasti na stáži – 53% – byla zdokumentována u studentek magisterského stupně studia, které před ním studovaly i v bakalářském studiu oboru MRS. Naopak nejnižší míra převládala u studentů bakalářského stupně studia, 3% u mužů a 4% u žen.**

Zajímavá je vyzorovaná podobnost mezi oběma pohlavími u absolventů magisterského studia, kteří před ním nestudovali v bakalářském oboru MRS. U mužů je podíl těch, kteří vycestovali na celkové populaci dané kategorie 25% a tedy nejvyšší ze všech jednotlivých kategorií, u žen druhý nejvyšší – 32%. Druhou neaktivnější skupinou u mužů a třetí u žen jsou pak absolventi magisterského stupně studia, kteří předtím studovali MRS i v bakalářském studiu.

## 5.1.3 Rok narození účastníků

Složení výběrového souboru podle roku narození účastníků stáží je nerovnoměrné (viz graf 2). Rok narození bylo možno zjistit u 83 z 85 jedinců. Nejčastěji jsou mezi nimi zastoupeni lidé narození v roce **1988** (18), následování účastníky stáží narozenými v letech **1987 a 1989** (po 12) a dále osobami narozenými v letech 1986 a 1990 (po 8). Nejméně zastoupeni jsou nejstarší (1979 a 1982) a nejmladší (1993) jedinci, s tím že

ročníky 1980, 1981 a 1992 dokonce chybí. Rozložení jednotlivých ročníků do značné míry odpovídá vývoji počtu stáží v letech 2006–2013 (viz podkapitola 5.2).



Graf 2: Rok narození účastníků

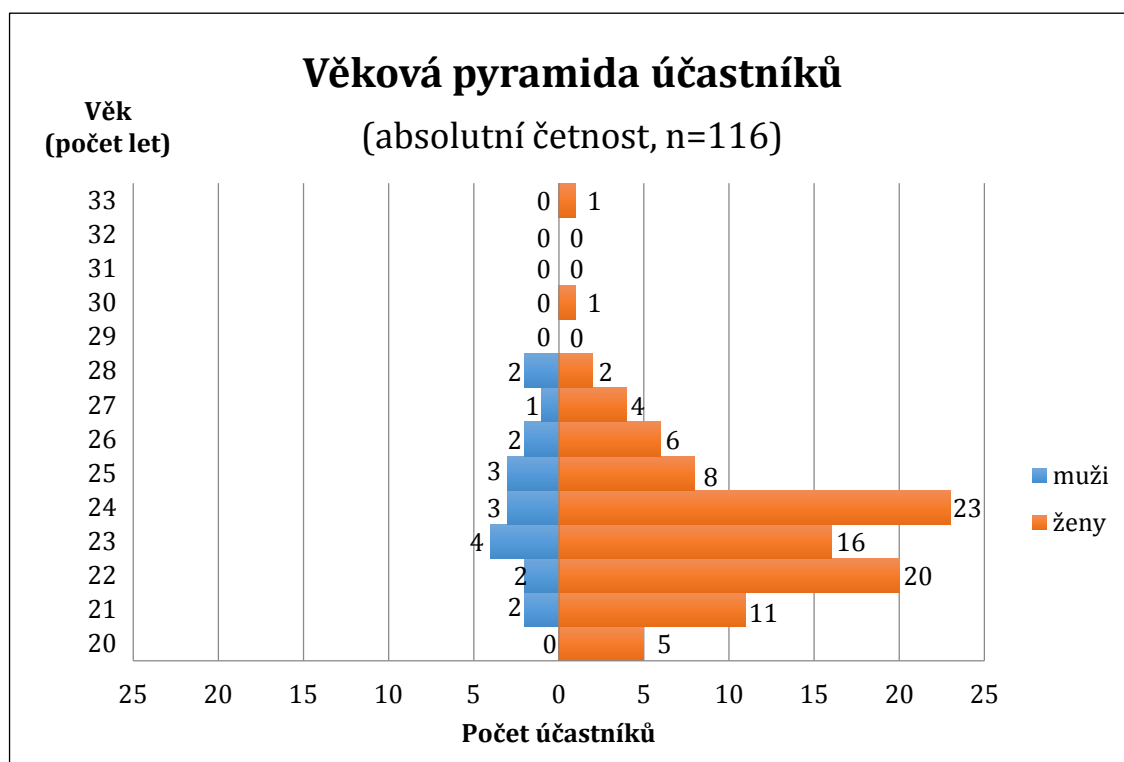
### 5.1.4 Věk v době stáže

Přibližný věk, ve kterém jedinci vycestovali, bylo možno určit u 118 stáží, které proběhly v letech 2006–2013 (viz příloha A1). Ve vzorku je obsaženo celkem 68 žen, které se vydaly na 99 stáží a 14 mužů, kteří vycestovali na 19 stáží. Jak uvádí tabulka 3, **nejnižší věk účastníka stáže byl 20 let a nejvyšší 33 let**, s tím že tyto extrémní hodnoty byly vypátrány u žen. U mužů byl jejich věk účasti na stáži vyrovnanější, a to s minimem 21 let a maximem 28 let (viz graf 3<sup>12</sup>). **Průměrný věk** účastníků se rovnal hodnotě **23,58 let** s tím, že u žen byl průměr o něco nižší a u mužů naopak vyšší. Muži se tedy průměrně stáže účastnili ve vyšším věku než ženy. Rozdíl však není příliš výrazný. Absolutně **nejvíce účastníků vycestovalo ve věku 24 let** (26), dále ve věku 22 let (22) a 23 let (20).

<sup>12</sup> Ve věku 22 let a 26 let se pokaždé jedna studentka zúčastnila dvou stáží, tyto dvě stáže nejsou v grafu věková pyramida zahrnuty a graf tedy v jednotlivých věkových kategoriích zobrazuje pouze unikátní účastníky.

**Tabulka 3: Věk účastníků**

Věk	Celkem	Muži	Ženy
Nejnižší věk	20	21	20
Nejvyšší věk	33	28	33
Průměrný věk	23,58	24,21	23,45
Modus	24	23	24
Medián	23	24	23
Počet stáží	118	19	99
Počet účastníků	82	14	68

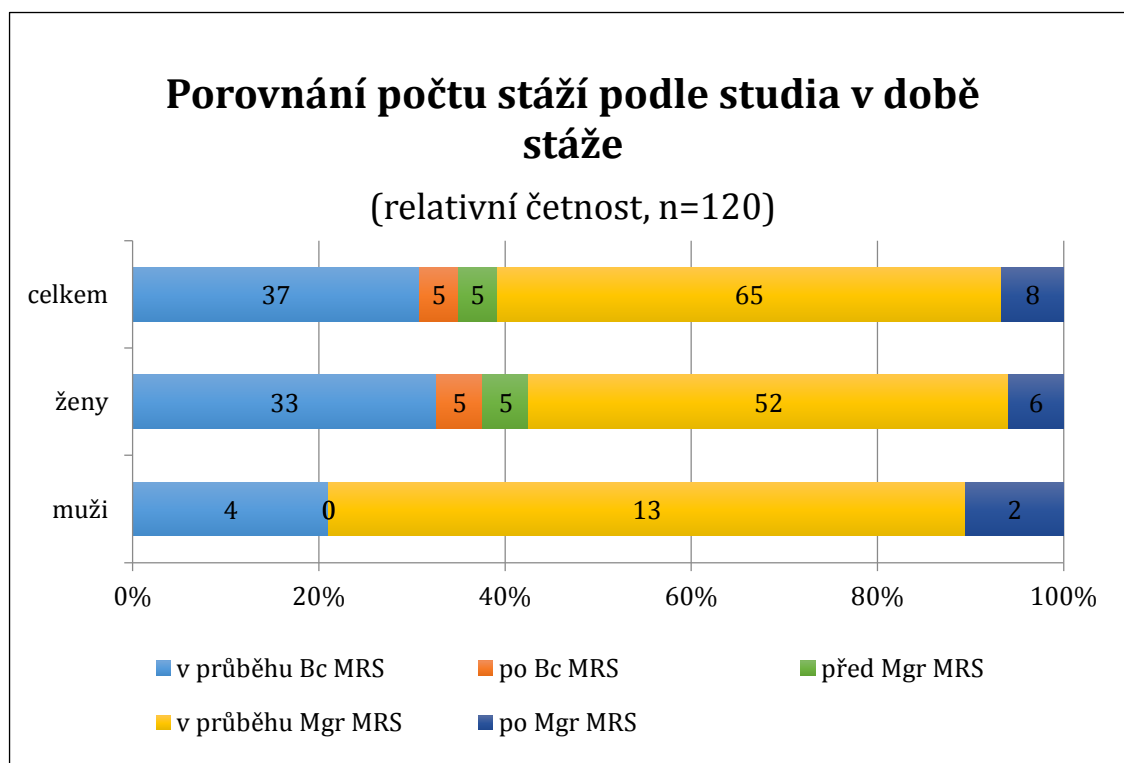


**Graf 3: Věková pyramida účastníků**

### 5.1.5 Studium v době stáže

Dalším znakem, podle kterého lze rozlišit několik skupin účastníků, je období průběhu stáže vzhledem ke studiu oboru MRS. Ve výběrovém souboru jsou totiž obsaženi nejen ti, kteří se zúčastnili stáže v průběhu studia, ale i ti, kteří vycestovali před ním a po něm. Reálně **většina zjištěných stáží proběhla právě v době studia MRS**, konkrétně 102 (85 %) ze 120 zjistitelných případů, z toho 37 (31 %) stáží v bakalářském a 65 (54 %) v magisterském stupni studia. Pouze pět (4 %) stáží proběhlo před započítáním studia magisterského stupně MRS (u těch, kteří nestudovali v bakalářském studiu MRS), pět (4 %) po skončení bakalářského stupně studia MRS (u těch, kteří nepokračovali v magisterském studiu MRS) a osm (7 %) po absolvování magisterského stupně studia MRS. U 23 stáží však nebylo možné vypátrat, kdy v životní fázi účastníka vzhledem ke studiu MRS proběhly.

Zásadní je zde informace, že **jedinci na stáž ve více než polovině případů vycestovali v průběhu svého magisterského studia** a v necelé třetině případů v průběhu bakalářského studia. Tato zjištění jsou v souladu se zjištěným věkem účastníků.



**Graf 4: Porovnání počtu stáží u žen a u mužů podle studia v době stáže**



Při porovnání mužů a žen (viz graf 4) se ukazuje, že u obou pohlaví převažují stáže v průběhu magisterského studia, přičemž u mužů je tento trend výraznější než u žen. Dále je patrné, že u žen v porovnání s muži zauímají větší podíl stáže, které proběhly v bakalářském studiu a také stáže, které proběhly po skončení bakalářského studia a před započítáním magisterského studia. Výskyt posledních dvou typů navíc nebyl u mužů vůbec zaznamenán.

### 5.1.6 Opakovaná účast na stáži

Počet stáží, na které jedinci vycestovali (143), je výrazně vyšší než počet účastníků (85). Z toho plyne, že řada jedinců se zúčastnila více než jedné stáže. Konkrétně bylo zjištěno, že na více než jednu stáž vycestovalo 31 (36,5 %) účastníků a na přesně jednu stáž 26 (31 %) účastníků. U 28 (32,5 %) osob však nebylo možné potvrdit, zda se zúčastnily více než jedné stáže. Při zahrnutí pouze těch osob, u kterých bylo možno jednoznačně určit, kolika stáží se zúčastnily, lze dospět k překvapivému objevu, že více než polovina účastníků vycestovala na více stáží. Podrobnější údaje podává graf 5.



Graf 5: Opakovaná účast na stáži

V grafu je na první pohled patrné, že **s rostoucím počtem stáží na účastníka počet účastníků klesá**. Zatímco na jednu stáž vycestovalo 26 (46 %) jedinců, na dvě stáže 16 (28 %), na tři osm (14 %), na čtyři pět (9 %) a na pět stáží jediný účastník. Výjimku z trendu tvoří jedna účastnice, která vycestovala hned na osm stáží.

**Průměrný počet stáží u zmíněných 57 účastníků byly přibližně dvě stáže na osobu.**

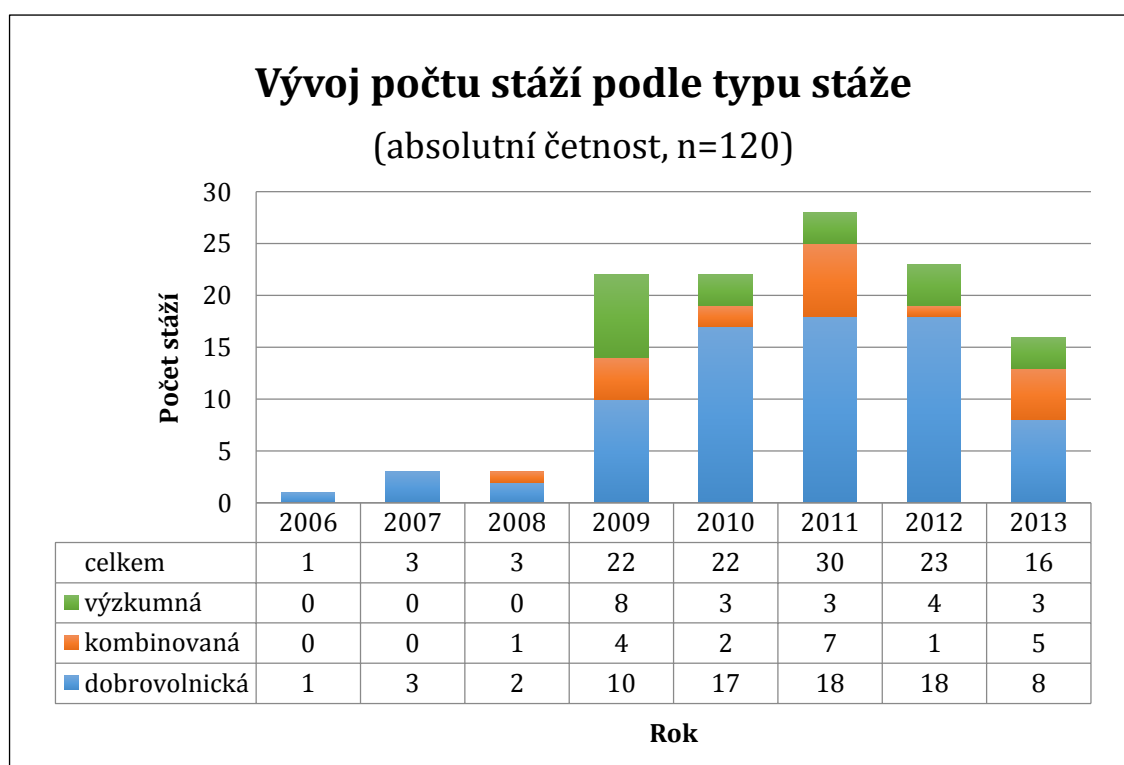
Co se týče rozložení mužů a žen, mezi opakovanými účastníky stáží bylo identifikováno 28 žen a tři muži. Podíl žen ve vzorku 51 účastnic, u kterých bylo s jistotou možno určit, zda se zúčastnily více nebo jedné stáže, činí téměř 55 % a podobně podíl mužů ve vzorku šesti účastníků dosahuje 50 %.

Zajímavé je také zkoumat, co je pro opakované účastníky stáží typické. První zajímavostí je, že mezi opakovanými účastníky stáží byli identifikováni jen lidé narození v letech 1983–1989. **Nejaktivnějším** ročníkem byl stejně jako v celém výběrovém souboru ročník **1988** s devíti opakovanými účastníky (z toho sedmi ženami a dvěma muži), následovaný ročníkem **1989**, čítajícím osm opakovaných účastnic. Mezi opakovanými účastníky bylo zaznamenáno 12 studentů magisterského studia (z toho dva, kteří nastoupili z jiné školy) a 19 absolventů (z toho pět absolventů bakalářského studia, pět magisterského a devět bakalářského i magisterského studia). Zdá se tedy, že **mladší ročníky ještě nestihly vycestovat na více stáží, nebo o to nemají zájem.**

## 5.2 Vývoj počtu stáží

Tato podkapitola odpovídá na otázku, jak se počet stáží vyvíjel v čase a jaké faktory jej pravděpodobně ovlivnily.

Jedním z prvních cílů diplomové práce bylo zmapovat vývoj počtu stáží, na které jedinci z cílové populace vycestovali. Autorka předpokládala, že počet stáží každoročně roste. Období, ve kterém stáž proběhla, bylo možné zjistit u většiny stáží, celkem u 120 stáží 84 účastníků ze 143 stáží 85 účastníků (viz příloha A2). Vývoj počtu v daném roce započatých stáží je znázorněn v grafu 6. Vzhledem k faktu, že se u 23 stáží 13 účastníků, z toho 22 stáží 12 opakovaných účastníků, nepodařilo zjistit, v jakém období stáže proběhly, nelze s jistotou tvrdit, že 12 opakovaných účastníků vyjelo na stáž v daném roce jen jednou. U ostatních lze potvrdit, že se v daném roce zúčastnili pouze jedné stáži. Celkově však pro dané roky není možné zjistit přesný počet unikátních účastníků.



Graf 6: Vývoj počtu stáží podle typu stáže

Co se týče samotného vývoje počtu stáží, jak je patrné v grafu 6, **první** zjištěná stáž proběhla v roce **2006**. V letech **2006–2008** byl zjištěný počet stáží ve srovnání s pozdějšími lety **minimální**. V roce **2009** počet stáží **prudce vzrostl** na 22, a to z pouhých tří stáží v roce 2008. V následujícím roce se počet stáží ustálil a následně v roce **2011** znovu vzrostl na **rekordní hodnotu** 30 stáží. O rok později podle zjištěných dat počet stáží poklesl na hodnotu 23, což však byla ve srovnání s lety 2009–2011 stále poměrně vysoká hodnota. V roce **2013** ovšem počet stáží **poklesl** na 16, což byla nejnižší hodnota za posledních pět let a přibližně pouhá polovina počtu stáží roku 2011. **Předpoklad autorky, že počet stáží s každým dalším rokem rostl, se (s ohledem na získaná data) nepotvrdil.**

Co se týče vývoje dle typu stáže, vývoj počtu **dobrovolnických stáží téměř koresponduje s celkovým vývojem**, až na to, že k poklesu počtu dobrovolnických stáží došlo až v roce 2013. Vývoj počtu stáží **výzkumných a kombinovaných** v letech 2009 až 2013 **kolísal**.

Důležité je zdůraznit, že v grafu 6 jsou zobrazeny minimální potvrzené hodnoty. Ve skutečnosti je jisté, že v daných letech proběhlo nejméně o 23 stáží více. Přesný počet stáží pro dané roky však zjistit nelze.

Velmi nízký počet stáží v letech 2006–2008 může být objasněn dvěma hlavními vysvětleními. Buď na stáž v té době vycestovalo více účastníků, avšak nedošla k nim žádost o zapojení se do výzkumu nebo se zapojit nechtěli, anebo je možné, že v daných letech opravdu na stáž vycestovalo jen minimální množství studentů. To může být způsobeno různými faktory.

Předně, obor MRS vznikl teprve v roce 2003, kdy ještě neexistovala ani samostatná katedra rozvojových studií. V té době studovalo na MRS celkově méně studentů než v pozdějších letech. První absolventi bakalářského studia úspěšně ukončili až v roce 2006. Počet studentů se od roku 2003 až do roku 2007 navyšoval s tím, jak postupně přibývaly nové ročníky. V daném období byla pravděpodobně finanční a jiná podpora vycestování ze strany školy minimální. Katedra rozvojových studií vznikla až v roce 2007 a stejně jako se postupně zdokonaloval obsah výuky oboru, zdokonalovala se i podpora zahraničních stáží studentů včetně finanční podpory. První studentka obdržela finanční podporu z Vavrouškova stipendia a zahraničních mobilit PŘF UPOL, dvou hlavních finančních

nástrojů podpory zahraničních stáží studentů MRS (viz infoboxy 7 a 8 na konci sekce 5.3.7), až v roce 2008.

**Skokový nárůst počtu stáží v roce 2009 byl nejspíše způsoben právě kombinací většího počtu studentů a rozšíření možností financování.** Podle získaných údajů o financování stáží v roce 2009 se zdá, že zásadní roli hrálo financování. Zatímco v letech 2006–2008 účastníci měli jen velmi omezené možnosti vycestovat a všichni vycestovali za pomoci finanční podpory programu GLEN organizace INEX-SDA nebo v rámci stáží proplácených Vyšší odbornou školou Caritas, **v roce 2009 už většina účastníků využila Vavrouškovo stipendium, zahraniční mobility PřF UPOL,** kombinaci obojího nebo další zdroje. Jen pět z 22 stáží proběhlo bez stipendia, z čehož ve čtyřech případech se jednalo o levnější stáže v Maroku a Srbsku.

Roli v nárůstu stáží pravděpodobně hrála i **rostoucí nabídka stáží** ze strany vysílajících organizací, zejména INEX-SDA a AIESEC, ale i jiných převážně českých neziskových organizací, které v průběhu posledních deseti let postupně procházely profesionalizací a začaly nově nabízet zahraniční stáže. Například při procházení výročních zpráv INEX-SDA je jasně vidět, že objem prostředků, kterými organizace disponovala i počet vyslaných dobrovolníků od roku 2003, pro který je na webu dostupná první zpráva, roste. Akreditaci pro vysílání dobrovolníků do zahraničí a s tím spojené dotace má INEX-SDA až od roku 2004, což je zároveň stejná doba odkdy existuje program GLEN (INEX-SDA 2012).

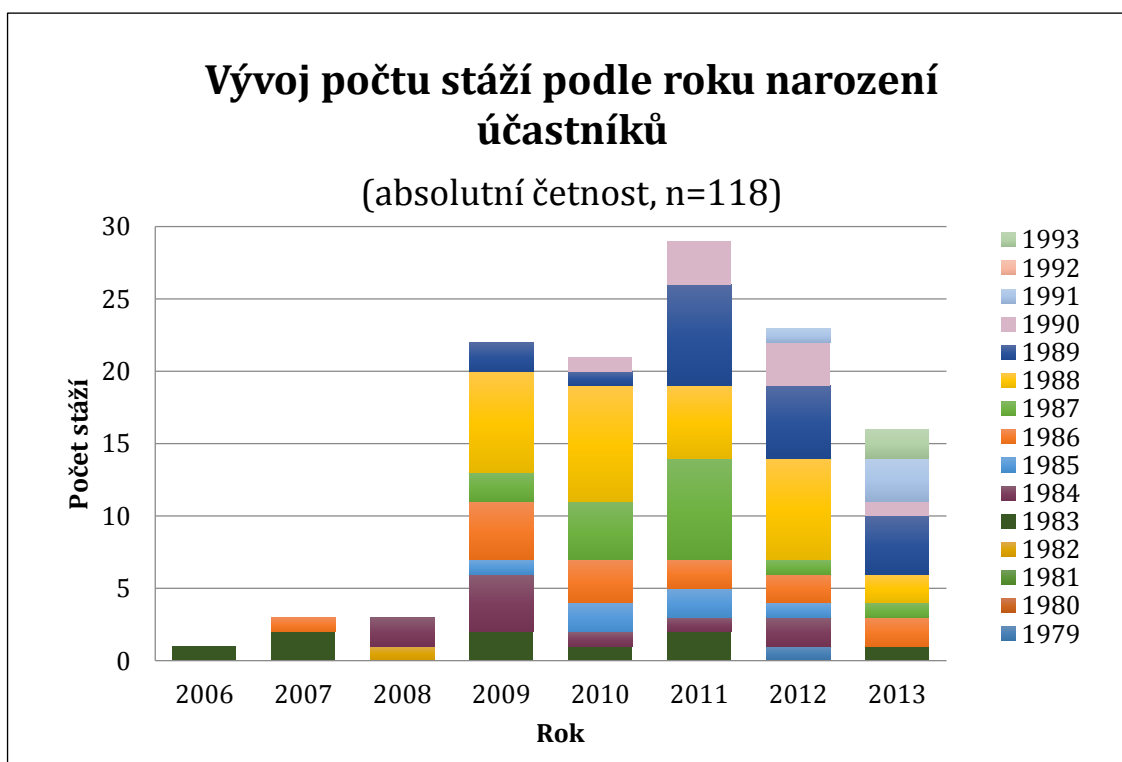
Otázkou, na kterou není tak snadné najít odpověď je, co způsobilo **pokles počtu stáží v letech 2012 a obzvláště 2013**, tedy za předpokladu, že k poklesu reálně došlo a není způsoben jen nižší ochotou jedinců, kteří vycestovali v letech 2012 a 2013, zapojit se do výzkumu. O tom, jaké faktory mohly způsobit pokles počtu stáží, lze jen spekulovat.

Co se týče vnějších faktorů, je možné, že **nárůst nabídky jiných typů zahraničních studijních, pracovních i výzkumných pobytů** v rámci Evropské Unie mohl změnit preference některých studentů a ti se rozhodli vycestovat jinam než do rozvojových zemí.

Vnitřním faktorem, který by pokles mohl vysvětlovat, je **charakteristika účastníků pobytů.** Jak si lze všimnout v grafu 7, **nejvíce na stáže cestovali jedinci narození v letech 1987, 1988 a 1989.** Tyto ročníky měly v letech 2009–2013 s vrcholem v roce 2011 nejenže nejvíce účastníků (celkem 41, což je polovina všech účastníků zobrazených

v grafu 7), ale řada z nich vycestovala dokonce opakovaně (na celkem 63 stáží, tedy více než polovinu zobrazených stáží<sup>13</sup>).

Nejsilnějším byl ročník 1988. V letech 2009–2013 vycestovalo 17 účastníků narozených v tomto roce na 29 stáží, čtyři účastníci dvakrát a čtyři dokonce třikrát. V roce 2013 však účast osob narozených v letech 1987 a 1988 značně poklesla, vzhledem k tomu, že řada z těchto osob již absolvovala studium nebo se stala pracujícími studenty. **Mladší ročníky tyto velmi aktivní ročníky ještě nestihly nahradit a možná je ani nenahradí. Z tohoto pohledu by se v roce 2013 nejednalo vlastně ani tak o pokles jako o ustálení na „normální hodnotě“ ve srovnání s výjimečnými hodnotami let 2009–2012. Až v příštích letech se prokáže, která z variant je platná.**



**Graf 7: Vývoj počtu stáží podle roku narození účastníků**

<sup>13</sup> Celkový počet zobrazených stáží je 118, jelikož u 23 stáží se nepodařilo zjistit rok stáže a u dvou osob rok narození.

## 5.3 Charakteristika stáží

Tato podkapitola odpovídá na otázku, jak lze charakterizovat stáže studentů a absolventů oboru MRS v rozvojových zemích. Ve svých sekcích postupně charakterizuje stáže podle geografického zaměření, sektorového zaměření, činností vykonávaných na stáži, odbornosti práce a pracovní doby, délky stáží a časového období, kdy proběhly a dále podle formy organizace stáží a jejich financování.

### 5.3.1 Typy stáží

V této práci jsou dobrovolnické stáže děleny na tři podtypy, a to stáže dobrovolnické, výzkumné a kombinované. Ač by se mohlo zdát, že výzkumné a dobrovolnické pobyty jsou odlišnými kategoriemi, mají společného mnohem více, než je patrné na první pohled. Splňují totiž znaky dobrovolnictví definované v této práci: jsou vykonávány ze svobodné vůle, motivací pro ně není primárně finanční odměna a i u výzkumů je patrná snaha přispět k veřejnému blahu nebo blahu životního prostředí. Účastníci všech typů pobytů mají navíc společné, že žijí v cizí zemi, pracují v cizí zemi, zanechávají nějaký dopad a jejich pobyt zanechává dopad na nich samých. Zahrnutím výzkumných a kombinovaných pobytů do výzkumu navíc autorka získala více dat a možnost jednotlivé typy srovnávat.

Bylo zjištěno, že **většinu ze 143 stáží tvořily stáže dobrovolnické**. Konkrétně se jednalo o **99 dobrovolnických stáží (69 %)**, **21 kombinovaných stáží (15 %)** a **23 výzkumných stáží (16 %)**.

Ve snaze zjistit, zda se nějak odlišovali jedinci, kteří vycestovali na stáže dobrovolnické, kombinované a výzkumné byly porovnáváním různých charakteristik účastníků stáží **nalezeny rozdíly v průměrném věku účastníků** (viz tabulka 4). Nejnižší průměrný, nejvyšší, nejvyšší, nejčastěji se vyskytující i střední věk byl zjištěn u stáží dobrovolnických a naopak nejvyšší u stáží výzkumných. Rozdíl v průměrném věku účastníků těchto dvou typů stáží přitom činil více než jeden a půl roku.

Významné rozdíly ve věku účastníků stáží dobrovolnických a výzkumných naznačují, že **na výzkumné stáže se spíše vydávají starší a zkušenější jedinci**. Mohlo by tomu tak být, protože výzkumná stáž, zvláště pokud je organizovaná samotným účastníkem bez pomoci hostitelské organizace, vyžaduje velkou míru **samostatnosti a ideálně předchozí**

**zkušenost** z rozvojové země nebo alespoň teoretické znalosti a dovednosti načerpané v průběhu studia. Naopak mezi **dobrovolnickými** stážemi se najdou i takové, na které mohou vycestovat i **nezkušení mladí dobrovolníci**, zvláště pokud využijí služeb vysílající organizace, která jim pomůže s výběrem, nabízí i nekvalifikované pozice a pořádá pro dobrovolníky školení.

**Tabulka 4: Věk účastníků v době stáže podle typu stáže**

Věk	Dobrovolnické stáže	Kombinované stáže	Výzkumné stáže
Nejnižší věk	20	21	22
Nejvyšší věk	28	30	33
Průměrný věk	23,13	24,00	24,65
Modus	22	23	24
Medián	23	24	24
Počet stáží	75	20	23

## 5.3.2 Geografické zaměření stáží

### 5.3.2.1 Země

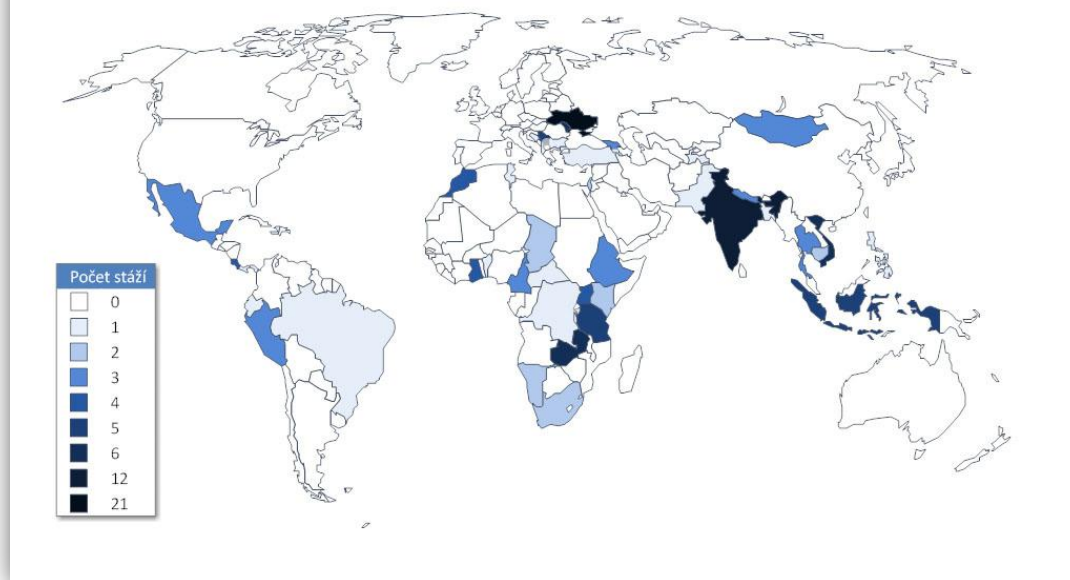
Jedním z prvních stanovených výzkumných cílů této práce bylo zjistit, do jakých zemí se studenti a absolventi MRS rozhodli vycestovat na stáž a jaké faktory mohly ovlivnit jejich volbu. Nutnost prozkoumat geografické zaměření je ještě zvýrazněna skutečností, že právě toto kritérium bylo pro respondenty nejvýznamnějším kritériem výběru stáže (viz podkapitola 5.4).

Bylo zjištěno, že **jedinci výběrového souboru pracovali ve 47 zemích čtyř kontinentů: Ameriky, Afriky, Evropy a Asie**. Zemi bylo možno vypátrat u 137 stáží, přičemž ve třech případech byly navštíveny v rámci jedné stáže dvě země: Kostarika a Panama, Indonésie a Vietnam, Středoafriická republika a Čad. Obrázek 2 znázorňuje, které země byly nejnavštěvovanější<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Celkem je zobrazeno 140 návštěv zemí, ačkoli proběhly v rámci 137 stáží, v obrázku 2, tabulce 5 i grafu 8 se pod pojmem počet stáží rozumí počet návštěv zemí.



## Účast studentů a absolventů oboru Mezinárodní rozvojová studia na stážích v rozvojových zemích v letech 2006–2013



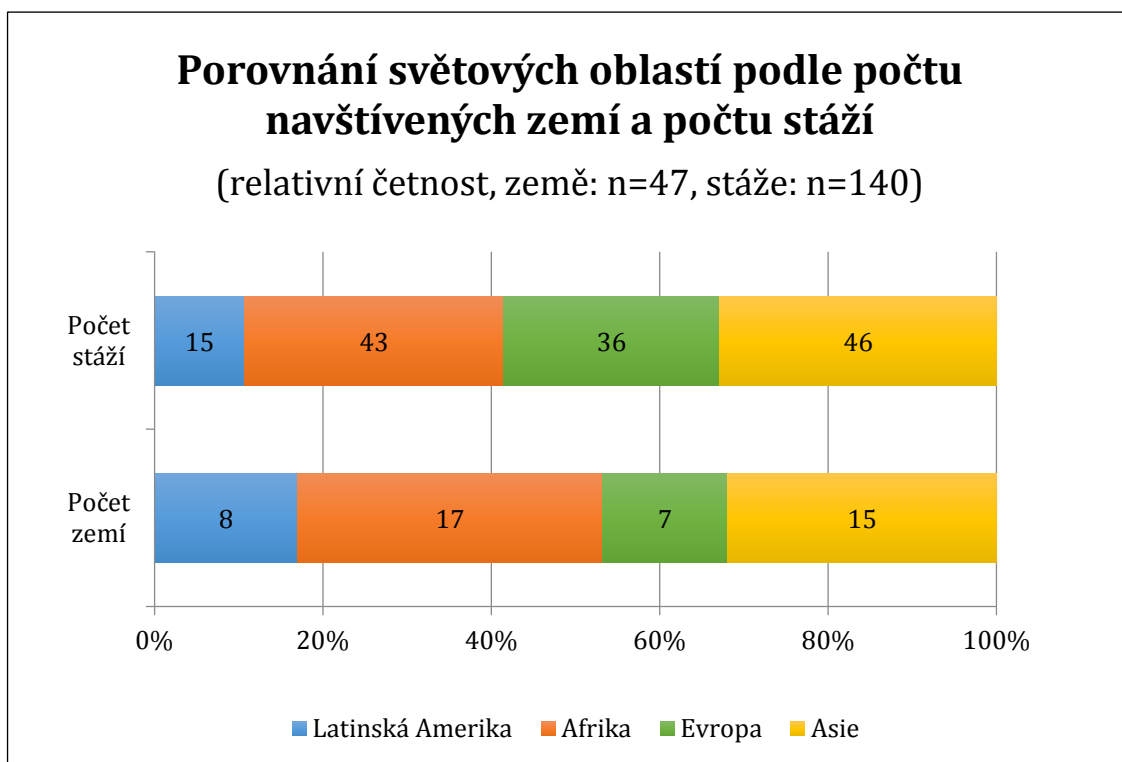
Obrázek 2: Účast studentů a absolventů oboru MRS na stážích v rozvojových zemích v letech 2006–2013

**Absolutně nejoblíbenější** byla mezi účastníky **Ukrajina** – ta byla navštívena v 21 případech. **Druhou nejnavštěvovanější, už exotičtější, zemí** byla **Indie**, do které účastníci vycestovali 12krát. Přehled dalších zemí lze nalézt v tabulce 5.

Tabulka 5: Seznam navštívených zemí

Počet stáží	Počet zemí	Seznam navštívených zemí
1	20	Albánie, Bangladéš, Benin, Bosna a Hercegovina, Brazílie, Bulharsko, Burundi, Dominika, Demokratická republika Kongo, Ekvádor, Filipíny, Haiti, Kosovo, Pákistán, Panama, Rwanda, Středoafriická republika, Tádžikistán, Tunisko, Turecko
2	7	Arménie, Čad, Jihoafrická republika, Kambodža, Keňa, Namibie, Palestina
3	8	Etiopie, Gruzie, Kamerun, Mexiko, Mongolsko, Nepál, Peru, Thajsko
4	4	Ghana, Kostarika, Maroko, Uganda
5	3	Indonésie, Srbsko, Tanzanie
6	3	Moldavsko, Vietnam, Zambie
12	1	Indie
21	1	Ukrajina

Při srovnání zemí navštívených jedinci výběrového souboru s nejoblíbenějšími zeměmi mezinárodních dobrovolníků (viz sekce 2.4.1) lze dospět k závěru, že složení zemí je podobné. Obě skupiny se nejraději vydávají do Asie, Afriky a Latinské Ameriky. U účastníků oboru MRS bylo zdokumentováno, že celkem 104 (74 %) návštěv se odehrálo na těchto třech kontinentech. Za převážnou část tohoto podílu však tato skupina světových oblastí vděčí u studentů a absolventů oboru MRS jen dvěma kontinentům – Africe a Asii. Jak si lze všimnout v tabulce 5 a názorněji i v grafu 8, **největší** počet stáží studentů a absolventů MRS proběhl **v Asii (46, tedy 33 %) a v Africe (43, tedy 31 %)**. Naopak **nejméně** účastníci cestovali do **Latinské Ameriky**, ve které bylo zdokumentováno jen 15 (11 %) případů. Zanedbatelný však není ani 26% podíl evropských zemí na počtu stáží.

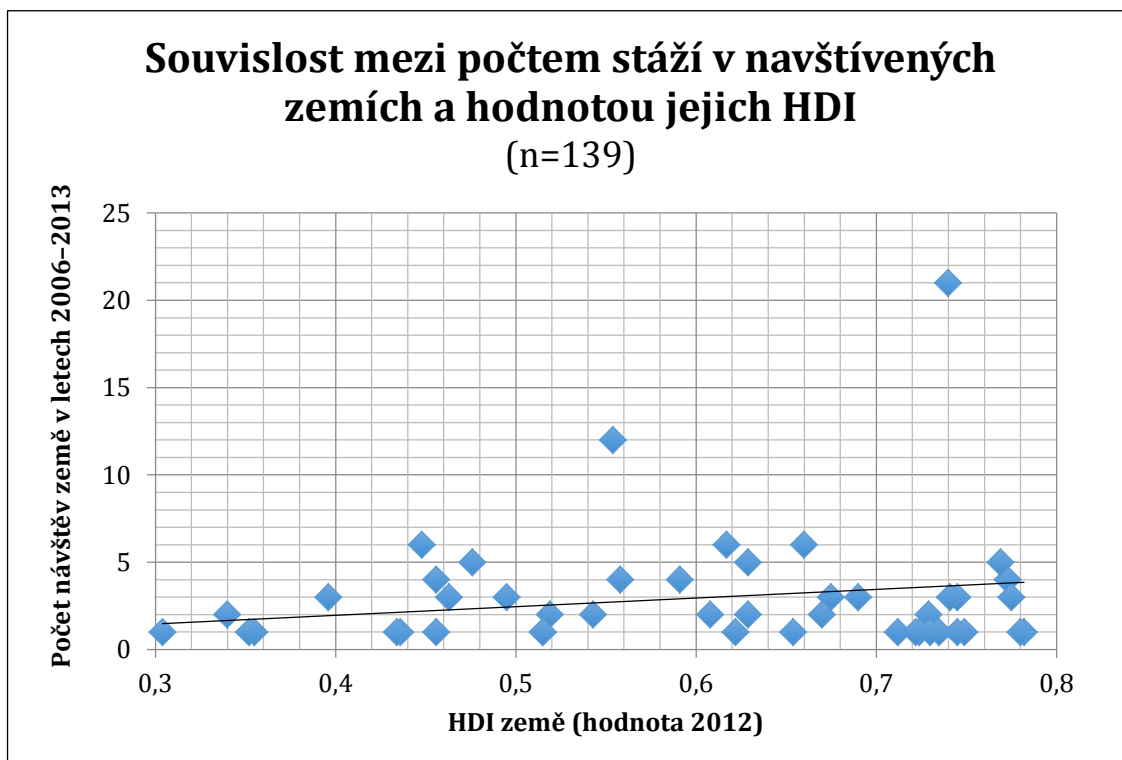


**Graf 8: Porovnání světových oblastí podle počtu navštívených zemí a počtu stáží**

Tvrzení, že dobrovolníci příliš často nejezdí do nejchudších zemí a vybírají si „bohatší“ rozvojové země, které jsou zároveň turistickými destinacemi (viz sekce 2.4.1), nebylo jasně prokázáno. To, že si dobrovolníci vybírají oblíbené turistické destinace (ty, které jsou jmenovány v sekci 2.4.1), bylo objeveno u stáží studentů a absolventů MRS v Latinské Americe a v Asii, nikoliv však v Africe a v Evropě. Co se Afriky týče, v nejoblíbenějších zemích jakými jsou Jihoafrická republika, Keňa, Tanzanie a Ghana proběhlo jen 13 ze 43 afrických stáží.

Předpoklad, že si dobrovolníci vybírají rozvinutější rozvojové země, byl ověřován prostřednictvím hledání **souvislosti mezi počtem návštěv zemí a jejich HDI**. Touto cestou byla **ve prospěch rozvinutějších zemí objevena jen nízká souvislost** (viz graf 9<sup>15</sup>). Bylo zjištěno, že studenti a absolventi MRS si vybírali **země v širokém spektru rozvoje**, od nejméně rozvinuté Demokratické republiky Kongo (s hodnotou HDI 0,304) až po relativně vyspělé evropské Bulharsko (s hodnotou HDI 0,782).

Po rozdělení zemí do skupin podle hodnoty HDI na země s vysokým, středním a nízkým lidským rozvojem nebyly nalezeny výrazné rozdíly – počet zemí v jednotlivých skupinách byl vyvážený (viz tabulka 6) a počet stáží, které v nich proběhly, podobně, s výjimkou nižšího zastoupení zemí s nízkým lidským rozvojem. **Průměrné HDI všech zkoumaných případů (139) se rovnalo 0,617, což je hodnota středního lidského rozvoje.**



**Graf 9: Souvislost mezi počtem stáží v navštívených zemích a hodnotou jejich HDI**

<sup>15</sup> V grafu je zobrazeno celkem 139 návštěv zemí ze 140. Pro Kosovo nebylo možné zjistit hodnotu HDI.

**Tabulka 6: Počet navštívených zemí a počet stáží podle lidského rozvoje**

Lidský rozvoj	Počet zemí	Počet stáží
Vysoký	16	50
Střední	14	53
Nízký	16	36
Celkem	46	139

Kromě hodnoty HDI bylo zjišťováno, kolik studentů vycestovalo do nejméně rozvinutých zemí světa (Least Developed Countries – LDCs). Bylo objeveno, že ze 47 navštívených zemí jich 14 (30 %) patří mezi LDCs, z toho deset se nachází v subsaharské Africe, tři v jihovýchodní a jižní Asii a jedna v Latinské Americe. Počet návštěv těchto zemí dosáhl hodnoty 32 (23 % všech návštěv). **Téměř každá čtvrtá stáž tedy proběhla v zemi ze skupiny LDCs.**

### 5.3.2.2 Oblast (město a venkov)

Stáže lze geograficky dělit i na ty, které proběhly **ve městech a na venkově**. Toto dělení je zajímavé z toho hlediska, že venkov a města rozvojových zemí nabízí účastníkům odlišné životní (kulturní) prostředí, problémy a případně i druhy práce.

To, zda účastník pracoval ve městě, na venkově nebo na obou místech, bylo možno zjistit u 110 stáží ze 143 (viz příloha A3).

Podle výsledků šetření proběhla **většina stáží ve městě**, přičemž se jednalo o města různého typu od malých měst až po hlavní města. Ve městech 23 zemí bylo zdokumentováno celkem **52 (47 %) stáží, na venkově 17 zemí 34 (31 %) stáží a na obou místech 20 zemí 24 (22 %) stáží**. Nejvíce městských stáží proběhlo na Ukrajině (17) a nejvíce venkovských stáží v Indii (7).

### 5.3.3 Sektorové zaměření stáží

Jedním z prvních cílů této práce, stanovených již v zadání, bylo zmapovat sektorové zaměření stáží studentů a absolventů MRS. Autorka se snažila nalézt odpovědi na to, v jakých sektorech účastníci na stážích pracovali a které sektory byly nejoblíbenější (na základě četnosti).

K tomuto účelu byl použit několika úrovnový systém sektorového dělení projektů rozvojové spolupráce Výboru pro rozvojovou spolupráci Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD/DAC), jehož aplikace je podrobněji popsána v příloze A4. Rozdělení do sektorů podle tohoto systému je podle názoru autorky pro tuto práci vysoce relevantní vzhledem k zaměření studijního oboru účastníků i jejich stáží. Na druhou stranu tento systém je poměrně složitý a účastníci navíc v některých případech pracovali na více projektech, tudíž na jednu stáž mohlo připadnout více sektorů.

Důležité je zde upozornit, že výsledky jsou spíše orientační, vzhledem k neúplným vstupním datům, na základě nichž bylo zařazení provedeno. I tak ale tato část práce podává důležitý přehled o tom, které tematické oblasti jsou studenty a absolventy MRS nejvyhledávanější. Znat sektorové zaměření stáží je navíc důležité proto, že pro respondenty to bylo druhé nejdůležitější kritérium výběru stáže (viz podkapitola 5.4).

**Identifikováno bylo celkem 150 projektů<sup>16</sup> u 108 stáží 80 účastníků.** Ve většině případů byl u jedné stáže identifikován jeden sektor, ve kterém účastník pracoval. Pokud však bylo patrné, že účastník pracoval na více projektech s různými cíli a případně pro různé cílové skupiny, pak mohlo být identifikováno u jedné stáže více sektorů<sup>17</sup>. K tomu došlo u 31 stáží, z toho ve 24 případech byly identifikovány sektory dva, ve čtyřech případech tři, ve dvou případech čtyři a v jednom případě dokonce pět.

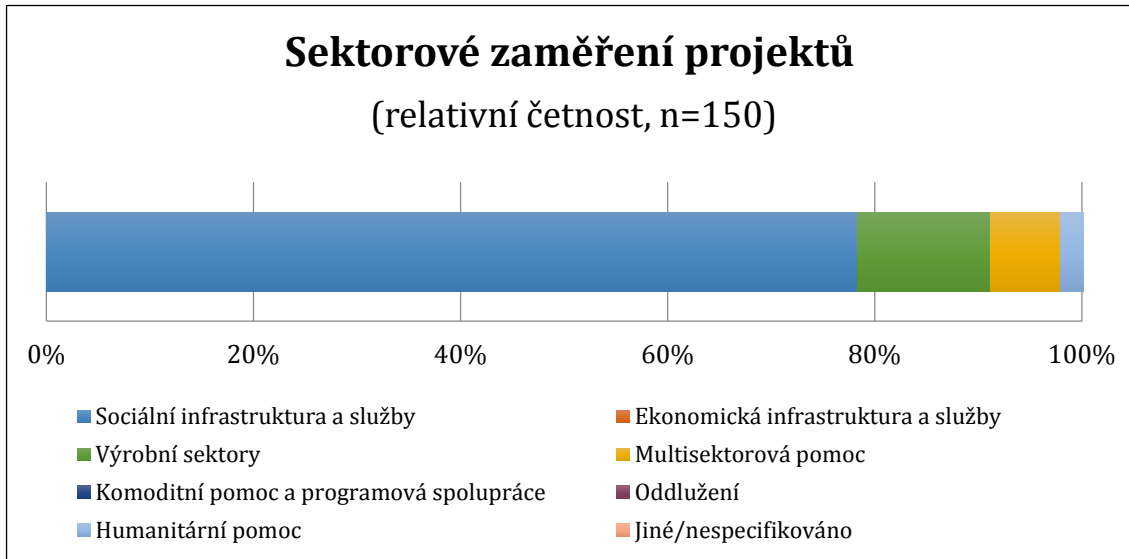
V první úrovni dělení sektorů jasně převládla sektorová skupina sociální infrastruktury a služeb se 116 projekty a 78% podílem, následovaná výrobními sektory s 19 projekty

---

16 Ne vždy se jednalo o projekt v pravém slova smyslu. Zahrnuty jsou nejen aktivity na projektech neziskových organizací, ale i ty, které účastníci sami organizovali, a to i v případě, že by je oni sami projektem možná ani nenazývali. Kritériem byla existence aktivit vykonávaných s nějakým cílem a často přímo pro příjemce pomoci.

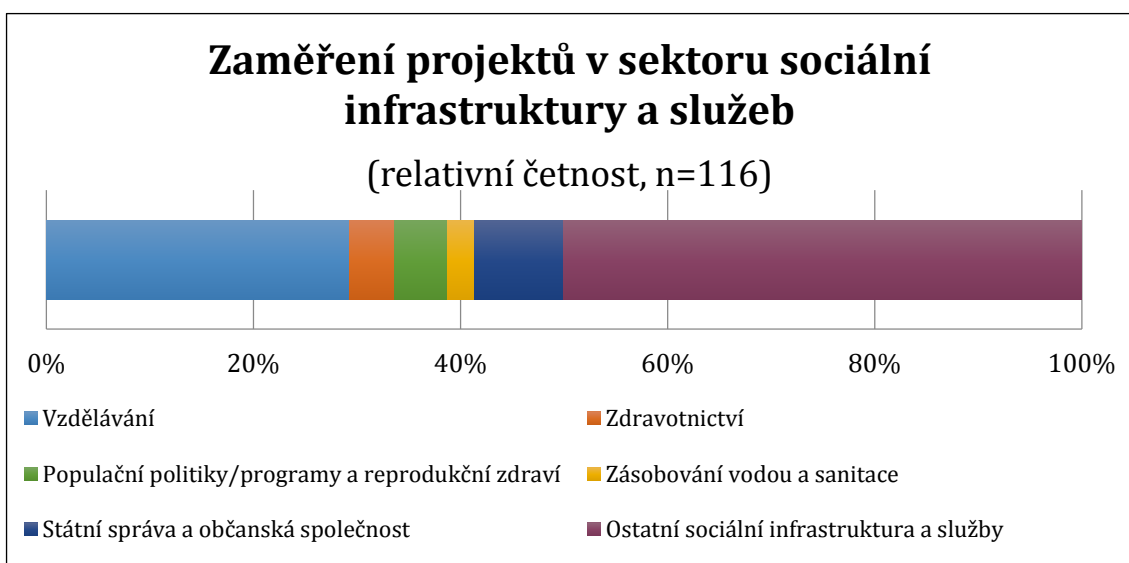
17 Příkladem může být kombinace výuky ve škole (sektor vzdělávání) s prací v zoologické zahradě (sektor ochrany životního prostředí), s volnočasovými aktivitami pro děti, s výzkumem v komunitě s cílem vytvoření plánu komunitního rozvoje či s prací na projektu adopce na dálku (vše sektor ostatní sociální infrastruktury a služeb)atp.

a 13% podílem, multisektorovou pomocí s deseti projekty a 7% podílem, a konečně humanitární pomocí se čtyřmi projekty a 3% podílem. V sektorové skupině ekonomické infrastruktury a služeb, komoditní pomoci a programové spolupráce, oddlužení a jiné pomoci se účastníci neangažovali vůbec (viz graf 10).



**Graf 10: Sektorové zaměření projektů**

Jak již bylo řečeno, nejoblíbenější se se 116 projekty a 78% podílem stala sektorová skupina sociální infrastruktury a služeb, která se dále člení do několika dalších sektorů, jejichž relativní četnost ve vztahu k celé skupině je znázorněna v grafu 11.



**Graf 11: Zaměření projektů v sektoru sociální infrastruktury a služeb**

Jak si lze všimnout v grafu 11, **50% podíl v sektorové skupině sociální infrastruktury a služeb** patří s 58 identifikovanými projekty sektoru **ostatní sociální infrastruktury a služeb**. Ten totiž zahrnuje množství mnoha dalších různorodých oblastí, v nichž byly realizovány projekty sociální práce, adopce na dálku, práce v sirotčincích a dětských domovech, posilování komunit a vytváření plánů na jejich rozvoj, budování kapacit konkrétních skupin obyvatel, výzkumy v této oblasti atp. I přesto, že měla řada těchto projektů jistou vzdělávací složku, ta byla jen součástí „většího“ plánu, zahrnujícího i jiné než vzdělávací cíle a donoři by proto pravděpodobně dané projekty reportovali právě v sektoru ostatní sociální infrastruktury a služeb.

**Druhým** v pořadí byl s 34 identifikovanými projekty a **30%** podílem v sektoru sociální infrastruktury a služeb **sektor vzdělávání**. Do sektoru vzdělávání byly zařazeny pouze projekty, kde bylo vzdělávání hlavním cílem, a nikoliv ty, kdy bylo vzdělávání pouze součástí komplexnější strategie (například v rámci budování kapacit místních neziskových organizací nebo konkrétních skupin obyvatel). Reálně byly do tohoto sektoru zahrnuty aktivity týkající se formálního i neformálního vzdělávání dětí, ale i dospělých. Nejčastěji (ve dvou třetinách případů) se však jednalo právě o formální vzdělávání na základních a středních školách.

V sektoru státní správy a občanské společnosti s 9% podílem v sektoru sociální infrastruktury a služeb účastníci pracovali na deseti projektech, jejichž cílem bylo téměř ve všech případech budování kapacit neziskové organizace a výjimečně propagace lidských práv a míru. V sektoru populační politiky/programy a reprodukční zdraví se účastníci podíleli na realizaci šesti (5 %) projektů týkajících se osvěty o HIV/AIDS. V sektoru zdravotnictví se účastníci zapojili jen do pěti (4 %) projektů, které zahrnovaly práci v nemocnici, s postiženými dětmi, osvětu týkající se malárie a dalších chorob (kromě HIV/AIDS) a preventivní prohlídky vesnických komunit. V oblasti zásobování vodou a sanitace se účastníci podíleli na implementaci tří (3 %) projektů tím, že prováděli výzkum, mapování či reportáž.

V systému OECD/DAC následuje po sektorové skupině sociální infrastruktury a služeb sektorová skupina ekonomické infrastruktury a služeb, v níž ale pravděpodobně nepracoval žádný z účastníků. Je to logické vzhledem k tomu, že v této skupině jsou většinou realizovány velké a drahé projekty zahrnující budování infrastruktury v sektorech dopravy, komunikace, výroby a dodávky energie, finančních služeb, obchodu a dalších služeb.

V pořadí druhou sektorovou skupinou, ve které studenti a absolventi MRS pracovali, je s 19 projekty a 13% podílem skupina sdružující **výrobní sektory** zemědělství, lesnictví, rybolov, průmysl, těžbu surovin, stavebnictví, obchodní politiky a regulace a cestovní ruch. Relevantní jsou z hlediska zapojení účastníků jen sektory zemědělství, průmyslu a cestovního ruchu. V zemědělství účastníci pracovali na devíti projektech, a to buď výzkumných nebo zaměřených na poskytování mikropůjček farmářům. V průmyslu se podíleli na pěti projektech v oblasti domácího průmyslu a řemesel (*cottage industries and handicrafts*), jejichž cílem bylo pomoci zranitelným skupinám v podnikání s ručně vyráběnými produkty (například panenkami, mýdly atp.). Dalších pět projektů ve výrobním sektoru se konalo v oblasti cestovního ruchu, kdy jedinci přispívali k propagaci a rozvoji cestovního ruchu nebo pomáhali v turistickém infocentru.

Třetí v pořadí následuje se **7%** podílem skupina **multisektorová pomoc**, obsahující deset projektů v oblasti životního prostředí, ve které účastníci pracovali na ochraně biodiverzity i oblastí, environmentálním vzdělávání a výzkumu.

Na posledním, čtvrtém, místě se s **3%** podílem umístila oblast **humanitární pomoci**, ve které se tři účastnice na čtyřech stážích podílely na realizaci projektů v oblasti prevence katastrof a připravenosti na ně (konkrétně prostřednictvím mapování) a jedna v oblasti reakce na mimořádné události (konkrétně řízením pomoci při povodni).

**Celkově výsledky opět odpovídají zjištěním v teoretické části práce, kde bylo uvedeno, že mezinárodní dobrovolníci se nejčastěji angažují v sociálním sektoru, sektoru vzdělávání a sektoru životního prostředí.**

## 5.3.4 Činnosti, odbornost práce a pracovní doba

### 5.3.4.1 Činnosti vykonávané na stáži

V části sektory bylo popsáno, v jakých sektorech účastníci na stážích pracovali, ale ne z jakých aktivit se skládala jejich práce. Tematickou a obsahovou analýzou odpovědí na otevřenou otázku, kde byli respondenti požádáni, aby popsali svou pozici na stáži, a také analýzou dokumentů bylo zjišťováno, jakým aktivitám se na stáži účastníci věnovali.

Činnost vykonávanou na stáži se podařilo určit u 118 stáží (viz příloha A5). Bylo identifikováno **sedm kategorií činností: výuka (vzdělávání, školení), výzkum,**



**příprava a realizace volnočasových aktivit, administrativní a organizační práce, manuální činnost, terénní sociální práce a mapování.**

**Výuka/vzdělávací aktivity byly náplní práce 46 (39 %) stáží a jednalo se tak o nejrozšířenější činnost.** Na 30 stážích to byla výuka pro děti, z toho u 18 stáží bylo možno určit, že výuka probíhala na základní škole. U ostatních šlo o výuku v rámci letních táborů, v mládežnických centrech či v rámci komunitních programů. U 23 stáží byla zmíněna výuka AJ, u tří výuka IT, environmentálního vzdělávání a přírodovědy (science), u dvou výuka matematiky a HIV osvěta a vždy u jedné výuka společenských věd, výtvarné výchovy, tělesné výchovy a zeměpisu. V pěti případech specifikováno nebylo a naopak u devíti stáží bylo možno určit více vyučovaných předmětů.

Výukové aktivity se však netýkaly jen dětí, ale cílovými skupinami byly v deseti případech i mládež, v osmi dospělí, v sedmi pracovníci místních neziskových organizací a ve třech ženy. Zajímavostí je, že u pracovníků neziskových organizací se jednalo o budování jejich kapacit (například psaní projektů, článků, CV) a u žen o výuku finanční gramotnosti a podnikatelských dovedností.

**Výzkumné činnosti se týkaly 40 (34 %) stáží,** nikoli pouze výzkumných a kombinovaných, ale i dobrovolnických. Ne vždy byla výzkumná činnost spojena s bakalářskou nebo diplomovou prací. Především se jednalo o kvalitativní výzkumy v komunitách, zaměřené buď na celé komunity, nebo specifické skupiny jako jsou ženy či farmáři.

**Jen o něco méně častou činností byla příprava a realizace volnočasových aktivit pro děti (případně mládež) – této činnosti se věnovali účastníci 37 (31 %) stáží.** Nejčastěji na letním táboře v dětském domově v Mukačevu, ale i jinde. Několik účastníků specifikovalo, že pro děti připravovali hry, kreslení, sportovní aktivity, tance, výlety či koupání v moři.

**Organizační a administrativní úkoly byly náplní práce 34 (29 %) stáží.** Tato skupina činností je různorodá. Na většině stáží (24) se účastníci nějakým způsobem zapojovali do **projektového managementu**, ať už se jednalo o přípravu projektů, jejich implementaci, monitoring či evaluaci. Na přibližně polovině stážistů pracovali na administrativních úkolech a přibližně na třetině organizovali různé akce nebo něco zařizovali.

Manuální činnosti vykonávali účastníci 11 (9 %) stáží a pracovali například na rekonstrukci hradu, renovaci mládežnického centra, hřiště, údržbě zoologické zahrady, čistění lesa, cest, pobřeží, sázení stromů. Jejich činnosti obnášely i zednické a malířské práce a údržbu zeleně.

Terénní sociální prací se účastníci zabývali na osmi stážích a s jednou výjimkou k tomu byli kvalifikováni, jelikož studovali i obory zahrnující sociální práci. Jejich cílovými skupinami byly děti, dospělí, důchodci, ženy, migranti i mládež (v tomto pořadí). Hlavními činnostmi byly domácí péče a sociální práce v rámci projektů adopce na dálku.

Participativnímu mapování se věnovaly čtyři studentky na pěti stážích.

**Shrnutí, mezi nejčastější aktivity studentů MRS na stážích patřily nejen tradičně nejoblíbenější dobrovolnické aktivity, jakými jsou výuka a volnočasové aktivity pro děti, ale také aktivity s potencionálně vyšším profesně relevantním přínosem: výzkumné a administrativní a organizační činnosti. To je pozitivní zjištění.**

#### **5.3.4.2 Odbornost práce**

Svým zaměřením se jednalo **ve většině případů o práci kvalifikovanou**. Za nekvalifikovanou práci lze považovat snad pouze vykonávanou manuální činnost. Otázkou však je, zda měli účastníci pro kvalifikovanou práci, jakou je výuka nebo příprava volnočasových aktivit pro děti, kvalifikaci a potřebné předchozí zkušenosti. Na tuto otázku by bylo možno jasně odpovědět až pomocí dalšího výzkumu mezi respondenty.

Předběžně se však zdá, že **minimálně část účastníků, kteří byli respondenty dotazníků, kvalifikaci pro výuku neměla**, jelikož nikdo z nich nezmínil, že by měl vystudovanou pedagogickou vysokou školu nebo ji studoval. Respondenti maximálně studovali jako doplňující studium učitelství geografie pro střední školy, což jim ovšem nedávalo kvalifikaci pro výuku angličtiny a jiných předmětů, než je zeměpis. Jak se zdá, vysílající a hostitelské organizace k výuce ochotně přijímaly i pro danou práci nekvalifikované dobrovolníky.

Několik účastníků výslovně uvedlo, že na stáži měli s danou prací zkušenost poprvé.

*„Na vlastní kůži jsem si mohla zkusit učit děti ve škole.“ (Účastnice 8)*

*„S výukou cizích jazyků jsem neměla žádné zkušenosti, nicméně po absolvování tohoto projektu se cítím kompetentní k podobné práci.“ (Účastnice 20)*

*„Nikdy předtím jsem angličtinu neučila a ani nejsem učitel.“ (Účastnice 35)*

Velmi zajímavá byla výpověď Účastníka 25, týkající se volnočasových aktivit pro děti:

*„Bylo zapotřebí neustále řešit různé situace a spory mezi dětmi. Děti neustále vystupují pouze za sebe, jsou velkými individualisty, spolupráce nebo třeba slušnost jim moc neříká. Často bylo velmi těžké udržet jejich pozornost nebo je zabavit. Bylo těžké být za každé situace pro děti pozitivním vzorem.“*

Zároveň účastník dodal:

*„Do té doby [do doby stáže] jsem měl pouze málo zkušeností s vedením dětí, ale myslím, že jsem obstál.“*

Každý, kdo delší dobu pracoval s dětmi, ví, že přesně takové mohou být i české děti. Je tedy možné, že se stejnými problémy by se účastník potýkal i zde, a nejen na Ukrajině. Pokud by účastník před stáží s dětmi pracoval, znal by strategie řízení skupiny dětí a měl by vyzkoušené, jak reagovat v různých situacích.

U dalších účastníků je možné očekávat podobnou situaci, ač s pomocí získaných dat ji nelze dokázat. Na uvedené výpovědi totiž autorka přišla náhodou při analýze dokumentů. Každopádně, uvedené citace perfektně zapadají do teorie o volunturistech a světové nerovnosti tím, že jasně potvrzují, že minimálně někteří ze studentů MRS si na stáži jeli zvýšit svou kvalifikaci a zaměstnatelnost, zatímco hostitelským komunitám jejich působení vzhledem k jejich nekvalifikovanosti pro danou práci pravděpodobně nepřineslo dlouhodobý přínos. Toto je proces, kterým se reprodukuje světové nerovnosti. Potencionálně tak někteří studenti MRS mohli chudším lidem, kterým přijeli pomáhat, uškodit.

### **5.3.4.3 Pracovní doba**

Od respondentů všech druhů dotazníku bylo zjišťováno, jaká byla jejich pracovní doba (viz příloha A6). Byli tázáni na (přibližný) počet odpracovaných dní týdně a hodin denně. Tímto bylo možno zjistit, kolik hodin týdně odpracovali.

Pracovní doba byla zjištěna u 54 respondentů všech druhů dotazníku, u dvou stáží autorky a u tří dalších účastníků analýzou evaluačních zpráv z praxe, celkem tedy u 59 stáží. Na zmíněných 59 stážích účastníci pracovali 4 až 7 (průměrně 5,31) dní v týdnu, 4 až 11 (průměrně 6,98) hodin denně. **Týdně účastníci pracovali minimálně 18 hodin a maximálně 77, což v průměru činilo 37,64 hodin – to je přibližně stejná doba jakou v práci týdně tráví i občané EU.** V počtu odpracovaných dní si byli účastníci podobnější než v počtu odpracovaných hodin, který se značně u jednotlivců lišil.

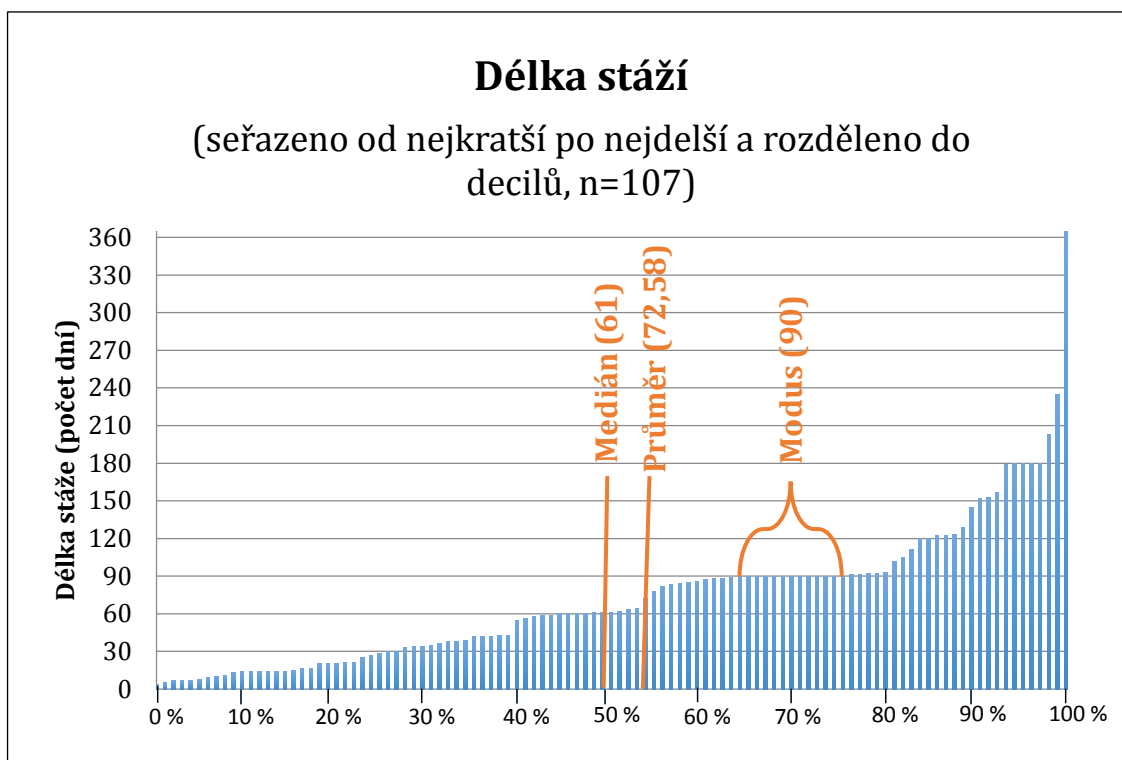
Z porovnání (40) dobrovolnických, (12) kombinovaných a (7) výzkumných stáží vyplynulo, že „nejpracovitější“ byli účastníci kombinovaných stáží, kteří vykonávali dobrovolnickou činnost a zároveň vedli vlastní výzkum. Týdně odpracovali průměrně 40,25 hodin, zatímco účastníci dobrovolnických stáží 38,41 hodin a účastníci čistě výzkumných stáží dokonce pouhých 28,79 hodin týdně. Rozdíly byly způsobeny především rozdílným průměrným počtem denně odpracovaných hodin, který činil u kombinovaných stáží 7,5 hodin, u dobrovolnických 7,08 hodin a u výzkumných jen 5,5 hodin. Pro zajímavost, v porovnání 51 žen a osmi mužů byly pracovitější ženy, které průměrně pracovaly 38,01 hodin týdně. Muži za nimi se svým počtem 35,31 hodin mírně zaostávali. Obecně počet odpracovaných hodin nemusí vypovídat o efektivitě a kvalitě práce. Ty jsou ale na základě získaných dat nezjistitelné.

Odpovědi na otázky kvalitativního charakteru z dlouhých a středních dotazníků, týkající se toho, jak respondenti vnímali množství vykonané práce, podíl na rozhodování a jak byli se svou prací spokojeni, jsou poskytnuty zájemcům pouze v příloze C1.

## 5.3.5 Délka stáží a časové období

### 5.3.5.1 Délka stáží

Délku stáže bylo možné vypočítat u 107 stáží ze 143 (viz příloha A7). **Nejnižší počet dní strávených na stáži v letech 2006–2013 byl čtyři dny (méně než týden) a nejvyšší 365 dní (celý rok).** Z grafu 12 je patrné, že se jedná o značné rozpětí s **průměrným počtem** dní strávených na stáži dosahujícím hodnoty **72,58 dní (přibližně dva a půl měsíce).**



**Graf 12: Délka stáží**

Podle dělení dle českého Zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a změně některých zákonů na stáže krátkodobé a dlouhodobé (viz sekce 2.4.4) by byly **tři čtvrtiny** (81) ze 107 stáží jedinců výběrového souboru (s identifikovanou délkou trvání 4–90 dní) považovány za **krátkodobé** a jen čtvrtina (26) za dlouhodobé. Konkrétněji ke krátkodobým stážím, do 30 dnů trvalo 29 stáží, v délce 31–60 dní trvalo 22 stáží a v délce 61–90 dní 30 stáží.

Při hledání souvislostí mezi délkou stáže a dalšími faktory byla nalezena částečná souvislost mezi délkou stáže a geografickou oblastí, kde byla vykonávána. Potvrdil se předpoklad, že většina (23 z 29 stáží, tedy 80 %) z **nejkratších stáží** (trvajících do 30 dnů) proběhla v **Evropě** (18 stáží, tedy 62 %) nebo v geograficky blízkých zemích jako je Maroko a Turecko (pět stáží, tedy 17 %). Mezi stážemi trvajících do 60 dnů navíc nebyla zastoupena žádná evropská země a u delších stáží jen ve dvou případech. Vliv na tuto skutečnost mohla mít řada faktorů. Roli mohly hrát mimo jiné i finance. Pokud chtějí lidé vycestovat na stáž, ale nedokážou sehnat dostatek financí na cestu do exotické vzdálené země, logicky jim nezbyvá než vydat se do blízké země v Evropě, případně na jejím okraji.

**Tabulka 7: Délka stáží podle typu stáže**

Počet dní na stáži	Dobrovolnické stáže	Kombinované stáže	Výzkumné stáže
Nejnižší počet	7	42	4
Nejvyšší počet	365	180	203
Průměrný počet	66,36	100,10	64,11
Modus	90	90	není
Medián	59	91	60
Počet stáží	67	21	19

Zajímavé je, že v porovnání podle typu stáže se průměrná délka příliš neliší u dobrovolnických a výzkumných stáží, zatímco u kombinovaných ano (viz tabulka 7). Z šetření vyplývá, že účastníci kombinovaných stáží tráví na stáži nejdelší dobu. Otázka rozvoje je pravděpodobně velmi zajímavá vzhledem k tomu, že se snaží nejen provést výzkum, ale i poznat zkoumanou populaci tím, že pro komunitu pracují. Při srovnání výzkumných a kombinovaných stáží se ukazuje, že téměř polovina výzkumných stáží byla kratších než nejkratší kombinovaná a podíl dlouhodobých byl u výzkumných stáží jen 21% ve srovnání se 43% u kombinovaných stáží. Z delší doby, kterou studenti kombinovaným stážím věnují, i z povahy kombinované práce, plyne potencionálně nejvyšší přínos tohoto typu stáže ve srovnání s ostatními typy.

Délka stáže je důležitá zejména proto, že ovlivňuje přínos stáže pro dobrovolníka i pro hostitelskou komunitu a organizaci. Jak bylo popsáno v sekci 2.4.4, obecně platí, že čím delší stáž je, tím je potencionálně přínosnější. **Trendem 21. století jsou stáže kratší šesti měsíců<sup>18</sup>. Do tohoto trendu spadá 100 (94 %) ze 107 stáží účastníků.** Doba, kterou účastníci MRS strávili na stáži, je spíše krátká. Několik jedinců výběrového souboru uvedlo, že strávili na stáži příliš krátkou dobu, což limitovalo výsledky stáže.

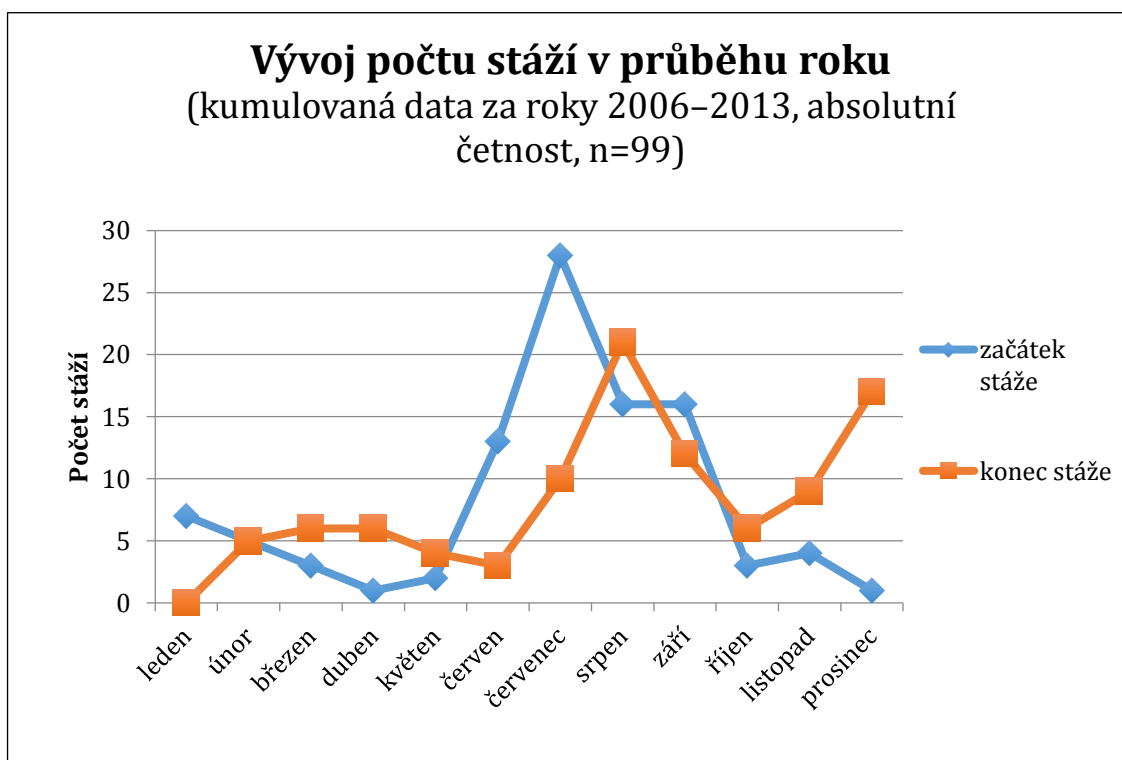
### 5.3.5.2 Časové období

Časové období, ve kterém stáž proběhla, vhodně doplňuje informace zjištěné o délce stáže. Mezi délkou stáže a časovým obdobím bylo možné očekávat souvislost. Jelikož většina účastníků vycestovala v průběhu studia, bylo možné očekávat, že řada z nich tak učinila v období, kdy měli nejvíce volného času – tedy v období letních prázdnin.

<sup>18</sup> Tedy stáže trvající méně než 180 dní.

Časové období, kdy stáž probíhala, tedy měsíc začátku a měsíc konce stáže, bylo možno zjistit u 99 stáží ze 143 (viz příloha A8). Jak je na první pohled patrné v grafu 13, **nejvíce stáží začalo i skončilo v letních měsících v období června až září, což je zároveň období letních prázdnin**. Konkrétněji, nejvíce stáží začalo v červenci a nejvíce jich skončilo v srpnu. Ve vztahu ke školnímu roku, po skončení letního semestru a zároveň před začátkem zimního proběhlo celkem 44 (44 %) stáží a dalších 15 (15 %) v tomto období začalo (s přesahem nejdéle do konce zimního semestru) a dvě byly součástí delšího období.

**Druhým nejoblíbenějším obdobím pro stáž byl zimní semestr** – 16 (16 %) stáží začalo i skončilo v období od září do prosince. Méně oblíbené bylo období letního semestru, ve kterém vycestovalo a vrátilo se 11 (11 %) lidí (včetně přesahů do části ledna nebo června). Zkouškového období v lednu a v únoru využilo pět (5 %) účastníků. Co se týče nejdelsích stáží, šest (6 %) osob strávilo na stáži období zimního až letního semestru, jeden účastník období letního až zimního semestru a jeden muž celý rok. Předpoklad, že relativně nejvíce stáží (ve srovnání s ostatními obdobími školního roku) začalo a zároveň skončilo v období letních prázdnin, se tedy potvrdil.



Graf 13: Vývoj počtu stáží v průběhu roku

### 5.3.6 Organizace stáží

Společně s tím do jaké země účastník na stáž jede, v jakém sektoru pracuje, a jaké konkrétní činnosti vykonává, je důležité i to, s jakou organizací vycestuje a zejména pro jakou na místě pracuje – pracuje-li pro organizaci. Jedním ze základních cílů definovaných v zadání této práce bylo odpovědět na otázku, pro jaké organizace účastníci na stážích pracovali. Konkrétně bylo ve všech třech typech dotazníku i prostřednictvím analýzy dokumentů zjišťováno, zda účastníci vůbec pracovali pro organizaci, a pokud ano, zda využili služeb vysílající organizace, zda vysílající organizace zároveň byla jejich hostitelskou organizací, nebo zda na místě pracovali pro jinou organizaci.

Určit, zda účastník vycestoval prostřednictvím organizace, bylo možné u 119 stáží z celkového počtu 143 (viz příloha A9).

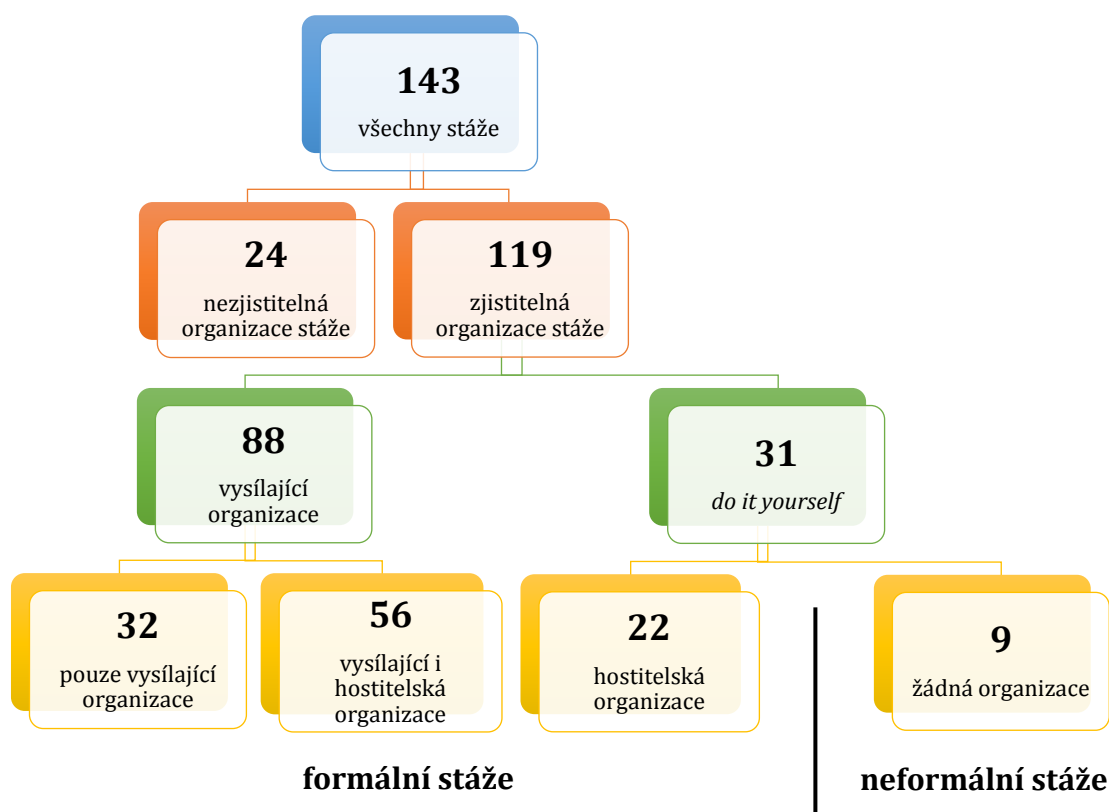
V základu lze stáže podle jejich organizace dělit na formální a neformální (viz sekce 2.4.5). O **formální** stáž se jedná tehdy, probíhá-li prostřednictvím formálně existující organizace. U stáží studentů a absolventů MRS se vyskytovaly tři hlavní typy formální stáže: účastník buď pracoval přímo pro svou vysílající organizaci, nebo vysílající organizace zprostředkovala stáž u hostitelské organizace, nebo účastník pracoval přímo pro hostitelskou organizaci, se kterou sám navázal spolupráci. V posledním případě se jedná o pobyt spadající do kategorie *do it yourself* pobytů (viz sekce 2.4.5).

Do stejné kategorie spadá i jediný identifikovaný **neformální** typ stáže, kdy účastník pracoval „na vlastní pěst“, stáž si sám zorganizoval a buď samostatně bez záštity organizace vedl výzkum, nebo inicioval vlastní projekt. Schéma organizace stáží studentů a absolventů MRS včetně počtu stáží je znázorněno v obrázku 3.

Stejně jako ve světě, i mezi studenty a absolventy oboru MRS převažovaly **formální** dobrovolnické pobyty, které v celku 119 stáží zaujímaly se 110 pobyty více než **92%** podíl. **Neformálních** stáží proběhlo jen 9, což představovalo jen **8%** podíl.

**Nejčastějším** způsobem, jak účastník vycestoval na stáž, bylo prostřednictvím **vysílající organizace**. Ta byla využita u **88 (74 % zjistitelných) stáží, z toho 32 (36 %) případů** tvořily stáže, kdy **účastník na místě pracoval pro ni** nebo přímo pro příjemce pomoci (viz tabulka 8 na konci sekce) a **56 (64 %) případů** stáže, na kterých **účastník pracoval pro** (jinou) **hostitelskou organizaci** (viz tabulka 9 na konci sekce).





Obrázek 3: Schéma organizace stáží

Mezi 32 stážemi, na které účastníci vycestovali pouze s vysílající organizací, byly nejčastější pobyty s českou neziskovou organizací **Adra**, s níž účastníci vycestovali podle zjištěných dat 15krát na dětský tábor v ukrajinském městě Mukačevo. Objasnit vysokou oblíbenost pobytu v domově Mukačevo není obtížné – vycestovat může i nezkušený dobrovolník, na krátkou dobu a navíc levně. Je to tedy ideální vstup do světa mezinárodního dobrovolnictví.

Následně shodný počet tří stáží byl organizován neziskovými organizacemi **Člověk v tísni**, **Maendeleo** a **MOST**. Dva účastníci také vycestovali jako dobrovolníci OSN. Stáže v organizacích Člověk v tísni a OSN jsou na jednu stranu prestižní a pro dobrovolníka finančně přívětivé, avšak na druhou stranu je nutné vycestovat na delší dobu a je relativně obtížnější na ně být přijat. Stáže v organizacích Maendeleo a MOST jsou u studentů MRS pravděpodobně oblíbené vzhledem k blízkosti organizací a jejich otevřenosti studentům MRS, a to i přesto, že jsou finančně nákladné.

Co se týče **vysílajících organizací, které zprostředkovaly pobyt u hostitelských organizací**, jednoznačně nejoblíbenější byly organizace **INEX-SDA** (viz příloha C3), která účastníkům zprostředkovala 20 (36 %) stáží tohoto typu a organizace **AIESEC** (viz příloha

C4), která jim zajistila 11 (20 %) stáží tohoto typu. Dohromady tedy jen tyto dvě organizace zprostředkovaly studentům a absolventům MRS více než polovinu stáží tohoto typu.

Mezi další časté vysílající organizace patřily Vyšší odborná škola Caritas, Česká arcidiecézní charita Praha (vysílající na projekt adopce na dálku v Ugandě), Univerzita Palackého v Olomouci, Jihočeská univerzita a organizace Namasté Nepál (zprostředkovávající výukové pobyty v Nepálu).

Pokud se jedná o organizaci stáží, vysílající organizace mohly studentům a absolventům MRS zprostředkovat pobyty vysoce organizované či částečně organizované (viz sekce 2.4.5). U části stáží účastníků sice nebylo na základě získaných dat možné určit, o který z typů se jednalo, avšak vzhledem k vysokému počtu stáží, u kterých je jisté, že byly jen **částečně organizované**, tj. účastník si část záležitostí musel zařídit sám, lze tvrdit, že takových pobytů byly **minimálně tři čtvrtiny**. Z nejčastějších lze zmínit například stáže organizací INEX-SDA, AIESEC, Maendeleo, UPOL či dětský tábor v Mukačevu organizace Adra.

V České republice se mladí dobrovolníci snaží šetřit a na rozdíl od zahraničí v této zemi prakticky nelze nalézt soukromé velké operátory nabízející drahé *all-inclusive* dobrovolnické balíčky. V českých podmínkách je však možné, že vysoce organizované pobyty poskytly některé z organizací, které byly zároveň vysílající i hostitelskou organizací. Bohužel však na základě získaných dat nelze určit, zda si část pobytu účastník zorganizoval sám nebo ne.

Co se týče **hostitelských organizací**, nejčastějšími byly lokální pobočky organizací **AIESEC** a **Caritas** a dále marocká nezisková organizace Chantiers Sociaux Marocains, nepálská DCWC Nepál, kostarická Earth University a mongolské turistické infocentrum Huvsgul Aimag Tourism and Information (HATI).

Další možností, jak vycestovat na stáž, bylo vše si zorganizovat sám a buď si najít hostitelskou organizaci (formální typ stáže) nebo pracovat bez ní (neformální typ stáže). Souhrnně se tyto stáže nazývají **do it yourself** a jejich hlavním znakem je, že vůbec nebyla zapojena vysílající organizace. Mezi *do it yourself* pobyty lze zařadit **31 (26 % zjištěných) stáží** studentů a absolventů MRS. *Do it yourself* pobytů, na kterých účastníci pracovali **pro hostitelskou organizaci, bylo 22 (71 % všech**

*do it yourself* pobytů) a stáží, na kterých účastníci **nepracovali pro žádnou organizaci jen devět (29 %)**. V prvním případě byly náplní stáží výzkumné aktivity, vzdělávací aktivity, ochrana životního prostředí či podpora lokálního neziskového sektoru. Složení 20 hostitelských organizací, pro které účastníci pracovali, bylo pestré (viz tabulka 10 na konci sekce).

Mezi těmi, kteří vycestovali „na vlastní pěst“ je zahrnuto šest jedinců, kteří si sami zorganizovali výzkumnou stáž a jen případně na výzkumu spolupracovali s místní organizací, ale nepracovali přímo pro ni. Další tři účastníci si zorganizovali vlastní projekty nezaštitěné organizací a pracovali přímo s cílovými skupinami, z toho v jednom případě s ženami z komunity na budování jejich kapacit a ve dvou s dětmi v dětském domově v Moldavsku na týdenním projektu výuky angličtiny.

Celkově studenti a absolventi MRS využili 27 vysílajících organizací, z toho 18, které jim zprostředkovaly pobyt u více než 50 hostitelských organizací<sup>19</sup>. U dalších 20 hostitelských organizací si účastníci zařídili pobyt sami. Mezi vysílajícími organizacemi převažovaly organizace INEX-SDA a AIESEC. Složení hostitelských organizací bylo velmi pestré a výraznější pozici v něm zaujmul pouze zahraniční pobočky organizací AIESEC a katolické Caritas.

Možností, s kým vycestovat mají potencionální dobrovolníci mnoho – otázkou však je, jak kvalitní pobyty organizace nabízejí a co dobrovolníci přinášejí jim. Tyto otázky jsou vhodným námětem pro další výzkum.

Co se týče spokojenosti s poskytnutými informacemi a s komunikací s organizacemi, bohužel byl nasbírán pouze zlomek předpokládaných dat a nelze na nich zakládat věrohodné závěry. I přesto jsou pro zájemce výsledky uvedeny v příloze C2.

---

<sup>19</sup> Přesný počet nelze určit, vzhledem k tomu, že nebyly vždy uvedeny konkrétní pobočky Caritas a AIESEC.

**Tabulka 8: Stáže pouze s vysílající organizací**

<b>Jméno organizace</b>	<b>Země stáže</b>	<b>Typ stáže</b>
Adra	Ukrajina	15krát D
Bez mámy	Tanzanie	K
Community Inspiration	Mexiko	D
Člověk v tísni	Etiopie	D
Člověk v tísni	DR Kongo	D
Člověk v tísni	Kambodža	D
FIDCON	Haiti	K
Kintari foundation	Indonésie	D
Maendeleo	Tanzanie	D
Maendeleo	Tanzanie	K
Maendeleo	Tanzanie	V
MOST	Indie	D
MOST	Indie	D
MOST	Indie	K
Surya	Indie	K
UN (Volunteers)	Kambodža	D
UN (Volunteers)	Kosovo	D
UPOL	Zambie	K
<b>Vysvětlivky</b>		
D	Dobrovolnická stáž	
K	Kombinovaná stáž	
V	Výzkumná stáž	

**Tabulka 9: Stáže s vysílající i hostitelskou organizací**

<b>Jméno vysílající organizace</b>	<b>Země stáže</b>	<b>Typ stáže</b>	<b>Jméno hostitelské organizace</b>
AIESEC	Kamerun	D	AIESEC lokální pobočka, CEEATOK
AIESEC	Pákistán	K	AIESEC lokální pobočka, Citizen's Commission for Human Development
AIESEC	Kostarika Panama	K	AIESEC lokální pobočka, Fundacion Operacion GAYA v Kostarice, Pro ninos de darien v Panamě
AIESEC	Ghana	D	AIESEC lokální pobočka, Plight of the Child International
AIESEC	Tunisko	D	AIESEC lokální pobočka, přímá hostitelská organizace neznámá
AIESEC	Brazílie	D	AIESEC lokální pobočka, přímá hostitelská organizace neznámá
AIESEC	Bulharsko	D	AIESEC lokální pobočka, přímá hostitelská organizace neznámá
AIESEC	Kamerun	D	AIESEC lokální pobočka, přímá hostitelská organizace neznámá
AIESEC	Tádžikistán	K	AIESEC lokální pobočka, Technologická univerzita v Dušanbe
AIESEC	Indie	D	AIESEC New Delhi, The Earth Saviours Foundation
AIESEC	Kamerun	D	AIESEC Younde, WebDev Foundation
Caritas VOŠ	Ukrajina	D	Caritas Uzghorod
Caritas VOŠ	Indie	D	Snehasadan Bethany Sisters Society Jana Jagran
Caritas VOŠ	Arménie	D	Caritas Armenia
Česká arcidiecézní Charita Praha	Uganda	D	Caritas lokální pobočka
Česká arcidiecézní Charita Praha	Uganda	V	Arcidiecézní charita Praha - Uganda-Czech Development Trust
Česká arcidiecézní Charita Praha	Uganda	D	Arcidiecézní charita Praha - Uganda-Czech Development Trust
Česká arcidiecézní Charita Praha	Uganda	D	Caritas Nebbi
France Volontaire (Francouzská organizace) Diakonie ČCE	Burundi	D	France Volontaire - Grand Lacs
GLEN Slovakia	Gruzie	D	Borjomi Just by Hand
Global Relation	Keňa	K	Kibera Women Network, Wayo Wayo Africa
Charita ČR	Mongolsko	D	Caritas lokální pobočka
INEX-SDA	Thajsko	D	DaLaa International Volunteers for Social Development Assocation Thailand
INEX-SDA	Zambie	D	FODEP
INEX-SDA	Turecko	D	GSM, Turecko
INEX-SDA	Mongolsko	D	Huvsgul Aimag Tourism and Information (HATI)

INEX-SDA	Mongolsko	D	Huvsgul Aimag Tourism and Information (HATI)
INEX-SDA	Maroko	D	Chantieurs Sociaux Marocains
INEX-SDA	Maroko	D	Chantieurs Sociaux Marocains
INEX-SDA	Maroko	D	Chantieurs Sociaux Marocains
INEX-SDA	Maroko	D	Chantieurs Sociaux Marocains
INEX-SDA	Vietnam	D	hostitelská organizace neznámá
INEX-SDA	Albánie	D	Projekte Vullnetare Ndërkombëtare
INEX-SDA	Vietnam	D	Solidarités Jeunesse (SJ) Vietnam
INEX-SDA	JAR	D	South African Education and Environment Project
INEX-SDA	Ghana	D	Special Need Childer Center
INEX-SDA	Ukrajina	D	SVIT
INEX-SDA	Vietnam	D	The Center for Supporting Community Development Initiatives (SCDI)
INEX-SDA	Palestina	D	The International Academy of Art Palestine
INEX-SDA	Zambie	D	United Church of Zambia
INEX-SDA	Tanzanie	D	UVIKIUTA
INEX-SDA	Srbsko	D	Youth Researches of Serbia, Municipality of Cajetina
Jihočeská univerzita	Namibie	K	Ministry of Health and Social Services (Namibia)
Jihočeská univerzita	Zambie	D	Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety v Bratislavě, Edukační centrum Lusaka
MOST	Indie	D	Thiksey Monastery, Diskit Monastery, Sapan Foundation
Nadační fond Inka	Peru	V	Fundacion Inca
Namasté Nepál	Nepál	D	DCWC Nepál
Namasté Nepál	Nepál	K	DCWC Nepál
OtherWise (Holandská organizace)	Etiopie	K	Professional Aliance for Development Fresh and Green Academy
Service Civil International	Srbsko	D	Volunteers Centre of Vojvodina
United Vision o.s.	Mexiko	K	Productores Forestales de Calakmul A.C. (PFC)
UPOL	Kostarika	V	EARTH University Kostarika
UPOL	Kostarika	K	EARTH University Kostarika
UPOL	Vietnam	V	Hanoi University Faculty of International Studies
UPOL	JAR	K	Stellenbosch University
Zeměkoule o.s.	Gruzie	D	Droni
<b>Vysvětlivky</b>			
D	Dobrovolnická stáž		
K	Kombinovaná stáž		
V	Výzkumná stáž		

**Tabulka 10: Stáže pouze s hostitelskou organizací**

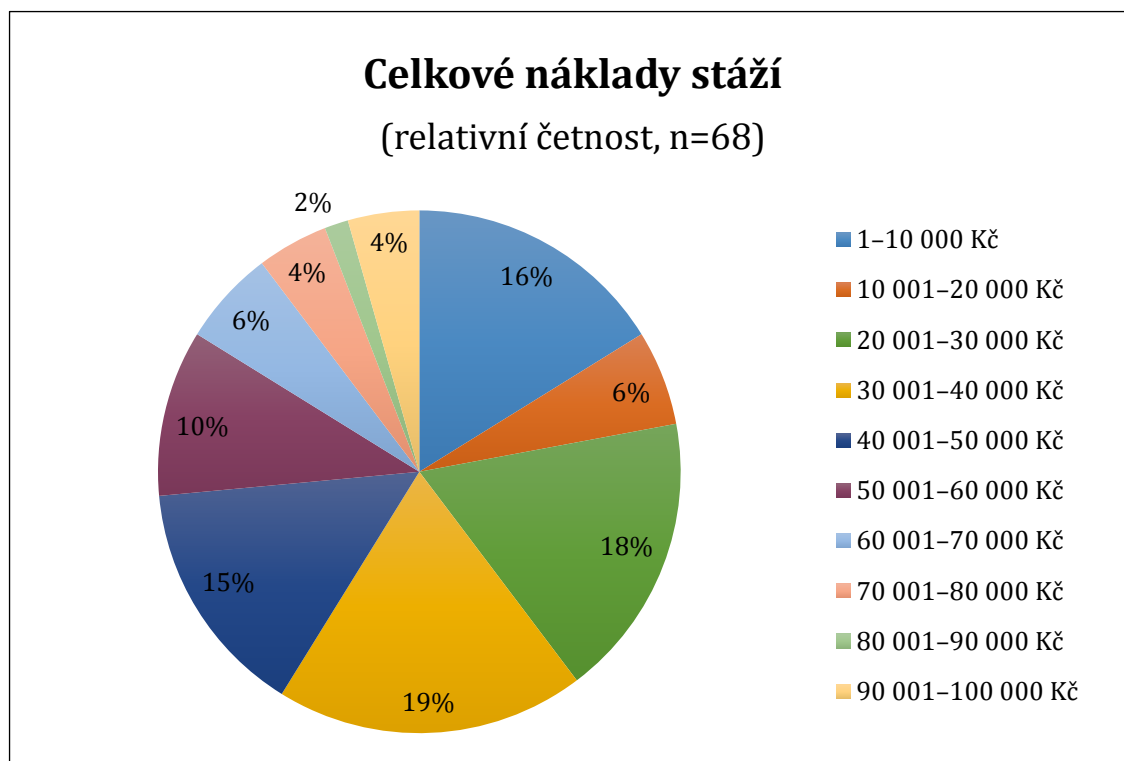
<b>Jméno organizace</b>	<b>Země stáže</b>	<b>Typ stáže</b>
Barli Institut for Rural Women	Indie	D
Caritas Srbije i Crne Gore	Srbsko	V
Centre for Trade Policy and Development (CTPD) Civil society for Poverty Reduction (CSPR)	Zambie	V
CEREGMIA výzkumné centrum	Dominika	V
Červený kříž (oblastní pobočka)	Filipíny	V
Hebron Rehabilitation Committee	Palestina	D
Intiwawa en Accion	Peru	K
knihovna (nespecifikováno)	Srbsko	V
Madras University, Department of Geography	Indie	V
Marafiki Community	Keňa	D
Navdanya	Indie	K
North Sumatra Animal Welfare (NSAW)	Indonésie	D
North Sumatra Animal Welfare (NSAW)	Indonésie	D
North Sumatra Animal Welfare (NSAW)	Indonésie	D
PANE, Prolinnova	Etiopie	V
PICC - Phi Phi International Community Center	Thajsko	D
Regional Environmental Centre Moldova (REC)	Moldavsko	V
Regional Environmental Centre Moldova (REC)	Moldavsko	V
Thanarapa Swallows	Bangladéš	K
United Hearts Children Centre in Bawjiase	Ghana	D
United Hearts Children Centre in Bawjiase	Ghana	V
Volunteer Society Nepal	Nepál	D
<b>Vysvětlivky</b>		
D	Dobrovolnická stáž	
K	Kombinovaná stáž	
V	Výzkumná stáž	

### 5.3.7 Financování stáží

Říká se, že „peníze nejsou všechno“, na druhou stranu „bez nich to nejde“ – a to bez výjimky platí v případě mezinárodního dobrovolnictví. Mezinárodní dobrovolnictví je drahou záležitostí, ať už pobyt platí sám dobrovolník, jeho rodina nebo nějaká instituce, od které získal finanční podporu.

#### 5.3.7.1 Rozpočet stáží

O tom, jak drahé byly stáže studentů a absolventů MRS v rozvojových zemích, si lze učinit nejsnáze představu podle průměrných celkových nákladů jejich stáží. **Celkové finanční náklady** se podařilo zjistit u 68 stáží (viz příloha A10) a **průměrně činily 39 338 Kč na stáž**, s minimálními celkovými náklady 3 000 Kč v případě týdenního dobrovolnického pobytu v Moldavsku a maximálními 97 869 Kč ze studijně-výzkumného 5měsíčního pobytu v Jihoafrické republice. Podrobnější strukturu stáží podle průměrných celkových nákladů lze vidět v grafu 14.



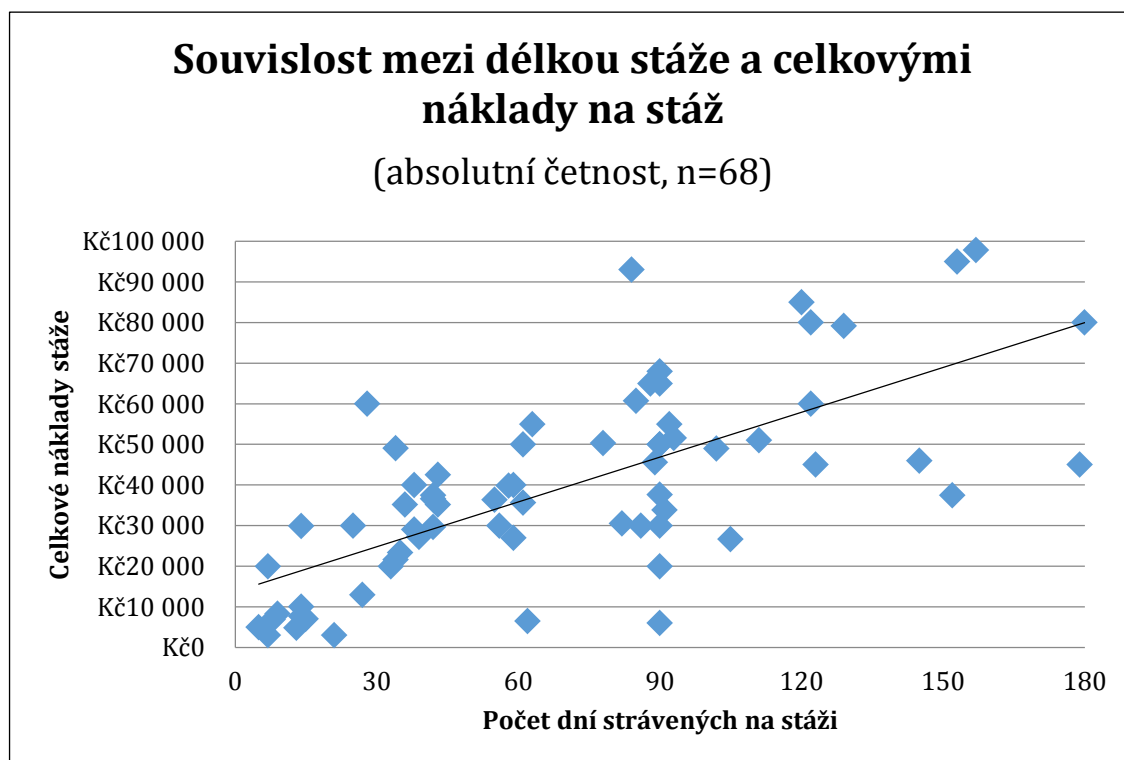
Graf 14: Celkové náklady stáží



Relativně nejdražší byly stáže kombinované (16), jejichž průměrné celkové náklady na stáž dosáhly 62 039 Kč. Nižší náklady byly zjištěny u (13) stáží výzkumných – 34 751 Kč – a nejnižší u (39) stáží dobrovolnických – 31 888 Kč.

Celkové náklady stáží byly pravděpodobně ovlivněny délkou stáže, geografickou vzdáleností země od České republiky a dalšími faktory jako jsou například cenová hladina cílové země, spořivost účastníka, dostupné prostředky atp.

Při hledání souvislostí mezi celkovými náklady a dalšími faktory byla nalezena silná souvislost s počtem dní strávených na stáži, (viz graf 15), která značí, že **čím delší dobu účastník na stáži strávil, tím byla stáž dražší**. Nemusí se však jednat o příčinnou souvislost.



**Graf 15: Souvislost mezi délkou stáže a průměrnými celkovými náklady stáže**

Při rozdělení navštívených zemí do oblastí Evropy, Asie, Afriky a Latinské Ameriky (bez uvážení rozdílných délek stáže) bylo objeveno, že nejlevnější byly stáže v Evropě (celkem 11 stáží), jejichž průměrné celkové náklady činily pouze 7 316 Kč na stáž. Ostatní kontinenty byly dražší, asijské stáže (celkem 23 stáží) účastníky průměrně vyšly na 38 144 Kč, stáže v Africe (celkem 24 stáží) na 46 812 Kč a stáže v Latinské Americe (celkem

deset stáží) na 59 374 Kč. Účastníci, u kterých byly zjištěny celkové náklady stáží, průměrně v Evropě strávili 23 dní, v Asii 67 dní, v Africe 76 dní a v Latinské Americe 110 dní. Zdá se tedy, že existuje souvislost mezi celkovými náklady stáže, počtem dní strávených na stáži a zemí, kde stáž proběhla.

Shrnuto, **nejlevnějšími byly krátkodobé stáže v Evropě a nejdražšími dlouhodobé stáže v Latinské Americe**. Střední cestu z hlediska financí představovaly stáže v Asii a v Africe. Tato data značí, že když už se účastníci vydali do vzdálených koutů Země, chtěli tam strávit delší dobu, a to i za cenu vyšších nákladů.

### 5.3.7.2 Způsoby financování stáží

Jedním z cílů práce bylo zjistit, jakými způsoby účastníci své stáže financovali. Jak bylo zjištěno, průměrné náklady na stáž činily 39 338 Kč, což je podle názoru autorky poměrně velké množství peněz vzhledem k tomu, že účastníci stáží byli ve většině případů studenti. Tato část práce tedy popisuje, z jakých zdrojů účastníci stáže financovali (viz příloha A11).

Z celkem 60 stáží (58 popsaných v dotaznících a dvou stáží autorky) jich bylo 42 (70 %) financováno nějakým stipendiem, z toho šest (14 %) stáží kompletně a 36 (86 %) stáží částečně. Účastníci 27 stáží získali jedno stipendium (ve čtyřech případech kompletně pokrylo náklady), účastníci 12 stáží dvě stipendia (v jednom případně kompletně pokrylo náklady) a účastníci tři stáží tři stipendia (v jednom případě kompletně pokrylo náklady). Jen 18 stáží respondenti financovali čistě z vlastních zdrojů.

**Průměrně respondentům stipendia pokryla přibližně 40 % celkových nákladů stáže.** Podrobnější rozložení počtu stáží podle počtu stipendií včetně *in-kind* podpory od vysílajících/hostitelských organizací ve formě ubytování a/nebo stravování zdarma je zobrazeno v tabulce 11 (na konci sekce), stejně jako seznam zdrojů financování a stipendia ostatních účastníků, u kterých bylo analýzou dokumentů zjištěno, že získali nějaká stipendia.

Účastníci nejčastěji získávali finance přímo od KRS, a to prostřednictvím Vavrouškova stipendia a v menší míře stipendia UP PSTROS (viz infobox 7 na konci sekce).

Analýzou dokumentů bylo zjištěno, že Vavrouškovo stipendium bylo poskytnuto 37 účastníkům, kteří průměrně obdrželi 12 812 Kč s tím, že nejnižší hodnota stipendia činila 3 000 Kč a nejvyšší 25 000 Kč. Průměrně účastníkům **Vavrouškovo stipendium pokrylo necelou třetinu celkových nákladů stáže**. Stipendium UP PSTROS ve výši dvakrát 15 000 Kč a jednou 20 000 Kč obdrželi celkem tři studenti.

Dalším nejčastějším zdrojem financí byly zahraniční mobility PŘF UPOL, které účastníkům sloužily k částečnému financování 18 stáží. Vzhledem k tomu, že průměrně na stáž účastník získal 24 612 Kč, což je dvakrát více než průměrná částka z Vavrouškova stipendia, jednalo se o velmi významný zdroj financování. Průměrně účastníkům tento zdroj financoval **44 % celkových nákladů** stáže. Bohužel, jak je podrobněji popsáno v infoboxu 8 (na konci sekce), tento zdroj účastníci mohli použít pouze k financování stáží, které měly výzkumnou složku. Většina z účastníků – tedy ti, kteří vycestovali na stáže dobrovolnické – o toto stipendium žádat nemohli.

V pořadí třetím nejčastějším zdrojem financování bylo stipendium programu GLEN (viz příloha C3). To obdrželo osm účastníků. Není však známo, jaká částka jim byla poskytnuta. Jen několik účastníků zmínilo, že se jednalo o 45 000 Kč. Ani tato částka jim však nestačila na pokrytí celkových nákladů.

Z ostatních zdrojů byla pro více účastníků důležitá ještě Nadace pro rozvoj vzdělání, která čtyřem z nich sponzorovala průměrnou částkou dosahující téměř 19 000 Kč. Tato nadace sponzoruje i stáže, které mají jiné zdroje financování.

**Tabulka 11: Stipendia**

Počet stipendií	Počet stáží s daným počtem stipendií	Počet stáží s in-kind podporou	Vavrouškovo stipendium	UP PSTROS	Zahraniční mobility PŘF UPOL	GLEN	Jiné	Názvy jiných stipendií
<b>Respondenti</b>								
0	18	4	0	0	0	0	0	
1	27	8	9	2	0	5	11	France Volontaire (Diakonie CČE); Hebron Rehabilitation Committee; Jihočeská univerzita (2); Česká spořitelna a Terra klub, program Dreamcatcher (2); VOŠ Caritas; EU, Evropská dobrovolná služba (2); nezjistitelné
2	12	1	11	0	7	0	6	Nadace pro rozvoj vzdělání; Univerzita Wagenigen, Pane a Prollinova; Hedvábná stezka; MOST; ERASMUS; GLEN Slovensko
3	3	1	2	1	3	0	3	Nadace pro rozvoj vzdělání; Merill; Surya
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	

Pokračování tabulky 11: Stipendia								
Počet stipendií	Počet stáží s daným počtem stipendií	Počet stáží s in-kind podporou	Vavrouškovo stipendium	UP PSTROS	Zahraniční mobility PrF UPOL	GLEN	Jiné	Názvy jiných stipendií
<b>Ostatní účastníci</b>								
1	24	x	12	0	7	3	2	stipendium MŠMT (Dům zahraničních služeb); Arcidiecézní charita Praha
2	1	x	1	0	1	0	0	
3	1	x	1	0	0	0	2	Nadace pro rozvoj vzdělání, Člověk v tísni
6	1	x	1	0	0	0	5	Nadace pro rozvoj vzdělání, Global Relation, Elektro Kvapil, WTC Písečná, Statutární město Olomouc
<b>Celkem</b>	<b>27</b>	<b>x</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	
<b>Respondenti a ostatní účastníci</b>								
<b>Celkem</b>	<b>87</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	
<b>Vysvětlivky</b>								
x	nezjistitelné							
;	odděluje stáže							
,	odděluje stipendia u jedné stáže							

## Infobox 7: Stipendia katedry rozvojových studií

**Vavrouškovo stipendium** je iniciativou KRS, která na něj od roku 2008 každoročně vyčleňuje 70 000–100 000 Kč z vlastního rozpočtu (Šafaříková a Dušková 2014). Je pojmenováno na počest významného českého environmentalisty a politika 20. století Josefa Vavrouška. Toto stipendium je poskytováno studentům bakalářského i magisterského studia MRS zejména na jejich dobrovolnické a výzkumné stáže v oblasti rozvojové spolupráce v rozvojových zemích (tj. podle katedry zemích mimo OECD) (KRS 2014g).

Vavrouškovo stipendium je přidělováno v různé výši dle zvážení hodnotící komise třem až pěti studentům v každém ze dvou výběrových řízení, které ročně probíhají. Účelem stipendia není pokrýt celé náklady na stáž (Šafaříková a Dušková 2014). Vzhledem k vysokým celkovým nákladům stáží je však velkým přínosem jakákoli částka a pokrýt průměrně třetinu nákladů není málo. Jak bylo popsáno v podkapitole 5.2, právě zavedení Vavrouškova stipendia pravděpodobně přispělo k nárůstu počtu stáží studentů MRS.

S výzvou k přihlašování o Vavrouškovo stipendium je v současnosti spojena i výzva k přihlašování o stipendium **UP PSTROS**, pro které byla naplánována na roky 2012–2015 podpora 20 stáží, z nichž k březnu 2014 bylo realizováno pouze sedm. Ačkoli je toto stipendium primárně určeno na stáže v institucích v EU (Šafaříková a Dušková 2014) z celkového počtu 20 vybraných stáží musí být většina v EU, tři z účastníků toto stipendium již obdrželi na stáže v Peru, Nepálu a Kamerunu. Student může o stipendium UP PSTROS v průběhu studia MRS žádat pouze jednou a co se týče Vavrouškova stipendia, vyjádření katedry je následující: „žadatelé, kteří se ucházejí o Vavrouškovo stipendium podruhé, jsou znevýhodněni. Tito žadatelé musí zvolit buď jinou přijímající organizaci nebo jinou zemi realizace stáže/praxe, než při první žádosti, jinak budou z řízení zcela vyřazeni“ (KRS 2014h, s2).

Trvání stáže musí být delší než pět týdnů. K tomu musí student řádně vyplnit žádost, doložit potvrzení o přijetí od partnerské organizace a životopis. Vypracování žádosti vyžaduje od studentů pečlivou přípravu. Musí obsahovat místo a termín realizace stáže včetně jména partnerské organizace a popisu její činnosti, popis stáže, přínos stáže, rizika a ohrožení realizace stáže, finanční náklady a požadovaný příspěvek a časový plán (KRS 2014h). Cílem takto podrobné žádosti je pravděpodobně zajistit, aby byly vybrány co nejkvalitnější a potencionálně nejpřínosnější stáže. To je také hlavní kritérium hodnocení stáží. Mezi další kritéria patří efektivita vynaložených prostředků vzhledem k časovému harmonogramu a cílům stáže a schopnost kofinancování (KRS 2014h). Tímto se žádost o stipendium i kritéria hodnocení podobají profesionálním projektům v oblasti rozvojové spolupráce. Celkově se ze strany katedry jedná o velmi profesionální přístup. Studenti se učí už samotným psaním žádosti. Kvalita podávaných projektů se navíc podle slov Šafaříkové a Duškové (2014) zvyšuje.

Peníze jsou studentovi přiděleny, pokud úspěšně absolvuje pohovor a podepíše Smlouvu o přímé podpoře studenta, ve které se zavazuje k prezentaci výsledků stáže i KRS pro studenty MRS/UPOL a/nebo pro veřejnost a/nebo pro studenty středních škol, přičemž si nově (od roku 2014) musí vybrat dvě z aktivit. Účastníci dále mají povinnost vypracovat závěrečnou zprávu ze stáže včetně fotodokumentace. KRS tyto zprávy zveřejňuje na svých webových stránkách (KRS 2014h). Závěrem, díky stipendiím jsou si studenti a katedra vzájemně prospěšní. Studenti díky katedře mohou vycestovat a katedra díky studentům získá propagaci.

### **Infobox 8: Stipendium zahraniční mobility PŘF UPOL**

Vedle Vavrouškova stipendia KRS jsou nejvýznamnějším zdrojem financování stáží studentů MRS tzv. **zahraniční mobility PŘF UPOL**. Toto stipendium, jehož oficiální název zní „Podpora studentských výzkumných stáží v partnerských zahraničních laboratořích“, je určeno pouze na výzkumné stáže na partnerských výzkumných institucích v zahraničí (PŘF UPOL 2014b).

Udělováno je studentům v bakalářské formě studia od druhého ročníku i v magisterské formě studia na dobu 1–3 měsíců s tím, že účastník může obdržet maximálně 12 000 Kč měsíčně (v předchozích letech 10 000 Kč). Toto stipendium nelze kombinovat s jinými stipendii MŠMT (PŘF UPOL 2013, PŘF UPOL 2014b), ale s Vavrouškovým stipendiem ano.

Podle popisu výběrového řízení přihlášky musí obsahovat informace o termínu pobytu, hostitelské organizaci a požadavku na dotaci (včetně předpokládaných celkových nákladů stáže) doplněné životopisem uchazeče, popisem projektu a souhlasem vedoucího katedry garantující daný studijní obor. Projekty jsou hodnoceny zejména podle kritéria účelnosti navrhovaného projektu a podpora je udělována do vyčerpání přidělených finančních prostředků (PŘF UPOL 2014b).

## 5.4 Kritéria výběru stáží

**Tato podkapitola odpovídá na otázku, podle jakých kritérií si účastníci stáže v rozvojových zemích vybírali.**

Prvním krokem k vycestování na stáž je rozhodnutí. Jak bylo popsáno v teoretické části, dobrovolník velmi pečlivě zvažuje přínosy a náklady stáže, než se rozhodne odjet. Výběr té „pravé“ stáže je nesmírně důležitý, jelikož jak bylo prokázáno, pokud si dobrovolník správně vybere, může očekávat, že stáž mu bude přínosem. Při výběru stáže dobrovolník zvažuje celou řadu kritérií. Ta byla pro výzkumné účely této práce na základě studia literatury a podobných zahraničních dotazníků, s uvážením osobní zkušenosti a po konzultaci s několika dobrovolníky shrnuta do sedmi kategorií preferencí, a to preference geografické oblasti, sektoru, časového období, konkrétních činností vykonávaných na stáži, vysílající organizace, hostitelské organizace a dále finanční možnosti účastníka.

Respondenti všech třech typů dotazníku byli požádáni, aby k jednotlivým kritériím podle jejich důležitosti přiřadili počet bodů tak, aby bylo mezi všemi kategoriemi výsledně rozděleno 100 bodů<sup>20</sup>. Tímto způsobem autorka zamýšlela zjistit nejen to, která kritéria hrála při výběru stáže roli, ale také pořadí důležitosti kritérií a jejich relativní váhu. S pomocí získaných dat však nelze vysvětlit, proč byla pro respondenty daná kritéria významná nebo naopak. Bohužel v dotazníku by bylo nemožné požadovat po respondentech vysvětlení ke každému kritériu.

Na otázku odpovědělo 50 unikátních respondentů v 57 dotaznících, což autorka považuje za úspěch<sup>21</sup>. **Průměrně respondenti přiřadili hodnotu vyšší než 0 čtyřem kritériím.** Důležitost jednotlivých kritérií lze změřit prostřednictvím průměrného počtu získaných bodů<sup>22</sup> a podílu respondentů, kteří kritériu udělili více než 0 bodů.

---

20 Respondenti si museli vybrat z uzavřené nabídky a u této otázky neměli možnost zmínit další kritéria. Vzhledem k široké nabídce si však každý vybral a nikdo nezmínil (respondenti měli možnost kontaktovat autorku emailem), že by mu nějaké kritérium v nabídce chybělo, takže lze předpokládat, že dané možnosti vhodně vystihly kritéria respondentů.

21 Jen jediný z respondentů tuto otázku nevyplnil a naopak pět respondentů ji vyplnilo ve více dotaznících, z toho dva třikrát a tři dvakrát. Respondenti, kteří vyplnili více dotazníků, uvedli u každé stáže jinou strukturu kritérií. Při zpracovávání výsledků bylo za celkový počet respondentů považováno 57 respondentů, i když ne vždy se jednalo o unikátní osobu.

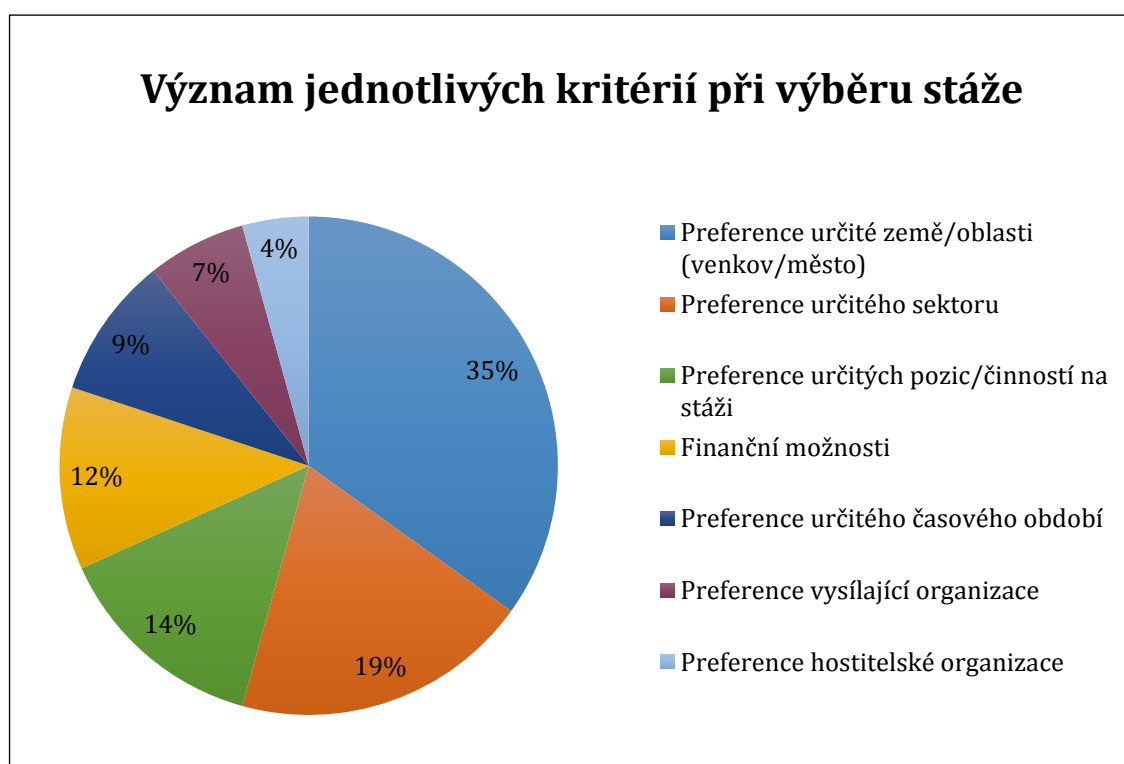
22 Počítáno jako průměrný počet bodů ze všech 57 dotazníků, včetně těch, kde bylo kritériu uděleno 0 bodů.



Pořadí kritérií podle průměrného počtu získaných bodů je uvedeno v tabulce 12 a názorné srovnání váhy kritérií v grafu 16.

**Tabulka 12: Kritéria výběru stáže**

Pořadí podle počtu bodů	Kritérium	Průměrný počet bodů	Podíl respondentů, kteří udělili více než 0 bodů
1.	Preference určité země/oblasti (venkov/město)	34,91	86 %
2.	Preference určitého sektoru	19,39	70 %
3.	Preference určitých pozic/činností na stáži	13,94	65 %
4.	Finanční možnosti	11,84	61 %
5.	Preference určitého časového období	9,21	53 %
6.	Preference vysílající organizace	6,40	32 %
7.	Preference hostitelské organizace	4,30	25 %



**Graf 16: Význam jednotlivých kritérií při výběru stáže**

Pro autorku nebylo překvapením zjistit, že **nejvýznamnějším kritériem pro výběr stáže bylo její geografické zaměření**. Geografické kritérium se pyšní nejen nejvyšším průměrným počtem bodů (34,91), ale zároveň nejnižším počtem (osmi) respondentů, kteří kritériu přiřadili 0 bodů a nejvyšším počtem (tři) respondentů, kteří mu přiřadili 100 bodů. Roli ve výběru stáže tedy v menší či větší míře hrálo toto kritérium pro 86 % respondentů. Tři respondenti, pro které byl výběr země/oblasti jediným kritériem jsou zároveň jediní, u kterých byla nalezena totální shoda v obodování kritérií. Nejčastěji výběru země/oblasti respondenti přiřadili 20 bodů (v devíti případech), dále 30 bodů a 50 bodů (po osmi respondentech), s tím že zbytek bodového spektra byl poměrně vyvážený, a to i u hodnot vyšších než 40 bodů, což je ve srovnání s ostatními kritérii výjimečné v tom ohledu, že u ostatních kritérií bylo udělení více než 40 bodů vzácností. Medián dosáhl 30 bodů.

**Druhým nejdůležitějším kritériem pro výběr stáže byl její sektor**, a to s průměrným počtem 19,39 bodů, což je téměř o polovinu nižší počet než u kritéria geografického. Ve srovnání s ostatními kritérii se však stále jedná o vysokou hodnotu. Navíc toto kritérium hrálo roli pro 70 % respondentů, s tím že šest lidí mu přiřadilo více než 40 bodů, maximální počet udělených bodů byl 80 a medián 20 bodů. Dohromady s preferencí země/oblasti měla tato dvě kritéria více než poloviční váhu.

**Střední význam měly preference konkrétních pozic či činností na stáži** s průměrným počtem 13,94 bodů, důležité pro 65 % respondentů, **finanční možnosti** s průměrným počtem bodů 11,84 bodů, důležité pro 61 % respondentů a **časové období** s průměrným počtem 9,21 bodů, ovlivňující výběr stáže u 53 % respondentů. Mediánem pro všechny tři bylo 10 bodů. Více než 40 bodů udělili činnostem pouze dva respondenti a finančním možnostem i časovému období jen po jednom účastníkovi. **Jako nedůležitá se jeví volba vysílající organizace**, která získala průměrně jen 6,40 bodů a měla vliv jen u 32 % respondentů a **volba hostitelské organizace** s průměrným počtem 4,30 bodů, podstatná jen pro 25 % respondentů.

**Dle zjištěných skutečností tedy pro studenty a absolventy MRS bylo důležitější to, kam jedou a v jaké tematické oblasti budou pracovat, než co přesně tam budou dělat, kolik to bude stát peněz a kdy vycestují. Jako nedůležité vnímala většina respondentů to, s jakou organizací vycestují a pro jakou budou na místě pracovat.** Pro vysvětlení toho, proč byla pro respondenty daná kritéria významná nebo naopak, by bylo potřebné uspořádat (kvalitativní) výzkum založený na rozhovorech s respondenty.

## 5.5 Motivace k účasti na stážích

**Tato podkapitola odpovídá na otázku, jaké motivace účastníky vedly k účasti na stážích v rozvojových zemích a zda se jednalo o motivace altruistické nebo egoistické.**

Motivace je hnacím motorem lidské činnosti. Je jisté, že každý z respondentů měl nějaké motivace pro to vycestovat na stáž. Pro výzkumné účely této práce bylo na základě studia literatury a podobných zahraničních dotazníků, s uvážením osobní zkušenosti a po konzultaci s několika účastníky stáží vybráno 11 hlavních motivací, které účastníci mohli mít. Mezi ně patřily následující: zvýšit si šance na získání práce, poznání jiné kultury, poznání nových lidí/ získání kontaktů, procvičení cizího jazyka, pobyt v cizím prostředí (může souviset např. se zvýšením samostatnosti, přizpůsobivosti atp.), získání nových znalostí a dovedností či jejich zdokonalení, smysluplné využití volného času (např. o prázdninách), pomoci potřebným nebo životnímu prostředí (může být spojeno s hodnotami, vírou), výzkum (např. k BP, DP), splnit si povinnou školní praxi a „utéci“ od všední reality.

Smyslem vytvoření kategorií bylo ulehčit respondentům přemýšlení a vzpomínání. Při vytváření dotazníku se možnost výběru z existujících možností setkala s pozitivnějším ohlasem než verze otevřené otázky, ve které by respondent musel své motivace vypsat. U otevřeného typu otázky by hrozilo, že by na některé motivace respondent zapomněl a pravděpodobně by jich zmínil méně, než ve skutečnosti měl (méně než vybral z možností).

Respondenti všech třech typů dotazníků byli požádáni, aby k jednotlivým motivacím podle jejich důležitosti přiřadili počet bodů tak, aby bylo mezi všemi výsledně rozděleno 100 bodů<sup>23</sup>. Tímto způsobem autorka zamýšlela zjistit nejen to, jaké motivace respondenti měli, ale také pořadí důležitosti motivací a jejich relativní váhu. Nedostatkem je, že s pomocí získaných dat nelze vysvětlit, proč byla pro respondenty daná motivace významná nebo naopak a zda je v jádru založena na egoistické či altruistické podstatě. To by bylo možné potvrdit hloubkovým rozhovorem a dlouhodobějším pozorováním

---

<sup>23</sup> Respondenti si museli vybrat z uzavřené nabídky a u této otázky neměli možnost zmínit další motivace. Vzhledem k široké nabídce si však každý vybral a nikdo nezmínil (respondenti měli možnost kontaktovat autorku emailem), že by mu nějaká motivace v nabídce chyběla, takže lze předpokládat, že dané možnosti vhodně vystihly motivace respondentů.

účastníka. Bohužel v dotazníku by nebylo možné ani žádoucí chtít po respondentech vysvětlení ke každé motivaci.

Celkem na otázku odpovědělo 51 unikátních respondentů v 58 dotaznících<sup>24</sup>. **Mezi respondenty se nenašel žádný, který by měl jedinou motivaci** (tj. žádná motivace nezískala 100 bodů). **Průměrný počet motivací, kterým respondenti přiřadili vyšší hodnotu, než 0 byl 6,50**, tedy více než polovina z daných možností. Díky daným možnostem si respondenti uvědomili, že byli ovlivněni poměrně vysokým počtem motivací a ty také neváhali vybrat.

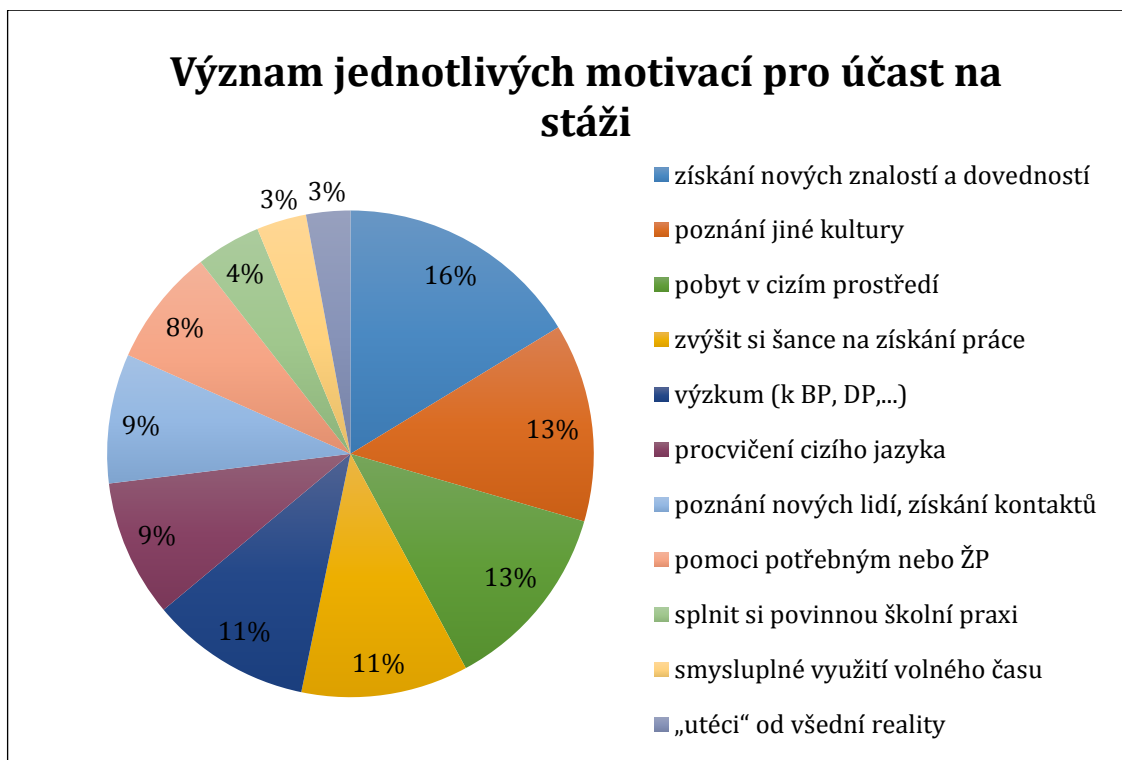
Důležitost jednotlivých motivací lze (stejně jako u kritérií) změřit prostřednictvím průměrného počtu získaných bodů<sup>25</sup> a podílu respondentů, kteří motivaci udělili více než 0 bodů. Pořadí motivací podle průměrného počtu získaných bodů je uvedeno v tabulce 13 a názorné srovnání váhy motivací v grafu 17.

**Tabulka 13: Motivace účastníků**

Pořadí podle počtu bodů	Motivace	Průměrný počet bodů	Podíl respondentů, kteří udělili více než 0 bodů
1.	získání nových znalostí a dovedností	16,29	91%
2.	poznání jiné kultury	13,19	83%
3.	pobyt v cizím prostředí	12,66	81%
4.	zvýšit si šance na získání práce	11,10	64%
5.	výzkum (k BP, DP)	10,69	41%
6.	procvičení cizího jazyka	9,12	72%
7.	poznání nových lidí, získání kontaktů	8,60	66%
8.	pomoci potřebným nebo ŽP	7,79	59%
9.	splnit si povinnou školní praxi	4,31	28%
10.	smysluplné využití volného času	3,31	38%
11.	„utéci“ od všední reality	2,93	29%

<sup>24</sup> Na otázku tedy odpověděli všichni respondenti a pět z nich dokonce ve více dotaznících, z toho dva ve třech a tři ve dvou dotaznících. U těch, kteří vyplnili více dotazníků, byla struktura motivací pro každou stáž odlišná. Při zpracovávání výsledků bylo za celkový počet respondentů považováno 58 respondentů, i když ne vždy se jednalo o unikátní osobu.

<sup>25</sup> Počítáno jako průměrný počet bodů ze všech 58 dotazníků, včetně těch, kde byla kritériu udělena 0.



**Graf 17: Význam jednotlivých motivací pro účast na stáži**

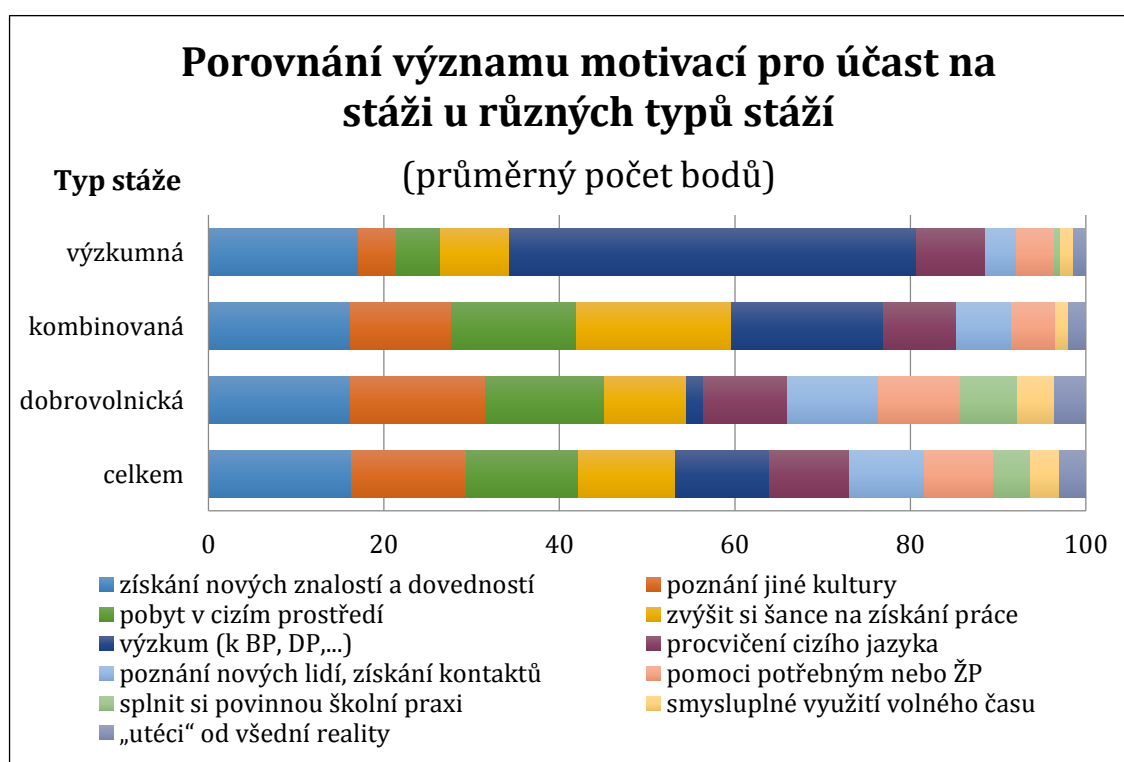
Naprosto **nejsilnější motivací byla pro respondenty motivace učit se – získávat nové znalosti a dovednosti** nebo se zdokonalit ve stávajících. Této motivaci respondenti průměrně přiřadili 16,29 bodů a měla váhu téměř pro všechny z nich – 91 %. Příbuznou motivací bylo procvičení jazykových dovedností, důležité pro tři čtvrtiny respondentů, ačkoli podle počtu bodů až na šestém místě.

Jen o něco méně silné než motivace první byly motivace **poznání jiné kultury** s 13,19 body a **pobytu v cizím prostředí** s 12,66 body, obě důležité pro více než 80 % respondentů. Společně s o něco méně oblíbenou motivací **poznání nových lidí**, s počtem 8,60 bodů a podstatností pro 66 % respondentů, jsou toto víceméně **cestovatelské motivace**, významně související s oborem studia MRS. Je logické, že když studenti ve škole stále slychají o rozvojových zemích, o tolik odlišném prostředí a kultuře, mají chuť zažít vše na „vlastní kůži“ a vyzkoušet si, jaké to je pracovat přímo v rozvojové zemi, kde mají možnost nejen zažít dobrodružství, ale především konečně uplatnit to, co se naučili v průběhu studia. Tím si také ověří, zda si zvolili správný obor studia.

Relativní význam doposud zmíněných motivací plně **odpovídá zjištění, že nejdůležitějším kritériem výběru stáže je pro účastníky to, kam cestují.**

Jako čtvrtá se umístila pragmatická motivace zvýšit si šance na získání práce.

Podobně důležitá byla pro respondenty i motivace výzkumu, ačkoli je nutné poznamenat, že ta byla vyšší u výzkumných stáží (důležitá pro sedm ze sedmi výzkumných stáží, s průměrným počtem 46,43 bodů) a kombinovaných stáží (důležitá pro 11 z 13 stáží, s průměrným počtem 17,31 bodů) a u dobrovolnických stáží byla minimální (důležitá pro šest z 38 stáží, s průměrným počtem 1,84 bodů), jak si lze všimnout v grafu 18.



**Graf 18: Porovnání významu motivací pro účast na stáži u různých typů stáží**

Vyšší počet bodů získala z dosud nezmíněných už jen altruistická motivace pomáhat potřebným nebo životnímu prostředí.

Jako relativně nedůležité se většině respondentů jevíly motivace splnit si povinnou praxi, smysluplně využít čas a utéci od všední reality.

**Z pohledu psychologie** studenti a absolventi MRS prostřednictvím stáží uspokojovali své potřeby, a to existenční, vztahové i růstové. K účasti na stáži je mohly motivovat snad všechny kategorie potřeb, kromě nejnižších fyziologických potřeb. Na základě rozdělení bodů mezi motivacemi lze soudit, že pro studenty a absolventy MRS byla nejspíše **podstatná potřeba sebeaktualizace**. Mezi nejvýznamnější motivace účastníků totiž

patřily ty, které lze zahrnout do **osobního i profesního rozvoje**, a to například motivace získání nových znalostí a dovedností, poznání jiné kultury a tím i rozšíření obzorů či pobyt v cizím prostředí spojený s poznáním sebe sama a překonáváním svých hranic.

Z motivací identifikovaných u dobrovolníků Clarym a Snyderem (1999) **byla nejvýznamnější touha učit se** vyjádřená motivací získat znalosti a dovednosti, procvičit jazyk, poznat jinou kulturu a prostředí – tyto motivace dohromady získaly více než polovinu průměrného počtu bodů. **Zde se potvrzuje, že motivace učit se je pro mladé a jejich rozvoj velmi důležitá.**

**Z ekonomického pohledu** se autorka rozhodla zkoumat především investiční motivace. Vzhledem ke špatné situaci na trhu práce v oboru studia MRS v České republice **předpokládala, že hlavní motivací respondentů pro účast na stáži bylo zvýšit si šance na získání práce.** Překvapivě se ukázalo, že se tento **předpoklad nepotvrdil**, alespoň pokud se jedná o přímo o zmíněnou motivaci<sup>26</sup>. Celkově skončila motivace zvýšit si šance na získání práce podle průměrného počtu 11,10 přiřazených bodů až čtvrtá s tím, že nějakou váhu měla pro 64 % (37) respondentů. **Tato motivace tedy sice nebyla zanedbatelná, ale zároveň ani hlavní.** Potencionální přínos stáže k získání práce byl respondenty vnímán spíše jako vedlejší „bonus“, než primární hnací síla.

Na druhou stranu, podle toho, kolik respondenti celkem přiřadili bodů všem potencionálně investičním motivacím, chtěli vědomě posílit svůj lidský kapitál. To, že motivace zvýšit si šance na získání práce nezískala rozhodující podíl, tedy zdá se, spíše znamená, že **v době stáže pro respondenty otázka získávání práce nebyla nejpodstatnější.** Možná tomu tak bylo proto, že v době stáže studovali, práci aktivně hledat nemuseli a neměli jasnou představu, jak tuto zkušenost v budoucnu využijí. Tato otázka a v podstatě i celé téma motivací k vycestování na stáž je vhodným námětem pro další (kvalitativní) výzkum založený na rozhovorech s účastníky.

Co se týče rozdělení motivací na altruistické a egoistické, podle výsledků se zdá, že altruismus je u studentů a absolventů MRS na mnohem nižší úrovni (ve srovnání s egoismem), než autorka předpokládala. Vzhledem k zaměření studia by se **dalo očekávat, že motivace pomoci potřebným bude důležitá pro každého účastníka a že to bude jedna z jeho nejdůležitějších motivací. Opak je však pravdou.** Průměrně této

---

<sup>26</sup> Ke zvýšení zaměstnatelnosti nepřímo vedly i jiné ze zkoumaných motivací, avšak ty mohly pro respondenty mít i jiný přínos.

motivaci účastníci udělili jen 7,79 bodů, což je o polovinu méně bodů, než měla egoistická motivace první – získat nové znalosti a dovednosti. Podle průměrného počtu získaných bodů se motivace pomoci potřebným nebo životnímu prostředí umístila až na osmém místě z 11. Motivace pomáhat potřebným navíc hrála roli pouze pro 59 % (34) účastníků a jen pro 15 % (pět) z nich byla podle uděleného počtu bodů prvořadá.

**Tyto výsledky potvrzují zjištění prezentované v teoretické části práce (viz sekce 2.7.4), že altruistická motivace pomáhat druhým nestačí a je jen jednou z několika motivací dobrovolníků.** Pro studenty a absolventy MRS navíc neplatilo ani tvrzení, že je tato motivace u dobrovolníků nejčastější. Podle podílu respondentů, kteří udělili kritériu více než 0 bodů, byla tato motivace až na sedmém místě.

**Z výsledků jasně vyplývá, že studenti a absolventi MRS jsou spíše egoisté než altruisté. Mnohem více než přáním pomáhat jsou poháněni touhou po osobním rozvoji i po cestování a dobrodružství (poznávání kultur, pobyt v cizím prostředí, poznávání nových lidí), což z nich z hlediska motivace činí volunturisty.**



## 5.6 Přínosy stáží

**Tato podkapitola odpovídá na otázku, jaké přínosy účastníkům účast na stážích přinesla z hlediska osobního a profesního rozvoje a specificky jaké dovednosti a znalosti během pobytu získali/zdokonalili, zda měla stáž vliv na jejich hodnoty/postoje a zda stáže zvýšily jejich uplatnitelnost na trhu práce.**

Přínosy stáže jsou jedním z důležitých aspektů výzkumu, leč původně je autorka do cílů práce v zadání nezahrnula, jelikož se obávala, zda bude schopna sehnat dostatek dat. To se však nakonec podařilo, jelikož respondenti dotazníků se rozepisovali o přínosech stáží v závěrečných zprávách z Vavrouškova stipendia, evaluačních zprávách z praxe (vypracovaných pro předmět Praxe v Instituci) a případně v dalších nalezených dokumentech, jako jsou jejich blogy a články.

Přínosy stáží lze zkoumat v osobní a profesní rovině, ty jsou samozřejmě vzájemně propojené a mnohdy se prolínají. Proto jednodušší je rozdělit přínosy podle toho, zda se týkaly dovedností účastníků, jejich znalostí nebo hodnot a postojů.

S cílem zachování konzistence v celé sekci přínosů byly vzhledem k typu otázky a odpovědí v sekci dovednosti informace do sekcí znalosti a intrapersonální dovednosti, vlastnosti, hodnoty a postoje vyhledávány a analyzovány pro stejný soubor respondentů, tedy pro 51 respondentů 58 dotazníků.

Ze všech sekcí je největší důraz kladen na dovednosti, které mají nejvyšší potenciál zvyšovat zaměstnatelnost.

### 5.6.1 Dovednosti

Co se týče dovedností, autorka od respondentů všech druhů dotazníku pomocí otázky, ve které respondenti měli za úkol vybrat všechny dovednosti, v nichž se na stáži zdokonalili, zjišťovala, jak moc jim stáž v tomto ohledu byla přínosná. V otázce měli respondenti na výběr z 21 možností (zahrnujících měkké i tvrdé dovednosti) a také jim byl ponechán prostor pro případný komentář a doplnění dalších dovedností.

Na otázku celkem odpovědělo 46 unikátních respondentů v 53 dotaznících<sup>27</sup>.

**Nenašla se žádná dovednost, která by nebyla alespoň jednou zmíněna (viz tabulka 14). Průměrně respondenti u stáží zmiňovali přibližně osm dovedností s minimálním počtem jediné dovednosti a maximem 17 dovedností.**

**Tabulka 14: Dovednosti získané/zdokonalené na stáží**

Dovednost	Počet stáží s vybranou dovedností	Podíl stáží s vybranou dovedností z celku (53 stáží)
Komunikační	43	81%
Zvládání stresových situací a řešení problémů	43	81%
Jazykové	41	77%
Tolerance a přizpůsobivost	41	77%
Teamová práce	32	60%
Organizační	28	53%
Rozhodování	25	47%
Proaktivita	23	43%
Vyučování/vedení školení	22	42%
Aktivní naslouchání	20	38%
Time management, spolehlivost	18	34%
Administrativní	16	30%
Výzkumné/analytické	14	26%
Fundraising, marketing a vztahy s veřejností	13	25%
Projektový management	12	23%
Psaní	11	21%
Vedení lidí, motivování lidí	10	19%
Poradenství	6	11%
Účetní	5	9%
Management lidských zdrojů	5	9%
IT	3	6%

<sup>27</sup> Více dotazníků vyplnilo pět z respondentů, z toho dva respondenti vyplnili dotazníky tři a tři respondenti dotazníky dva.

Jak je vidět, **nejvýznamněji se respondenti zdokonalili v komunikačních dovednostech, zvládnání stresových situací a řešení problémů, v jazykových dovednostech a v toleranci a přizpůsobivosti. Zdokonalení se v každé z těchto dovedností bylo uvedeno u více než tří čtvrtin stáží.** Všechny tyto dovednosti se jim mohou velmi hodit při hledání práce, jelikož zaměstnavateli jsou vyžadovány. Autorka je přesvědčena, že pokud by se jednalo o zaškrtnutí dovedností, které respondenti získali na svých stážích v České republice, výsledek by byl velmi odlišný. Právě nové nepoznané prostředí rozvojových zemí, kde se respondenti setkávají a pracují s lidmi z odlišné kultury, je nutí denně se zdokonalovat ve svém vyjadřování, denně musí řešit problémy, se kterými by se doma setkat nemuseli a jsou nuceni se přizpůsobovat novému prostředí a tolerovat odlišnosti v práci i v životě. Schopnost jednat s lidmi z odlišné kultury, tedy dá se říci zvýšení emoční inteligence většina respondentů (i dalších účastníků stáží) uváděla i v analyzovaných dokumentech, což svědčí o tom, že se opravdu jedná o jeden z nejdůležitějších přínosů vůbec.

Pro pracovní uplatnění velmi důležitá měkká dovednost – týmová práce – může být získána i v domácím prostředí, avšak v cizím prostředí má pro respondenty větší intenzitu a přímo na stáži i důležitost. V umění pracovat s lidmi sympatickými i méně sympatickými na dosažení společných cílů se respondenti zdokonalili na 60 % stáží, a to nejen dobrovolnických, ale i na kombinovaných a výzkumných.

Vydat se na stáž do rozvojové země vyžaduje kromě pečlivé přípravy samostatnost, odvalu a připravenost odtrhnout se od referenčních skupin. Díky zařizování stáže, kterým si musí každý účastník projít i díky úkolům na stáži respondenti u více než 40 % stáží reportovali zdokonalení se v samostatném rozhodování a proaktivitě. Nižší podíl získaly aktivní naslouchání, time management a administrativní dovednosti. Přibližně čtvrtina stáží (pouze kombinovaných a výzkumných) respondentům pomohla vylepšit jejich výzkumné dovednosti.

Z toho, že velký podíl respondentů na stážích vyučoval, vyplývá i zdokonalení se ve vedení výuky (případně školení), zmíněné u 42 % stáží a dále také ve vedení a motivování lidí, které souvisí nejen s vedoucími pozicemi, ale právě i s vedením dětí ve škole, případně v průběhu volnočasových aktivit. Přibližně čtvrtina stáží respondentům pomohla zdokonalit se v psaní, projektovém managementu či fundraisingu, marketingu a vztazích s veřejností. Až na konci seznamu se nachází stáže, na kterých se respondenti zdokonalili

ve specializovaných dovednostech jako je IT, management lidských zdrojů, účetnictví a poradenství.

**Shrnutο, respondenti se zdokonalili v celé řadě dovedností, z nichž nejvýznamnější byly ty přímo spojené s pobytem v rozvojové zemi: komunikační dovednosti, zvládání stresových situací a řešení problémů, jazykové dovednosti a tolerance a přizpůsobivost.**

## 5.6.2 Znalosti

Informace týkající se znalostí byly v dotaznících a v dokumentech nalezeny u 40 respondentů a jejich 44 stáží. Nejdůležitějším přínosem pro respondenty bylo **poznání jiné kultury** (zmíněné u 41 a tedy 93 % stáží). Respondenti konkrétně vyzdvihovali poznání odlišné mentality, názorů, způsobu života a z toho plynoucí respekt a ztrátu předsudků.

*„Přestala jsem na Afriku pohlížet s naivním nadšením a vlivem rozhovorů s místními lidmi a tím i nahlédnutím do jejich kultury, myšlení, mentality jsem začala reálněji vidět jejich život a jejich kladné i záporné stránky.“ (Účastnice 16)*

*„Rozšířila jsem si obzor novými pro mě nikdy nepoznanými problémy.“ (Účastnice 27)*

Poznání kultury však není jednostrannou záležitostí, ale spíše otázkou kulturní výměny, jak si uvědomuje Účastnice 72: *"Se studenty, učiteli i vesničany jsme se vzájemně obohatili tím, že jsme spolu mluvili a sdíleli informace o životě v našich zemích."*

Další nejčastěji zmiňovanou znalostí bylo u 14 (32 %) stáží **poznání fungování organizace**, pro kterou respondenti pracovali a také poznání fungování rozvojových projektů v rozvojové zemi a celkově světa rozvojové pomoci. Například Účastnice 44 si myslí, že: *„[Stáž je] zkušenost, která je nezbytná pro utvoření si vlastního názoru na téma ROZVOJ.“* Účastník 9 si na stáži uvědomil, že: *„Lidi v jiné části světa přemýšlí jinak a naše znalosti můžou působit invazivně a neefektivně.“*

Dále několik jedinců uvedlo i získané **odborné znalosti**, a to například poznání odlišného vzdělávacího systému (o němž se všichni zmiňovali negativně). Někteří získali nové

znalosti v oblasti globálního rozvojového vzdělávání, sociální práce, cestovního ruchu, životního prostředí, zemědělství, mapování atp.

### 5.6.3 Intrapersonální dovednosti, vlastnosti, hodnoty a postoje

Informace týkající se intrapersonálních dovedností, vlastností, hodnot a postojů byly nalezeny jen u relativně malého počtu stáží. Zmínilo se o nich 29 respondentů u 35 stáží.

Co se týče osobního rozvoje, respondenti v dotaznících i v analyzovaných dokumentech sdělovali například **zažití pocitu úspěchu/spokojenosti se sebou samými a svou prací** (v devíti případech), získání **samostatnosti** (v osmi případech), **zvýšení sebevědomí** (v pěti případech), **zvýšení trpělivosti** (ve třech případech) či **psychické odolnosti** (ve třech případech).

Jiné (celkem sedm respondentů) **stáž motivovala pro další práci** v rozvoji, v konkrétní organizaci nebo v konkrétní zemi.

Dalším přínosem (ve třech případech) bylo **sebepoznání a ujasnění si své budoucnosti** a životního směru. Například Účastnice 64 uvedla, že jí stáž poskytla prostor pro „*reflexi sebe sama ve světě rozvoje a prostor pro zamyšlení se nad tím, jakou roli chce v tomto světě hrát a jak přispět ke změně.*“

Stáže také pomáhaly **ujasnit si životní priority** a při střetu s jinou kulturou si uvědomit, co má člověk rád na vlastní kultuře a na co se těší a naopak co chce na svém životě po návratu změnit, inspirován tím, s čím se setkal v rozvojové zemi. Dá se tedy říci, že někteří z účastníků díky stáži změnili své životní postoje a hodnoty. Nejzajímavější výpovědi jsou uvedeny níže:

*„Před stáží jsem byla individualistka, ale v Nepálu, kde je vše postaveno na vzájemných vztazích jsem pochopila, jak důležité je mít bližší vztahy, rodinu atd.“ (Účastnice 26)*

*„Stáž mi ukázala, že se dá žít i mnohem prostším způsobem a přesto velmi obohacujícím.“ (Účastnice 3)*

*„Určitě si teď všech hmotných věcí vážím více a každý den si všímám, jak se všeho zbytečně plýtvá, zatímco v rozvojových zemích by toho i jen malé množství způsobilo zázrak. A dále také vidím, jak jsou okolo mě všichni neustále nespokojení a naštvaní, zatímco v Keni lidé musí čelit mnohem větším problémům a přesto má většina z nich neustále úsměv na tváři a pocit vděčnosti za každou maličkost.“ (Účastnice 30)*

*„Myslím si, že si začnu daleko víc vážit věcí kolem sebe, které jsem doted' brala jako samozřejmost, ať už jde o jídlo, elektřinu nebo jen tekoucí vodu v koupelně. U nás se často řeší nesmysly a přitom jen málo lidí ví o problémech, které překračují náš stát.“ (Účastnice 39)*

*„Jsem hrdá na to, že jsem Češka, na to že máme svůj jazyk a mentalitu.“ (Účastnice 76)*

## 5.6.4 Zaměstnatelnost

Jelikož výzkumy mezinárodního dobrovolnictví z poslední dekády naznačují, že dobrovolnické zkušenosti představují konkurenční výhodu na trhu práce (viz teoretická část práce), autorka se rozhodla ověřit, zda toto platí i pro jedince výběrového souboru. Jednou z otázek, na které se autorka snažila najít odpověď je, zda zkušenost ze stáže měla nějaký dopad na zaměstnatelnost účastníků.

Hledání odpovědi na tuto otázku mělo být primárně cíleno na absolventy, ačkoli bylo zjištěno, že zkušenost ze stáže pomohla uplatit se v oboru i některým účastníkům už v průběhu studia, ať už získáním další stáže nebo placené práce v oboru. Takové případy jsou zmíněny.

Pro nalezení odpovědi byly zkoumány **odpovědi respondentů dotazníků na otázku, zda si myslí, že jim zkušenosti z jejich stáží pomohly zvýšit uplatnitelnost v oboru nebo mimo obor.** U dlouhého a středního dotazníku se jednalo o uzavřenou otázku s možnostmi „ano“, „zatím ne“ a „nevím“ s upřesněním v komentáři a v krátkém dotazníku se jednalo o otevřenou otázku, ve které respondenti mohli odpovědět jakkoli. Vyhodnocení otázky však nebylo jednoduché, vzhledem k tomu, že odpovědi byly v některých případech nejednoznačné.

Práce v oboru přitom byla definována jako jakákoli práce, která se týká oblastí studia MRS, tedy všech podob rozvoje rozvojových zemí, udržitelného rozvoje, zahraniční rozvojové

spolupráce a humanitární pomoci, globálního vzdělávání a osvěty atd. Respondenti byli také tázáni, zda v oboru pracovat chtěli a jaké měli další zkušenosti s prací v něm.

Z celkových 51 respondentů se k otázce přínosu stáže pro zaměstnatelnost v oboru dostalo 45 respondentů, z nichž 19 se vyjádřilo ve smyslu „ano“ a 26 „zatím ne“ nebo „nevím“.

Respondentů, kteří se vyjádřili ve smyslu, že jim stáž/e **pomohla/y uplatnit se v oboru**, bylo 19 (**42 %** ze 45) a zajímavé je, že **deset z nich ještě studovalo**.

Při hledání podobností mezi respondenty, kteří věřili, že jim stáže pomohly zvýšit uplatnitelnost, bylo zjištěno, že vycestovali na stáže různého typu, do různých zemí, vyváženě do města i na venkov, vyváženě na jednu a více stáží, pracovali v různých sektorech, vycestovali s různými vysílajícími i hostitelskými organizacemi na různě drahé stáže a někteří měli stipendia, zatímco jiní ne. Mezi zmíněnými tématy nebyly nalezeny jasné vzorce toho, co by stáže měly společné.

**Podobnosti byly nalezeny v oblastech délky trvání stáže a vykonávaných činností.**

Více než dvě třetiny těch, kteří uvedli zvýšení uplatnitelnosti, se zúčastnily stáže trvající déle než tři měsíce a průměrná doba všech jejich stáží se zjistitelnou délkou (27 stáží) byla více než 100 dní. To by mohlo u studentů a absolventů MRS potvrzovat teorii, že **dlouhodobé stáže jsou přínosnější, než stáže krátkodobé**. Co se týče vykonávaných činností, téměř ve všech případech měli účastníci, kteří uvedli zvýšení uplatnitelnosti, zkušenosti s **více druhy činností**. **Téměř tři čtvrtiny z nich se někdy na stáži podílely na administrativních a organizačních činnostech, zejména na projektovém managementu**. Téměř polovina zkoumaných měla také zkušenosti s výzkumnou činností. Na druhou stranu ostatními dobrovolníky nejoblíbenější činností jako je výuka a volnočasové aktivity pro děti si na stážích vyzkoušela přibližně jen polovina ze zkoumaných a nebyla to u nich aktivita jediná. Ze zjištěných dat vyplývá, že pro účastníky je přínosné vyzkoušet si na stážích více činností a zejména získat zkušenost s organizačními a administrativními činnostmi a projektovým managementem.

Zdá se tedy, že **přínosnost stáže je do jisté míry ovlivněna délkou stáže a vykonávanými činnostmi**. Do budoucna by bylo dobré, kdyby KRS u účastníků stáží ověřovala, zda tato zjištění platí pro všechny účastníky stáží.

**Z odpovědí se také podařilo identifikovat, jaké tři hlavní kanály ke zvýšení uplatnitelnosti vedly. Byly to znalosti a dovednosti spojené s pobytem v rozvojové zemi i konkrétní prací, získané kontakty a využití stáže jako „vstupenky“ na jiné stáže.**

Podle respondentů byly v oblasti znalostí a dovedností důležité pro zvýšení uplatnitelnosti obzvláště znalost prostředí rozvojových zemí a zkušenost s prací v terénu, komunikační a jazykové dovednosti, práce v týmu, organizační schopnosti a samostatnost. Přesně to jsou také nejčastěji uváděné dovednosti získané na stážích. Je pozitivní, že se účastníci na stážích zdokonalovali v těch dovednostech, které mají potenciál zvýšit jejich zaměstnatelnost.

U tří respondentů bylo prokazatelné, že získali placenou práci v organizaci, pro kterou na stáži pracovali a která jim místo nabídla poté, co se osvědčili. **Zdá se tedy, že právě kontakty by mohly být cestou, jak získat práci. Proto je třeba podporovat studenty obzvláště ve vycestování s organizacemi, které by je později mohly zaměstnat.**

Využití stáže jako „vstupenky“ vystihují respondenti takto:

*„Každá vykonaná stáž mě posunula dále a rozšířila mi možnosti a usnadnila mi pak sehnání nové stáže/práce.“ (Účastnice 55)*

*„Bez praxe/práce se praxe/práce špatně hledá a je problém sehnat tu první relevantní stáž. Tu již mám a při dalších žádostech na různé pozice to sehrálo důležitou roli.“ (Účastnice 59)*

Jak je patrné z výpovědí respondentů, jediná stáž ke zvýšení zaměstnatelnosti stačit nemusí. Každá stáž však ukazuje zájem o obor a práci v něm a později tak může pomoci (když ne hned při sehnání placené práce) alespoň při shánění dalších, nezářídka kdy profesně cennějších stážích, na které jsou vypisována náročnější výběrová řízení. I v tomto tedy tkví přínos stáží.

Respondentů, kteří se k otázce zvýšení uplatnitelnosti vyjádřili ve smyslu „zatím ne“ nebo „nevím“ bylo celkem 26, z nich pět uvedlo, že v oboru pracovat nechtěli, tři nevěděli, zda chtěli a pro jednu otázku nebyla relevantní, jelikož práci v době stáže už měla. Důležitější je, že jen čtyři z 26 respondentů už v době vyplňování dotazníku nestudovali, z toho jedna byla na mateřské dovolené, jedna již zmíněná respondentka práci (v oblasti GRV) měla už v době stáže a **jen dvěma stáž nepomohla a museli pracovat v jiném**



**oboru, a to i přesto, že v oboru pracovat chtěli a dokonce měli kromě stáží vyplněných v dotazníku i další dobrovolnické zkušenosti z České republiky.** Na základě informací od dvou respondentů nelze zobecnit, jaké stáže přínosné nejsou. Pro zajímavost však autorka uvede, že ani v jednom z těchto případů nebyl účastník se stáží spokojený. Účastník 62 měl problém s těžkou manuální nudnou prací a navíc na stáži na Ukrajině strávil jen dva týdny. Účastnice 37 sice strávila na stáži více než dva měsíce a navíc v africké Ghaně, ale její jedinou činností byla výuka angličtiny na základní škole a navíc měla velké problémy s organizací stáže, jelikož si vše musela zařídit sama poté, co přijela na místo a zjistila, že její projekt neexistoval a hostitelská organizace fungovala neefektivně. Stáž hodnotila takto: *„Z profesionálního hlediska [je] určitě skvělá zkušenost vidět, jak (ne)efektivní jsou rozvojové programy západních zemí.“*

Hledat důvody, proč zatím stáž nepomohla zvýšit uplatnitelnost studentů, by podle autorky nemělo velkou vypovídající hodnotu. Je třeba počkat, až účastníci dostudují a pak až u nich ověřovat, zda jim stáže pomohly získat nějakou práci v oboru nebo mimo něj. Toto je jedna z věcí, kterou by mohla zjišťovat KRS.

Jak je uvedeno výše, stáže patrně mají pozitivní vliv na uplatnitelnost studentů, avšak **pravděpodobně nebudou jediným faktorem.** Všech 19 respondentů totiž mělo několik dalších dobrovolnických zkušeností z České republiky a nelze určit, jaký vliv měly na zvýšení zaměstnatelnosti stáže v rozvojových zemích, stáže v jiných zemích, dobrovolnické aktivity v České republice, studijní výsledky, osobnost člověka či další faktory. Pravděpodobně se bude jednat o kombinaci všech těchto faktorů.

Účastnice 81 si o vztahu stáží a uplatnitelnosti myslí následující:

*„Myslím, že nejvíce pomohla proaktivnost, neseďt jen v Olomouci na zadku a zapojovat se do různých aktivit – nejen stáží v zahraničí. Myslím si, že proaktivní člověk, který jen pět let pasivně nestuduje, ale dělá okolo i další věci, uplatnění na pracovním trhu najde.“*

Účastnice 27 věří zahraničním stážím více:

*„Zahraniční stáže jsou k nezaplacení, obzvláště když chceš vyjízďt. Titul má dnes skoro každý, takže to není nic výjimečného. Škola je samozřejmost a v práci chtějí víc. A jak získat při škole víc? Stážemi.“*

**Každopádně, ze zjištěných dat vyplývá, že stáže v rozvojových zemích absolventům MRS a dokonce i aktivním studentům MRS již v průběhu studia pomáhají v dalším uplatnění se v oboru, a to jak při získávání dalších stáží, tak placené práce<sup>28</sup>. Zdá se tedy, že stáž vskutku JE cennou investicí do budoucna.**

V příloze C5 jsou zájemcům poskytnuty informace týkající **dalších přínosů stáží a uznání**, které účastníci za svou práci obdrželi. Tyto informace byly získány od omezeného počtu respondentů.

---

<sup>28</sup> Na základě získaných dat však nebylo možno určit, kolik z respondentů mělo v době vyplňování dotazníku stálou placenou pracovní pozici v oboru.

## 5.7 Pozitivní a negativní zkušenosti ze stáže

Tato podkapitola odpovídá na otázku, jaké měli účastníci se stáží pozitivní a negativní zkušenosti.

Po návratu ze stáže nastává čas, kdy účastník může vzpomínat na vše, co se na stáží odehrálo, kriticky o tom přemýšlet a zhodnotit, co bylo na stáží pozitivní, nebo co se naopak nepovedlo a poučilo ho do budoucna.

Zjistit, jaké měli účastníci stáží pozitivní a negativní zkušenosti bylo jedním z prvních cílů práce, definovaných již v zadání. Respondentům všech druhů dotazníku byly položeny dvě otevřené otázky, ve kterých byli požádáni, aby zmínili své pozitivní a negativní zkušenosti ze stáže. K otázkám se dostalo celkem 46 unikátních respondentů v 53 dotaznících<sup>29</sup>. Účastník 60 však na obě otázky odpověděl, že neví a Účastnice 20 a 81 taktéž záměrně nevyplnily. Celkově byly **pozitivní zkušenosti** zmíněny u **50 stáží** (což je výchozí počet pro výpočty relativní četnosti u pozitivních zkušeností) a **negativní u 42 stáží** (což je výchozí počet pro výpočty relativní četnosti u negativních zkušeností).

**Stáží, na kterých se respondenti setkali pouze s pozitivní zkušeností, a negativní zmíněna nebyla, bylo celkem osm (16 %). Mezi stážemi nebyla žádná, ze které by si respondenti odvezli pouze negativní zkušenosti.**

### 5.7.1 Pozitivní zkušenosti

Pozitivní zkušenosti respondentů bylo možné kategorizovat do několika okruhů, a těmi jsou mezilidské vztahy, kultura, práce, život a osobní i profesní pozitivní výsledky stáží (v tomto pořadí).

**Nejvíce (41 z 50 a tedy 82 %) odpovědí respondentů souviselo s oblastí mezilidských vztahů**, ať už se jednalo o vztahy s hostitelskou komunitou, vysílající nebo hostitelskou organizací, vztahy se spolupracovníky nebo poznávání nových lidí a navázání přátelství. Nejvíce respondenti oceňovali dobré vztahy a komunikaci s hostitelskou komunitou nebo organizací, zmíněny u 28 stáží. Respondenti dotazníků zmínili

---

<sup>29</sup> Celkem pět respondentů vyplnilo více dotazníků, z toho dva respondenti po třech dotaznících a tři respondenti po dvou dotaznících.

v 19 případech spokojenost s hostitelskou komunitou, v devíti s hostitelskou nebo partnerskou místní organizací, ve čtyřech s hostitelskou rodinou a ve čtyřech s místními dětmi.

Na **hostitelských komunitách** si dobrovolníci cenili zejména srdečnosti, pohostinnosti, přátelskosti, ochoty, péče a bezproblémové komunikace. Účastník 62 se přesvědčil, že „*potkat dobrou duši lze i na velmi nepravděpodobném místě*“. Na soužití s **hostitelskou rodinou** bylo podle účastníků nejlepší, že měli možnost ponořit se do místní kultury, o čemž se rozepsala Účastnice 32 (překlad ze slovenštiny):

*„Nejlepší zkušeností bylo ubytování u tádžické rodiny. Díky ní jsem mohla blíže poznat způsob života a hodnoty Tádžiků, často mě zapojovali do svých rodinných akcí a brali mě s sebou na návštěvy na venkov.“*

**Děti** prý byly úžasné, protože hltaly informace, byly nadšené a dovedly ocenit práci dobrovolníka.

Výborné vztahy s **hostitelskými organizacemi** pak plynuly podle respondentů z jejich přátelskosti, vstřícnosti, nápomocnosti či ochoty organizovat dobrovolníkům volný čas a výlety.

Další zmiňovanou oblastí mezilidských vztahů bylo **poznávání nových lidí a získávání přátel** (nebylo však specifikováno, zda se jednalo o ostatní dobrovolníky, pracovníky hostitelských organizací nebo místní obyvatele), důležité pro respondenty 11 dotazníků. Vytvoření skvělého kolektivu/týmu s ostatními dobrovolníky vnímali jako pozitivní zkušenost čtyři respondenti.

**Druhou nejvýznamnější oblastí pozitivních zkušeností se s výskytem ve 29 (58 %) odpovědích stala kultura hostitelské země.** Zdá se, že jiné a často velmi odlišné kulturní prostředí účastníky fascinovalo a seznámení se s ním vnímali jako obohacující. Pokud přímo specifikovali, co se jim líbilo, nejčastěji to byla místní kuchyně. To napovídá, že mezi studenty MRS se vyskytují i požitkáři. Tomu nasvědčuje i následující oblast.

**Třetí nejčastěji uváděnou oblastí pozitiv byly zkušenosti týkající se života v cizí zemi, nalezené u 27 (54 %) stáží.** Do této kategorie spadá spokojenost s ubytováním, stravováním i trávením volného času včetně cestování a užívání si krásného prostředí a přírody! Právě poslední zmíněné cestování, krásné prostředí a příroda tvořily většinu

této oblasti, a to s výskytem u 21 stáží. Jako pozitivum zmínili účastníci možnost udělat si výlet do džungle (Účastnice 26) nebo lézt po Himálajích (Účastnice 46). Účastník 9 byl šťastný, že mohl poznat zemi, kam se chtěl podívat (Mongolsko) a zároveň díky stáži ušetřil spoustu peněz, jelikož stáž financoval prostřednictvím stipendia.

Výrok Účastnice 10 vystihuje její cestovatelskou duši: „*Za velmi pozitivní považuji právě volný čas, viděla jsem toho strašně moc.*“ Tento výrok následoval za poznámkou: „*Stáž asi nikdy není žádná dovolená, takže nikdo nemůže očekávat žádný luxus.*“ Proto pro ni pravděpodobně bylo trávení volného času a možnost cestovat o to cennější. Až neuvěřitelný je pak nalezený kontrast s výrokem Účastnice 28: „*Celá stáž byla luxusní dovolená zadarmo: bydlení v hotelu, strava v hotelu, vlastní mikrobús, hrazené výlety.*“ To dokazuje, že ne vždy jsou dobrovolníci nuceni žít v polních podmínkách. Každá stáž je jedinečná ve všech ohledech.

**Předposlední kategorií je s výskytem u 20 (40 %) stáží oblast práce na stáži.** Respondenti 13 dotazníků uvedli, že je práce bavila/uspokojovala/naplňovala a jedna další účastnice ocenila její nenáročnost. U šesti stáží respondenti zmínili, že byli spokojeni se svým výkonem a schopnostmi, tři výsledky své práce vyloženě považovali na úspěšné a čtyři potěšilo, že za svou práci dostali uznání a bylo jim poděkováno.

**Do kategorie pozitivních výsledků stáží spadaly odpovědi ze 17 (34 %) dotazníků,** z nichž v sedmi respondenti zmínili jako pozitivum stáže **praxi** v oboru, v pěti možnost využít a zlepšit jazykové **dovednosti**, ve třech zlepšení jiných dovedností (dvakrát nespecifikováno a na jedné stáži samostatnost a týmová spolupráce), ve třech navázání **kontaktů** využitelných v pracovním životě, ve čtyřech získání nespecifikovaných **znalostí** a vždy jeden respondent zmínil jako pozitivní výsledek pokračující **spolupráci s hostitelskou organizací, založení vysílající organizace, reflexi vlastního života, zvýšení zájmu o region a přijetí k doktorskému studiu. Kuriozitou bylo nalezení životního partnera.**

**Shrnuto, na základě odpovědí lze s trochou nadsázky tvrdit, že respondenti, jakkoli se to může zdát nepravděpodobné, jsou vztahově založení požitkáři, kteří na stážích intenzivně vnímají mezilidské vztahy, rádi poznávají nové lidi, kultury a místa a záležitosti týkající se práce jsou pro ně až druhořadé. Z tohoto hlediska je možné označit řadu z nich za volunturisty.**

## 5.7.2 Negativní zkušenosti

Celkem **42 odpovědí** obsahujících negativní zkušenosti bylo možné kategorizovat do několika okruhů, a těmi jsou podobně jako u pozitivních zkušeností mezilidské vztahy, kultura, práce a život.

Pořadí je ve srovnání s pozitivními zkušenostmi jiné. U negativních zkušeností však bylo o něco obtížnější rozlišit, zda se jedná primárně o problém zapříčiněný vztahy nebo kulturou, a to vzhledem k silné vzájemné propojenosti.

**Nejvýše na pomyslném žebříčku stojí opět mezilidské vztahy se zmínkou u 26 (62 %) ze 42 stáží s negativní zkušeností.** Tentokrát, přesně naopak ve srovnání s pozitivními zkušenostmi, s **hostitelskou komunitou** měli negativní zkušenost jen čtyři respondenti, zatímco s hostitelskou nebo vysílající organizací měla problém většina. Problémy s komunitou spočívaly v neochotě obyvatel zapojit se do projektů a spolupracovat a v jednom případě v obtížném navazování kontaktů.

**Negativní zkušenost s hostitelskou organizací měli respondenti 14 (33 %) dotazníků.** Stěžovali si na neorganizovanost a neexistující nebo nejasné vedení, problémy s vedoucími, nedostatečnou komunikaci či zatajování informací, nejasnou pozici a zodpovědnost a nespravedlnost (v tomto pořadí). K neexistujícímu vedení se vyjádřila Účastnice 73 následovně (překlad ze slovenštiny):

*„Když jsme přijeli, zjistili jsme, že situace v hostitelské organizaci se od doby, kdy byla stáž připravená, změnila. Neznali jsme nové podmínky a ženy ze sdružení neznaly koncept dobrovolnických stáží a stále nás posílaly na výlety. Bylo těžké vysvětlit jim, proč jsme přijeli a jaká je naše motivace pracovat s nimi.“*

**Negativní zkušenost s vysílající organizací měli respondenti sedmi (17 %) dotazníků.**<sup>30</sup> Bohužel se účastníci setkali nejen se špatnou komunikací, neodborností, nedostatkem poskytnutých informací o stáži, absencí smlouvy, ale i se špatnou organizací stáže, a dokonce i s neexistencí projektu, na kterém měla účastnice pracovat. V jednom případě špatné vztahy dokonce vyústily v zatajování informací a zastrašování ze strany vysílající organizace. I přesto, že se jedná o relativně malý podíl takto problematických

---

<sup>30</sup> Jen v jednom případě se jednalo o čistě vysílající organizaci, kdy účastnice na místě pracovala pro jinou organizaci. V ostatních případech pracovali účastníci na místě buď samostatně, nebo byla jejich vysílající organizace zároveň jejich hostitelskou.

stáží, je **šokující**, že k podobným situacím vůbec mohlo dojít a **do budoucna by bylo dobré, aby byli účastníci mnohem obezřetnější při výběru stáže.**

Na třech stážích měli účastníci **potíže s ostatními dobrovolníky**. Účastník 9 to vysvětlil tím, že si s týmovou partnerkou „osobnostně nesedli“ a i přesto, že ne vždy je možné si spolupracovníky vybrat, pokud ta možnost existuje, tak jak radí Účastnice 27, je potřeba „zvážit s kým tam jedeš, a to důsledně.“

Posledním případem v kategorii mezilidských vztahů byly komunikační problémy na stáži, nespecifikováno s kým.

**Problémy v práci potkaly účastníky 17 (40 %) stáží.** Ti především těžce nesli neefektivitu práce (na 11 stážích) – což je pochopitelné. Říká se, že nejhorší ze všeho je nuda, a tu tedy rozhodně účastníci zažívali. Účastnice 10 si například stěžovala takto:

*„Nevím, jak to funguje jinde, ale v Tunisku je problém, že na všechno mají čas. Takže za tu dobu co jsem tam byla, se toho zase až tak moc v práci neudělalo.“*

Účastnice 18 se zase zmínila o pocitech ztráty času plynoucích z nesmyslných činností:

*„Nelíbil se mi den, kdy všichni dobrovolníci museli podstoupit den přednášek o základních problémech AIDS. Úroveň pro základní školy, my nejsme ti, komu by to měli vysvětlovat.“*

Hned několik účastníků uvedlo i příčinu neefektivity: odlišnou kulturu nebo podnebí.

Kromě neefektivity měli účastníci problém s tím, že dělali jinou práci, než bylo plánováno či že jejich práce neodpovídala jejich očekávání. Jen Účastnice 42 zmínila jako příčinu problému vlastní naivitu, „*jak [její] výukový projekt naplánovaný od evropského stolu dobře poběží.*“

**Třetí oblastí v pořadí byly problémy v životě, se kterými se účastníci setkali na 13 (31 %) stážích.** Účastníci měli nejčastěji strach o své zdraví a o svůj život. Nemoci, zdravotní rizika a blechy byly problémem u šesti stáží. Strach o svou bezpečnost měli účastníci ve čtyřech případech, a to v důsledku vysoké kriminality v místech, kde se pohybovali. Další problémy byly spojeny s nedostatečnými možnostmi využití volného času, vypadávající elektřinou, cenzurovaným internetem, chaotickou dopravou a nevyhovujícím ubytováním v domě hostitelské rodiny.

**Až na posledním místě skončily negativní zkušenosti přímo spojené s odlišnou kulturou, identifikované u 12 (29 %) stáží.** Účastníkům nebyly příjemné jisté aspekty místních kultur, například slabý smysl pro odpovědnost a dochvilnost, jiné vnímání soukromí, postavení žen či všudypřítomné kulturní stereotypy a chudoba.

Účastnice 16 zmínila jako negativní zkušenost *„vyrovnávání se s lidmi škemrajícími o peníze, pohled na děti s nafouklými bříškami, nemocné, zubožené, chudé.“*

Účastnice 26 měla problém s tím, že její *„šéf sám vyučoval gender a rovnoprávnost žen a jak je důležité ctít ženu, ale on sám žádnou nerespektoval, snad jen dvě ženy – taková přetvářka!“*

To, s čím se na stážích v rozvojových zemích musí vyrovnávat mnoho cizinců, vystihla Účastnice 30: *„Vadilo mi, že mě jako bělošku automaticky všichni považují za bohatou a chytrou.“*

**Shrnutí, účastníci se setkávali s různými problémy, leč nejzávažnějšími byly problémy s hostitelskou či vysílající organizací. Zatímco odlišné kultuře a životním podmínkám se lze vyhnout jen stěží, zabránit velké části problémů na stáži lze správným a pečlivým výběrem organizace! Ta by pro účastníka v cizím světě měla být jeho bezpečným zázemím, nikoli stresujícím faktorem.**



## 5.8 Presentace stáží

**Tato podkapitola odpovídá na otázku, jak účastníci své stáže prezentovali.**

Pro proces reflexe a zhodnocení stáže i pro psychiku účastníka je dobré, když má možnost se o své zážitky ze stáže s někým podělit. Presentace stáže pro známé a přátele, ale i pro veřejnost, je podle názoru autorky důležitá a měla by být samozřejmou součástí procesu stáže. Někdy prezentaci navíc vyžaduje sponzor. Tak je tomu například v případě stáží sponzorovaných KRS. Kromě toho, známé i veřejnost jistě potěší dozvědět se o tom, jaký je život v jiné zemi, v čem se liší tamní kultura, jak se tam mladý student vůbec dostal a co tam vlastně dělal. Presentací stáže lze k tomuto nevšednímu zážitku inspirovat i další osoby.

Účastník může prezentovat stáž již v jejím průběhu, například prostřednictvím internetového blogu, nebo po svém návratu a má mnoho možností, ze kterých vybírat. Kdo rád píše, může napsat článek a nabídnout jej internetovému nebo tištěnému periodiku, kdo rád mluví, může uspořádat přednášku, třeba i s promítáním fotografií a kdo je umělecky založený, může si vyjednat výstavu fotografií.

Jelikož autorka chtěla vědět, zda studenti MRS své stáže nějak prezentovali a pokud ano, jakým způsobem, rozhodla se hledat odpověď na tuto otázku, a to ve všech druzích dotazníku prostřednictvím otázky: „Jak jsi stáž prezentoval/a (v průběhu, po návratu... např. blog, přednáška)? Připoj odkazy.“ Zároveň se autorce vyhledáváním jmen účastníků stáží na internetu podařilo zjistit, jak stáž prezentovali někteří z účastníků, kteří nebyli respondenty dotazníku.

Informace se podařilo zjistit celkem u 75 stáží 62 účastníků.

Tematickou a obsahovou analýzou otevřené otázky bylo zjištěno, že **většina stáží (67 a tedy 89 %) byla nějakým způsobem prezentována, z toho 32 jediným z níže zmíněných způsobů. Jen osm (11 %) stáží nebylo prezentováno nijak.**

Co se týče konkrétních způsobů presentace, nejvíce stáží bylo prezentováno v **médiích, celkem 24 (36 % z prezentovaných stáží)**. U 22 z nich bylo využito nějaké online nebo tištěné periodikum či webové stránky, u dvou televize (TV Polar, Česká televize: pořad Dobré ráno) a u tří rádio/rozhlas (Český rozhlas Olomouc, Český rozhlas Rádio Wave,

nespecifikováno). Pokud se jedná o konkrétní periodika a webové stránky, u osmi stáží byla identifikována prezentace v UP Žurnálu, u pěti prezentace na internetových stránkách Rozvojovka.cz a u 16 jedno nebo více jiných periodik nebo webových stránek (Gisportál, Hedvábná stezka, Helena v krabici, Hodonínský deník, iDNES, Katolický týdeník, Lidé a Země, Naše rodina, Olomoucký deník, Reflex, Respekt, Rodina a škola, Sedmá generace, Sme, Svitavský deník a některé nespecifikované).

Dalším způsobem prezentace stáže pro veřejnost bylo uspořádání přednášky. Jedna nebo více **přednášek proběhly u 20 (30 % z prezentovaných) stáží** (například v rámci festivalu Jeden svět, v knihovnách, kavárnách či na základních a středních školách). Dále tři účastníci prezentovali stáž prostřednictvím výstavy fotografií.

Na vysokých školách (případně na vyšších odborných školách) bylo prezentováno 12 stáží, nejčastěji v rámci oboru MRS. Kromě toho byly výsledky 12 stáží prezentovány v diplomových pracích a jedné v bakalářské práci.

Stáže byly ve čtyřech případech prezentovány také pro vysílající organizace, a to buď při náboru nových účastníků stáží, nebo na webových stránkách organizace.

Kuriozitou byla prezentace na konferenci v Bruselu.

Neformálními způsoby prezentace stáže byly prezentace na internetovém blogu, sociálních sítích a zájemcům osobně. Internetový **blog byl veden u 19 (24 % z prezentovaných) stáží**, pět stáží bylo prezentováno na sociální síti (Facebook, nespecifikováno) a čtyři stáže pouze zájemcům (tj. rodině a přátelům). Internetový blog si sice může prohlédnout kdokoli, avšak často k němu má přístup jen uzavřený okruh osob, kterým účastník poskytl odkaz, totéž platí pro sociální síť, které nemusejí být přístupné každému. Smyslem těchto neformálních způsobů je spíše informovat známé, jak se účastník na stáži měl a nikoli podílet se na informování veřejnosti.

**Celkově se dá říci, že účastníci stáží byli poměrně aktivní, jelikož stáž nějakým způsobem prezentovali téměř všichni a více než polovina z nich více způsoby. Je však škoda, že většina z účastníků tak činila jen pro okruh svých známých, okruh specifických osob nebo jen v médiích s lokální působností. Do budoucna by bylo dobré snažit se častěji navázat spolupráci s médii s celostátní působností a zajistit tak i šíření informací mezi širokou veřejností.**

## 5.9 Doporučení respondentů

O přínosu mnoha věcí na světě nejlépe vypovídá doporučení ostatních, kteří již danou věc vyzkoušeli. Autorka je přesvědčena, že stejně je tomu i u zahraničních stáží v rozvojových zemích.

Proto se autorka rozhodla **zeptat se respondentů, zda by doporučili zúčastnit se stáže jiným studentům**. Respondenti měli jen dvě možnosti odpovědi, a to „ano“ a „ne“. K otázce se dostalo celkem 46 respondentů a **všichni**, tedy **100 %** z nich, **posílají studentům svou odpověď „ano“ jasný a jednoznačný vzkaz, že tato zkušenost rozhodně stojí za to**. Kromě toho 42 respondentů připojilo pro studenty nějaký vzkaz či radu, z nichž většina je zde citována s cílem zprostředkovat takto kontakt mezi respondenty stáží a čtenáři – zejména studenty MRS, kterým jsou rady primárně cíleny.

To, jak prostor pro vzkazy a rady účastníci pojali, se značně lišilo. Někteří chtěli poslat studentům povzbuzení, jiní je varovat, další stručně vystihli ty nejdůležitější důvody, proč by studenti měli na stáž vycestovat a několik dokonce poslalo potencionálním účastníkům stáží konkrétní rady.

**Téměř polovina respondentů posílá studentům povzbuzení typu: „Neváhejte!“, „Jed'te!“, „Jděte do toho!“, „Lovu zdar!“, „Good luck!“ „Go and meet people!“**

Účastník 65 by zase rád studenty MRS varoval s tím, že:

*„Pokud nechtějí vycestovat na stáž do zahraničí, ať změní školu. Budou pracovat mimo obor nebo budou nezaměstnaní.“*

Možná je to trochu pesimistický scénář, každopádně je na každém studentovi, aby se nad tím sám zamyslel.

**Respondenti vzkazují: je to jediná/nejlepší cesta, jak získat praxi v oboru!** Některé ze vzkazů jsou uvedeny níže.

*„Je to jediná možnost, jak získat alespoň nějakou praxi v našem oboru a následně mít co nabídnout budoucím zaměstnavatelům.“ (Účastnice 3)*

*„Pouze s teorií nelze v pracovním procesu ani v hledání práce uspět a je nutné mít zkušenost s prací z rozvojové země.“ (Účastnice 26)*

*„Bez toho to nejde!“ (Účastnice 27)*

*„Stáž v rozvojové zemi je téměř jediná možnost, jak získat práci v oboru. A čím delší stáž, tím lépe.“ (Účastnice 28)*

*„Je to nejlepší způsob, jak získat pracovní zkušenost.“ (Účastnice 76)*

*„Bez stáže v rozvojové zemi jako byste ani nežili :)“ (Účastnice 39)*

**Přibližně každý pátý respondent (celkem devět ze 42) výslovně navrhoval, že by stáž v rozvojové zemi měla být pro studenty MRS povinná, s čímž se ztotožňuje i autorka práce.**

*„Každý z MRS by si to měl zkusit, náš obor je o praxi.“ (Účastnice 29)*

*„U nás na MRS by měla být minimálně půlroční povinná praxe v oboru.“ (Účastnice 26)*

*„Je to jedinečná zkušenost. A popravdě bych dala zahraniční stáž jako povinnou, zvláště u našeho oboru!“ (Účastnice 59)*

Praxe může sloužit nejen jako skvělá položka v CV, ale zároveň dává studentům **jedinečnou možnost vyzkoušet si, co práce v oboru vůbec obnáší a zjistit tak, zda je to pro ně to pravé.**

*„Myslím si, že každý student MRS by měl během studia vyjet alespoň na jednu stáž, aby si uvědomil, jestli by v budoucnu chtěl opravdu v takovém oboru pracovat. A pokud by se mu stáž líbila, určitě by to bylo velkou motivací pro dokončení jeho studia.“ (Účastnice 30)*

*„Bez praxe to nejde, navíc si tím ověříte, jestli je tato práce pro vás nebo ne.“ (Účastnice 55)*

*„Praxe pomůže vytvarovat tvou osobnost a ujasnit, co bys v životě chtěl/a dělat.“ (Účastnice 44)*

*„Stáž Ti otevře oči a nasměruje v dalším životě!“ (Účastnice 72)*

**Propojení teorie s praxí a motivace pro další studium – i to může účastníkům stáž přinést.**

*„Nabyla jsem dojmu, že bez této praxe jsou slova o rozvoji dost prázdná a "bezvýznamná". S takovou praxí/stáží dostane všechno smysl a nový rozměr.“ (Účastnice 6)*

*„Určitě dlouho neváhejte a vyjed'te na stáž co nejdřív, pro studium je velkým obohacením vidět mnoho z teorie ze školních lavic v praxi!“ (Účastnice 16)*

*„Dokud někam nevyjedete, vaše znalosti budou pouze teoretické. A teorii bez praxe si mohou dovolit studenti filozofie, ne studenti MRS.“ (Účastnice 18)*

**Nejen z profesního, ale i z osobního hlediska je stáž obohacující a přinese zážitky na celý život.**

**„Nenahraditelné, nedoceníelné a bohužel také často nedoceňované,“** tak vidí stáže v rozvojových zemích Účastnice 56 a s ní dalších 11 respondentů (celkem 29 %). Podle Účastnice 61 stáž může studentům přinést *„věci, které normální člověk nikdy nezažije a životní zkušenosti, které si člověk nese po zbytek života.“* Další vybrané vzkazy jsou uvedeny níže.

*„Jed' a získej zkušenost! Bez zkušeností není život!“ (Účastnice 17)*

*„Zahraniční stáž vám do života (osobního i profesního) dá tak 100krát víc než univerzita.“ (Účastnice 22)*

*„Myslím si, že taková životní zkušenost je k nezaplacení.“ (Účastnice 39)*

*„Je to skvělá zkušenost a kamarádi a vzpomínky na celý život.“ (Účastnice 70)*

*„Je to obohacující zkušenost pro každého člověka, poznat jinou zemi, kulturu, zvyky.“ (Účastnice 81)*

**Kromě vzkazů respondenti posílají studentům i konkrétní rady, se kterými se autorka na základě své osobní zkušenosti ztotožňuje.** Rady jednotlivých respondentů jsou uvedeny níže.

„Pokud můžete, využijte všech nabídek!“ (Účastnice 39)

„Jed'te na co nejvíc stáží.“ (Účastnice 20)

„Vyjed'te na stáž co nejdřív.“ (Účastnice 16)

„Nejlépe začněte již v bakaláři.“ (Účastnice 48)

„Jed'te na delší dobu.“ (Účastnice 26, Účastnice 28)

„Využijte možností, které katedra nabízí (finanční či poradenská podpora).“ (Účastnice 33)

„Když vám to někdo platí, tak jed'te :-)” (Účastník 9)

Důležité jsou i rady ohledně **výběru stáže a přípravy**. Podle Účastnice 2 je potřeba dobře si vybrat stáž, což doplňuje Účastník 36 a doporučuje „*stáže, kde se student aktivně zapojí a bude muset sám řešit různé situace.*“

Účastník 62 vzkazuje studentům „*At' hodnotí spíše náplň práce a ne jen destinaci kam jedou. Nejde primárně o turistiku.*“ Účastnice 42 zase doporučuje „*žít v hostitelské rodině – nejlepší způsob, jak zažít místní kulturu.*“

Neméně důležité je podle Účastnice 50 „*pořádně stáž promyslet a připravit se hodně dopředu.*“

Jelikož ne vždy jde na stáži vše podle očekávání, je důležité být silný a nevěšet hlavu, když se něco nepovede.

„*Obrňte nervy a neberte to tak vážně.*“ (Účastnice 14)

„*I negativní zkušenost je dobrá zkušenost.*“ (Účastnice 44)

Dobrou prevencí zklamání je mít realistická očekávání, jak radí Účastnice 48 a připravit se na to, že vše nemusí probíhat podle plánu, jak upozorňuje Účastnice 50.

## 6 Doporučení

V této kapitole jsou prezentována doporučení potencionálním účastníkům stáží a katedře rozvojových studií. Doporučení vyplývají ze zjištění předložených v teoretické a především v praktické části této práce a autorka věří, že jejich příjemcům pomohou využít potenciálu stáží naplno.

### 6.1 Účastníkům

Stáž v rozvojové zemi nepochybně patří mezi ty nejsilnější zážitky v životě. Využít ji naplno a odvézt si co nejvíce pozitivních zážitků a přínosů chce jistě každý, avšak ne všichni uspějí. Přínosům je třeba jít aktivně vstříc. K tomu, aby se ze stáže nestala noční můra, ale jeden z nejhezčích zážitků života mohou potencionálním účastníkům pomoci i doporučení vyplývající z této práce shrnuté do následujících šesti rad.

První rada: Správně si vybrat!

Druhá rada: Aktivně hledat!

Třetí rada: Oslovovat sponzory a kombinovat zdroje financování!

Čtvrtá rada: Být kulturně senzitivní!

Pátá rada: Na stáži být proaktivní!

Šestá rada: Podělit se o svou zkušenost!

#### **První rada: Správně si vybrat!**

Podle doporučení bývalých účastníků stáží je ideální vycestovat na co nejvíce stáží. Někdy však i jediná stáž může být přínosnější než stáží několik. Otázkou tedy je, co rozhoduje o přínosu stáží. Autorka je přesvědčena, že do značné míry je to již první krok: správný výběr.

Dnes v době globalizace může člověk na stáž vycestovat prakticky kamkoli. Vybrat si tu pravou stáž však vzhledem k privatizaci, kompetici, komercializaci a komodifikaci, které se ve světě mezinárodního dobrovolnictví rozmohly, není snadné. Říká se, že jakákoli zkušenost je lepší než žádná. **Některé zkušenosti jsou ale v některých ohledech cennější než jiné.** To platí i pro stáže v rozvojových zemích. Vždy však záleží především na tom, co účastník od stáže očekává.

**Základní rada pro účastníky proto zní ujasnit si, co od stáže chtějí, co očekávají, jaké jsou jejich potřeby a motivace a na jejich základě si po pečlivém zvážení vybrat nebo zorganizovat „tu pravou“ stáž. Už od začátku je dobré přemýšlet nad tím, jak bude možné zkušenost ze stáže využít v budoucnu. Když už účastníci investují čas i finance, je škoda aby se ze stáže stala jen dovolená bez pozitivního dopadu pro budoucnost.**

Bylo zjištěno, že přínos stáže je pravděpodobně ovlivněn její délkou i vykonávanými činnostmi a že pokud měli účastníci na stáži negativní zkušenosti, ty nejčastěji souvisely s hostitelskou či vysílající organizací nebo/a s prací. Z toho vyplývá, že by při výběru stáže měli účastníci **klást větší důraz na činnosti, které na stáži budou vykonávat a na organizaci, pro kterou budou pracovat.**

Jakákoli stáž v rozvojové zemi pravděpodobně potencionálního zaměstnavatele v oboru i mimo něj zaujme a otevírá dveře dál, avšak v současnosti má zkušenosti ze zahraničních stáží stále více lidí a už je třeba myslet na to, jak **být lepší než ostatní. Je třeba cíleně cestovat na takové stáže, kde bude možné vykonávat takové činnosti, ve kterých se chce účastník zdokonalit a které bude moci v budoucnu využít ve svém zaměstnání** (či při studiu).

Chce-li student učit, ať jede na vzdělávací projekt či připravovat volnočasové aktivity pro děti. Chce-li ale pracovat jako projektový manažer, musel by se více snažit, aby takovou stáž „prodal“ potencionálnímu zaměstnavateli.

U studentů a absolventů MRS bylo jako nejpřínosnější vyhodnoceno zapojení se do **administrativních a organizačních činností**, zejména do projektového managementu. Možnosti uplatnění těchto zkušeností jsou totiž velmi široké, a to v oboru studia MRS i mimo něj. Proto lze doporučit především stáže s těmito činnostmi.

Vzhledem k tomu, že studenti a absolventi MRS se (ve srovnání s ostatními kritérii) téměř nezajímali o to, s jakou organizací měli vycestovat a pro jakou měli pracovat, lze předpokládat, že výběr organizace podcenili. O tom svědčí i řada negativních zkušeností s vysílajícími i hostitelskými organizacemi. To, **jak profesionální organizace je** – jak zvládá management projektů i lidských zdrojů včetně dobrovolníků – totiž **zásadně ovlivňuje práci** (a mnohdy i život) dobrovolníka v zemi **a přínos stáže** pro něj samotného i pro hostitelskou komunitu.



Zejména co se týče hostitelské organizace, by dobrovolníka například měla zajímat historie a **pověst** organizace, její hodnoty, její **projekty**, **financování** i **péče o dobrovolníky**. Předtím než se pro organizaci účastník rozhodne, měl by si zjistit co nejvíce informací a ptát se na celou řadu otázek.

Mělo by ho zajímat, jak kvalitní je projekt, na kterém by měl pracovat (zda je v komunitě **potřeba**, jak je financován, jaký má časový rámeček a **udržitelnost**) a jaká bude jeho **role** v projektu (případně jak je zajištěno plynulé navazování práce dobrovolníků, kteří odjíždí a nově přijíždí). Dále by účastníka mělo zajímat, na co přesně budou použity **poplatky**, které platí (zda jen na pokrytí jeho životních nákladů, na konkrétní projekt či jako zdroj financování fungování organizace včetně platů zaměstnanců).

Neméně důležité je i zjistit si, jak organizace dobrovolníky vybírá a jak se o ně stará, jaká **školení** a podporu nabízí, za kým může dobrovolník na místě jít pro **radu a pro pomoc**. Ideálně by si dobrovolník měl zažádat o **kontakty na předchozí dobrovolníky** a zeptat se jich jaké zkušenosti s organizací měli.

Pro řadu účastníků byla na stáži problémem relativně nižší efektivita práce. Té se lze možná vyhnout tím, že člověk vycestuje s organizací sídlící v rozvinuté zemi. Navíc mu vycestování s takovou organizací může přinést pracovní nabídku. Několik studentů MRS již takto práci získalo, což značí, že toto je možná cesta. Na druhou stranu, je-li hlavní motivací účastníka poznat místní kulturu a způsob života, může být vhodnější pracovat na místě pro hostitelskou organizaci a žít v hostitelské rodině. **Záleží tedy na konkrétních prioritách účastníka.**

### **Druhá rada: Aktivně hledat!**

Autorka studentům radí **hledat si stáž aktivně a nečekat**, až se nějaká nabídka objeví na internetových stránkách KRS. To obnáší proaktivně oslovovat české nebo zahraniční organizace podle svého zájmu a vybrat si takovou organizaci, která ideálně proplatí část nákladů, poskytne ubytování/stravu zdarma nebo alespoň nepožaduje poplatky za zprostředkování. Nejjednodušší je v českých podmínkách sehnat stáž u vysílajících organizací INEX-SDA a AIESEC, avšak autorka by tyto organizace vzhledem k poplatkům, které si účtují za zprostředkování a vzhledem k nejistotě, jaká bude spolupráce s hostitelskou organizací, doporučovala využít až jako druhořadou možnost. Na druhou

stranu, vycestovat s nimi je bezpečnější, než pracovat přímo pro neznámou hostitelskou organizaci. Samozřejmě by mělo být důkladně si hostitelské organizace prověřit.

### **Třetí rada: Oslovovat sponzory a kombinovat zdroje financování!**

Co se týče financování stáží, není nutné platit celou stáž z vlastních/rodinných financí. Stačí si vybrat správnou stáž, **pečlivě vypracovat žádost o Vavrouškovo stipendium** a případně i o **jiná stipendia**, například stipendium **zahraniční mobility PŘF UPOL určené pro výzkumné stáže**.

Jak bylo zjištěno, existuje i jistá šance na získání financí či věcných darů od soukromých dárců. Samozřejmě je nutné **nabídnout sponzorům něco na oplátku**, udělat jim reklamu například na svém blogu, v článcích o stáži či přislíbit zmínění při ponávratových prezentacích pro veřejnost. To koneckonců vyžaduje i KRS, takže proč to nezkusit.

**Jen vzácně se však účastníkům podařilo prostřednictvím stipendií a sponzoringu pokrýt veškeré nebo téměř veškeré výdaje.** Než KRS zavede komplexní systém povinných stáží včetně jejich finanční podpory, nezbyvá než být **proaktivní**, stáž připravovat dostatečně dlouho dopředu a zkoušet oslovit co nejvíce sponzorů.

Poměrně novou možností, jak získat na stáž peníze, jsou internetové projekty typu **kickstarter**, kde si lze založit svou stránku, nastavit potřebnou částku, nabídnout „investorům“ něco, co je zaujme, a čekat, zda se podaří vybrat dostatek peněz. Toto je vhodná možnost, jak financovat vlastní projekty.

### **Čtvrtá rada: Být kulturně senzitivní!**

Nejdůležitější je v rozvojové zemi dbát na **kulturní senzitivitu a vlastní bezpečnost**. V této práci bohužel není prostor pro to toto téma rozebírat, avšak autorka vřele doporučuje pročíst si k tomuto tématu cestovatelské průvodce a rady předchozích dobrovolníků a cestovatelů. Kulturní senzitivita a přizpůsobivost pomohou udržovat **dobré vztahy s hostitelskou komunitou a organizací**, což je pro přínosnost stáže pro všechny strany důležité.

#### **Pátá rada: Na stáži být proaktivní!**

Co se týče profesního i osobního přínosu, je dobré na stáži **být co nejaktivnější** a dobrovolně se zapojovat do co nejvíce co nejrůznorodějších aktivit a prostřednictvím toho **získávat a zdokonalovat své znalosti a dovednosti**.

**Před odjezdem ze stáže je také dobré požádat hostitelskou nebo partnerskou organizaci o certifikát, případně jiný písemný důkaz o výkonu stáže.**

#### **Šestá rada: Podělit se o svou zkušenost!**

S jistou nadsázkou se dá říci, že **návratem stáž nekončí**. Autorka doporučuje účastníkům stáž **prezentovat neveřejně i veřejně**. Prezentace stáže totiž může vést k procesu **reflexe**, kdy účastník o stáži kriticky přemýšlí a uvědomuje si, co bylo pozitivní, co mu stáž přinesla a naopak z čeho je možné poučit se pro příště. Prezentováním stáže účastníci zároveň **šíří informace** o rozvojových zemích a jejich problémech mezi veřejností a to může do budoucna pomoci jak rozvojovým zemím samotným, tak budoucím kolegům studujícím a pracujícím v oblasti rozvoje. Vzroste-li zájem o rozvojové země, vzroste i počet organizací a pracovních míst spojených s touto tematikou.

**Každá zkušenost je jedinečná a tak by ji účastníci stáží neměli nechat upadnout v zapomnění**. Vždy je možné **minimálně psát si blog nebo napsat články** a nabídnout je například na stránky Rozvojovka.cz, UP Žurnálu nebo jinam. Články navíc mohou sloužit jako **ukázky kreativity účastníků při sebeprezentaci potencionálním zaměstnavatelům**.

**Obecně tato doporučení platí zejména pro dobu, než KRS zavede komplexní systém povinných stáží a jejich podpory.**

## 6.2 Katedře rozvojových studií

Stáže mají obrovský potenciál, ten však zůstává do velké míry nevyužit – jak z hlediska počtu vyslaných studentů, tak z hlediska výběru stáží a využití zkušeností po návratu. Pro studenty a absolventy MRS je tato zkušenost klíčová v osobním i profesním rozvoji, v jejich profilaci i ověření si, že práce v rozvoji je pro ně tou pravou. V této práci bylo zjištěno, že stáže jsou pro studenty přínosné a jsou vhodnou investicí do budoucna. Proto je třeba, aby KRS věnovala stážím mnohem větší pozornost než doposud a aby se stáže staly samozřejmou součástí studia.

Katedře lze doporučit vytvořit komplexní systém stáží na základě níže uvedených pěti rad (a do té doby postupovat podle doporučení uvedených v závěru podkapitoly).

První rada: Umožnit vycestovat každému!

Druhá rada: Nabízet relevantní stáže!

Třetí rada: Financovat stáže!

Čtvrtá rada: Podporovat studenty před odjezdem, na stáži i po návratu!

Pátá rada: Evaluovat stáže!

### **První rada: Umožnit vycestovat každému!**

Prvním krokem je zavést stáže v rozvojových zemích v rámci studia MRS povinně nebo povinně volitelně tak, aby příležitost vycestovat dostal každý student<sup>31</sup>. Bylo zjištěno, že obecně jsou přínosnější stáže dlouhodobé, tedy v délce více než tři měsíců. Proto by autorka doporučovala zvolit tři měsíce jako minimální hranici. Ideální by bylo zavést tyto povinné stáže v bakalářském i v magisterském stupni studia.

Pokud by byly dlouhodobé stáže v rozvojových zemích povinné v bakalářském i magisterském stupni studia, bylo by však pravděpodobně nutné přizpůsobit tomu studijní plány oborů. Dále je samozřejmostí, že na povinnost vycestovat bude upozorňováno již před nástupem ke studiu a bude platit pouze pro nově nastupující

---

31 Ve výjimečných případech, které by tvořili postižení studenti, studenti na rodičovské dovolené, studenti pečující o rodinné příslušníky, studenti v manželství nebo ve vážném vztahu apod., kdy by vycestování znamenalo vážné komplikace v životě studenta, by si takoví studenti mohli na vlastní žádost zahraniční stáž v rozvojové zemi nahradit praxí v České republice nebo online, případně by jim mohla být odpuštěna. Ostatním studentům, kteří by proti vycestování do rozvojové země kladli námitky, by mělo být umožněno stáž vykonat v jiné zemi, případně v České republice. Cílem stáží by mělo být zvýšit uplatnitelnost studentů, nikoliv však za cenu donucování či vážných problémů v životě.

ročníky. Fatální chybou by bylo zavést povinné stáže a nepropojit tento krok s dalšími opatřeními. Zavedení povinných stáží musí korespondovat se zajištěním nabídky stáží, jejich financováním a další podporou studentů.

### **Druhá rada: Nabízet relevantní stáže!**

Jak bylo zjištěno, zásadní je pro přínosnost stáže nejen její délka, ale i vykonávané činnosti a organizace, pro kterou účastníci pracují. V současnosti studentům nečiní problém sehnat nějakou dobrovolnickou stáž v rozvojové zemi, ale sehnat stáž relevantní pro studovaný obor a zafinancovat ji. Proto jsou toto dvě hlavní oblasti, kde katedra může a „musí“ pomoci. Nejde jen o to, aby účastník vycestoval do rozvojové země, ale důležité je i to, aby na stáži pracoval na profesně relevantní pozici a činnostech.

Proto je nutné, aby KRS navázala spolupráci se spolehlivými a profesionálními českými i zahraničními vysílajícími organizacemi či přímo s ověřenými hostitelskými organizacemi v rozvojových zemích a studenty umisťovala na základě smluv k nim.

Nabídka stáží by měla být pestrá geografickým i sektorovým zaměřením tak, aby si každý mohl vybrat podle svého zájmu. V nabídce by měly být zahrnuty organizace působící ve všech světových rozvojových regionech, tedy v Latinské Americe, v Africe, v Asii i v jihovýchodní a východní Evropě.

Převážně by se mělo jednat o organizace působící v oblasti rozvojové spolupráce. Ty by mohly být doplněny i o organizace působící v oblastech vzdělávání, ostatní sociální infrastruktury a služeb či životního prostředí. Většina organizací by přitom měla studentům nabízet pozice, na kterých by vykonávali administrativní a organizační činnosti, zejména týkající se projektového managementu a managementu organizace. Čistě výzkumné či kombinované stáže jsou podle názoru autorky profesně též relevantní a studenti by měli mít možnost vybrat si, na který typ stáže se vydají.

Studentům by také mělo být umožněno vybrat si stáž na základě směru, kterým se chtějí v budoucnu ubírat např. lidská práva, rovnost žen, problémy původních obyvatel, rozvoj venkova, městská chudoba, životní prostředí, mezinárodní vztahy atd. Samozřejmě by dále měla být možnost přicházet s vlastními návrhy organizací, ve kterých by chtěli pracovat. Čistě výukové stáže a práce v sirotčincích na volnočasových aktivitách pro děti

by však měly tvořit jen menšinu stáží a umístování by na ně měli být jen studenti na základě výslovného přání a plánu tím směrem se v budoucnu orientovat.

### **Třetí rada: Financovat stáže!**

Dá se říci, že v současnosti jsou stáže ve vzdálenějších rozvojových zemích záležitostí „vyvolených“, kterým se podaří sehnat alespoň část financí na cestu z Vavrouškova stipendia, zahraničních mobilit PŘF UPOL nebo od svých rodin. Finančně je pro studenty ze sociálně slabších rodin v současnosti nereálné za stáž utratit desítky tisíc korun.

Možnost vycestovat je však nutné dát každému. Úkolem KRS proto je sehnat dostatek financí pro všechny. Není však nutné, aby každý vycestoval na ty nejdražší stáže do nejvzdálenějších nebo nejdražších zemí. Geografická pestrost nabídky stáží bude znamenat i pestrost nákladů.

V případě nemožnosti sehnat dostatek financí na pokrytí veškerých nákladů studentů by KRS všem studentům měla minimálně pokrýt cestovní náklady, očkování a pojištění. Jelikož je v rozvojových zemích obecně nižší cenová hladina, studenti by měli být schopni až na výjimky<sup>32</sup> pokrýt náklady na ubytování a stravování do částky, kterou platí i v České republice. KRS by se měla snažit, aby v nabídce stáží byly organizace, které poskytnou studentům alespoň ubytování zdarma.

Pokud by KRS nedokázala sehnat dostatek financí ani na proplacení cestovních nákladů všech studentů na stáže dle jejich výběru, musí zajistit dostatek takových stáží, na které bude schopna cestovní náklady pokrýt. Dražší stáže by si pak mohli vybírat studenti z relativně bohatších rodin a také ti, kteří by je měli za odměnu za vynikající studijní výsledky nebo za práci pro KRS.

### **Čtvrtá rada: Podporovat studenty před odjezdem, na stáži i po návratu!**

Další součástí komplexního systému by měla být podpora poskytovaná studentům před odjezdem, na stáži i po návratu. Na KRS by měl být zaměstnanec, který bude stáže koordinovat a společně se studenty bude vybírat pro ně tu nejvhodnější stáž s uvážením zájmů studenta, plánů do budoucna, studijních výsledků a finančních možností obou stran. Tento zaměstnanec, případně mentor z řad bývalých účastníků stáží, studentovi dále

---

<sup>32</sup> Výjimky by byly tvořeny studenty ze sociálně slabých rodin.

pomůže ujasnit si, co od stáže očekává, jak zkušenost využije v budoucnu a provede ho procesem přípravy na stáž. V případě problémů na stáži bude jeho kontaktem a po stáži mu pomůže stáž kriticky zhodnotit a připravit prezentační aktivity.

V rámci oboru MRS by také bylo dobré vytvořit platformu pro sdílení zkušeností mezi účastníky stáží. To by mohlo zahrnovat předávání informací mezi studenty, kteří již byli na konkrétní stáži nebo v konkrétní zemi a těmi, kteří se tam teprve chystají – v tomto případě KRS pouze zprostředkuje kontakty. Další možností jsou skupinová ponávratová setkání a možnost prezentovat stáž před ostatními studenty.

Dále by bylo vhodné vytvořit pro studenty sekci internetových stránek, kde naleznou všechny hodnotící zprávy ze stáží a další užitečné informace. Prostor pro blogy nebo články studentů by bylo efektivní vyjednat u nějakého celostátního online média. Častěji by za organizačního přispění KRS měly být pořádány akce pro veřejnost na půdě UPOL, výstavy atp.

#### **Pátá rada: Evaluovat stáže!**

Součástí komplexního systému stáží by samozřejmě měla být i jejich evaluace. KRS by prováděla systematické hodnocení všech stáží po návratu studentů i dále do budoucna v rámci systematického sledování uplatnitelnosti studentů. Podle výsledků by průběžně upravovala nabídku stáží.

#### **Závěrečná doporučení**

Obecně ze všech doporučení vyplývá, že stáže budou povinné, ale zároveň individualizované a přizpůsobené potřebám každého jednotlivého studenta – klienta. Do doby, než se KRS podaří zavést komplexní systém stáží, autorka doporučuje financovat zejména stáže dlouhodobé, jejichž součástí jsou administrativní a organizační aktivity, zejména týkající se projektového managementu. Autorka doporučuje financovat především stáže vykonávané pro české nebo zahraniční organizace sídlící ve vyspělých zemích (případně pro mezinárodní organizace), pro které bude student na místě přímo pracovat. Naopak je nutné zvážit financování stáží vykonávaných pro neověřené hostitelské organizace (včetně těch zprostředkovaných organizacemi AIESEC a INEX-SDA) a jejichž hlavní náplní práce je pouze výuka nebo volnočasové aktivity nebo manuální práce.

## Závěr

Z profesního i z osobního hlediska může být stáž obohacujícím zážitkem na celý život a cennou investicí do budoucna. Je však třeba si ji pečlivě vybrat, a to podle vykonávaných činností a podle organizace, pro kterou má účastník pracovat, nikoliv primárně podle destinace. Nejcenější jsou stáže dlouhodobé, na kterých jsou vykonávány organizační a administrativní činnosti, účastníci jsou zapojeni do projektového managementu a ideálně pracují pro ověřené, spolehlivé a efektivní organizace. To je nejdůležitější zjištění této diplomové práce, jejímž cílem bylo zmapovat fenomén mezinárodního dobrovolnictví v rozvojových zemích a analyzovat a vyhodnotit zkušenosti studentů a absolventů oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci z jejich dobrovolnických pobytů v rozvojových zemích.

Práce byla strukturována do teoretické a praktické části. Ve své teoretické části práce nabídla přehled dosavadních poznatků a teoretických východisek, nezbytných pro porozumění výzkumu. V praktické části byly analyzovány a diskutovány výsledky smíšeného výzkumu, jehož hlavním výzkumným nástrojem bylo dotazníkové šetření. Toho se zúčastnilo 51 respondentů, kteří vyplnili dotazníky ke svým 58 stážím. Data z dotazníků byla doplněna o informace získané analýzou osobních, úředních i mediálních dokumentů týkajících se stáží účastníků. Kvantitativní data byla analyzována prostřednictvím popisné statistiky a kvalitativní tematickou a obsahovou analýzou. Bylo zjištěno, že na 143 stáží vycestovalo 85 účastníků, tedy přibližně každý pátý jedinec z celkové populace oboru MRS. S pomocí získaných dat se podařilo odpovědět na všechny výzkumné otázky, a tím naplnit cíl práce.

První výzkumná otázka zjišťovala, jak lze **charakterizovat účastníky** stáží. Bylo zjištěno, že typickým účastníkem stáže byla žena, která vycestovala ve věku 24 let v průběhu svého magisterského studia a ve více než polovině zjištěných případů to nebyla její jediná stáž.

Druhá výzkumná otázka zkoumala, jak se **počet stáží vyvíjel** a jaké faktory jej mohly ovlivnit. Předpoklad autorky, že počet stáží v čase každoročně roste, se nepotvrdil. Do roku 2011 sice rostl, což pravděpodobně bylo způsobeno kombinací celkově narůstajícího počtu studentů a rozšiřujících se možností financování i nabídky stáží, ale od té doby klesal. To by mohlo být způsobeno změnou preferencí studentů nebo jejich charakteristikou. Zdá se, že nejmladší ročníky ještě nestihly nahradit neaktivnější jedince narozené v letech 1988, 1987 a 1989.



Třetí, nejrozsáhlejší, výzkumná otázka se zabývala **charakteristikou stáží**. Podle **typu** z 69 % převažovaly stáže dobrovolnické, následovány 16 % stáží výzkumných a 15 % stáží kombinovaných. **Geografické** zaměření stáží bylo pestré. Nejoblíbenější byly stáže v Asii a v Africe, které dohromady tvořily 64 % stáží. Účastníci si vybírali země v širokém spektru rozvoje. Čtvrtina stáží proběhla v zemích LDCs. Ve městech proběhla necelá polovina stáží, na venkově necelá třetina a na obou místech zároveň přibližně pětina.

Účastníci 78 % stáží pracovali v **sektoru** sociální infrastruktury a služeb, z toho polovina stáží proběhla v sektoru ostatní sociální infrastruktury a služeb a necelá třetina ve vzdělávání. Mezi nejčastější **aktivity** studentů patřily vzdělávací aktivity, kterým se věnovali účastníci 39 % stáží, výzkum na 34 % stáží, příprava a realizace volnočasových aktivit pro děti na 31 % stáží a organizační a administrativní úkoly na 29 % stáží. Týdně účastníci pracovali průměrně 37,64 hodin, což je přibližně stejná doba, jakou v práci týdně tráví i občané EU. Co se týče **délky** stáže, nejnižší počet dní strávených na stáži byl čtyři dny a nejvyšší 365 dní, průměrně účastníci na stáži strávili 72,58 dní (přibližně dva a půl měsíce). Tři čtvrtiny stáží lze označit za krátkodobé, jelikož trvaly nanejvýš tři měsíce. Nejvíce stáží začalo i skončilo v období letních prázdnin.

Podle **organizačního** typu převažovaly stáže formální, kterých bylo 92 %. Do třech čtvrtin všech stáží byla zapojena vysílající organizace, z toho v třetině případů účastníci pracovali přímo pro ni a ve dvou třetinách zprostředkovaně pro hostitelskou organizaci. Nejčastějšími vysílajícími organizacemi byly organizace INEX-SDA a AIESEC a nejčastějšími hostitelskými lokální pobočky organizací AIESEC a katolické Caritas. Čtvrtinu stáží si účastníci zorganizovali sami, z toho v 71 % případů pracovali pro hostitelskou organizaci. Celkové **finanční náklady** průměrně činily 39 338 Kč na stáž. Ze stáží respondentů jich 70 % bylo financováno nějakým stipendiem. Průměrně respondentům stipendia pokryla přibližně 40 % celkových nákladů stáže. Nejčastěji bylo využito Vavrouškovo stipendium, které průměrně pokrylo necelou třetinu celkových nákladů stáže a zahraniční mobility PŘF UPOL, které pomohly pokrýt průměrně 44 % z celkových nákladů.

Čtvrtá výzkumná otázka pátrala po tom, podle jakých **kritérií** si účastníci stáže **vybírali**. Pro účastníky bylo důležitější to, kam jedou a v jakém sektoru budou pracovat, než co přesně tam budou dělat, kolik to bude stát peněz a kdy vycestují. Jako nedůležité vnímala většina z nich to, s jakou organizací vycestují a pro jakou budou na místě pracovat.

Pátá výzkumná otázka objasnila **motivace účastníků**. Ty byly spíše egoistické než altruistické. Mnohem více než přáním pomáhat byli účastníci poháněni touhou po osobním rozvoji (získávání nových dovedností, znalostí) a po cestování a dobrodružství (poznávání kultur, pobyt v cizím prostředí, poznávání nových lidí), což z nich z hlediska motivace činí volunturisty.

Šestá výzkumná otázka zjišťovala, jaké **přínosy** stáže pro jejich účastníky měly. Z výsledků vyplývá, že respondenti se na více než třech čtvrtinách stáží zdokonalili v komunikačních **dovednostech**, zvládnutí stresových situací a řešení problémů, jazykových dovednostech a toleranci a přizpůsobivosti. Nejdůležitějším přínosem v oblasti **znalostí** bylo poznání jiné kultury zmíněné u téměř všech stáží a dále poznání fungování organizace, rozvojových projektů a světa rozvojové pomoci (zmíněno u třetiny stáží). Z intrapersonálních dovedností, **hodnot** a postojů respondenti nejčastěji sdělovali zažití pocitu úspěchu/spokojenosti se sebou samými, získání samostatnosti a motivaci pro další práci. Několika respondentům stáže pomohly ujasnit si životní priority.

Respondentů, kteří se vyjádřili ve smyslu, že jim stáže pomohly **uplatnit se v oboru**, bylo 42 %. Přínosnější byly stáže dlouhodobé s více druhy činností, obsahující administrativní a organizační činnosti, zejména týkající se projektového managementu. Z odpovědí se také podařilo identifikovat, jaké tři hlavní kanály ke zvýšení uplatnitelnosti vedly. Byly to znalosti a dovednosti, získané kontakty a využití stáže jako „vstupenky“ na jiné stáže. Zkušenosti ze stáží v rozvojových zemích pomáhaly absolventům a dokonce i aktivním studentům MRS při získávání dalších stáží či placené práce v oboru. Zdá se tedy, že stáže vskutku jsou cennou investicí do budoucna.

Sedmá výzkumná otázka zkoumala **pozitivní a negativní zkušenosti účastníků**. Na většině stáží se respondenti setkali s pozitivními i negativními zkušenostmi. Nejvíce (82 %) **pozitivních zkušeností** respondentů souviselo s oblastí mezilidských vztahů. Respondenti oceňovali dobré vztahy a komunikaci s hostitelskou komunitou, poznávání nových lidí a navazování přátelství. Na více než polovině stáží byli respondenti spokojeni i s kulturou hostitelské země a s životem v cizí zemi. Co se týče **negativních zkušeností**, nejčastěji (u 62 % stáží) byly zmiňovány opět mezilidské vztahy, konkrétněji nespokojenost s hostitelskou nebo vysílající organizací. U hostitelských organizací si respondenti stěžovali na neorganizovanost, neexistující vedení, problematické nadřízené či nedostatečnou komunikaci. U vysílajících jim vadila špatná komunikace, neodbornost, nedostatek poskytnutých informací o stáží, absence smlouvy, ale i špatná organizace stáže

zahrnující spolupráci s neefektivními neověřenými hostitelskými organizacemi. Na 40 % stáží se účastníci potýkali s problémy v práci. Zejména je tížila neefektivita práce. Tato zjištění souhlasí s kritikou organizací prezentovanou v teoretické části práce (v sekci 2.6.3) a vyplývá z nich, že je třeba pečlivě si vybrat organizaci.

Poslední, osmá výzkumná otázka zjišťovala, jak účastníci stáže **prezentovali**. Pozitivní je, že většina stáží (89 %) byla nějakým způsobem prezentována. Nejvíce stáží (36 %) bylo prezentováno v médiích (např. Rozvojovka.cz, UP Žurnál), dále na přednáškách pro veřejnost a ve školách (30 % stáží) a na internetovém blogu (24 % stáží).

Ačkoli se s pomocí získaných dat podařilo odpovědět na všechny výzkumné otázky (podrobněji v příloze G), je třeba mít na paměti **omezení výzkumu**, zejména nekonzistentnost datových souborů u jednotlivých výzkumných otázek a neznámou velikost cílové populace.

Kromě odpovědí na výzkumné otázky byla v práci nabídnuta **doporučení respondentů** a doporučení autorky pro potencionální účastníky stáží a pro katedru rozvojových studií. Všichni respondenti by studentům MRS doporučili zúčastnit se stáže. Přibližně každý pátý respondent výslovně navrhoval, že by stáž v rozvojové zemi měla být pro studenty MRS povinná, s čímž se ztotožňuje i autorka práce. Mezi konkrétní rady respondentů patřily následující: vycestovat na co nejvíce stáží, co nejdříve a na co nejdelší dobu. **Doporučení autorky** pro účastníky jsou následující: správně si stáž vybrat, aktivně ji hledat, oslovovat sponzory a kombinovat zdroje financování, být kulturně senzitivní, proaktivní a po návratu se podělit o svou zkušenost. Rady pro katedru jsou následující: umožnit vycestovat každému, nabízet profesně relevantní stáže, financovat stáže, podporovat studenty před odjezdem, na stáži i po návratu a stáže systematicky evaluovat.

Bylo identifikováno několik oblastí, ve kterých by bylo účelné provést **další výzkum**. Prostřednictvím kvalitativního výzkumu by mohlo být objasněno, proč byla pro účastníky důležitá konkrétní kritéria výběru stáže a konkrétní motivace. Co se týče přínosů stáže, bylo by vhodné podrobněji zkoumat přínos stáží k zaměstnatelnosti, a to systematicky u všech absolventů. Jelikož v teoretické i praktické části práce byla prezentována vážná kritika vysílajících a hostitelských organizací, bylo by velmi přínosné evaluovat zkušenosti s jednotlivými organizacemi a ideálně vytvořit seznam bezproblémových organizací. Obzvláště by bylo dobré evaluovat stáže organizací INEX-SDA a AIESEC, jelikož ty byly nejčastěji využívanými organizacemi, ale ani jim se nevyhnula kritika.

# Seznam literatury

AIESEC (2014a). *AIESEC*. [online]. Naposledy dostupné 27. 4. 2014 z:

<http://www.nastaz.cz/o-nas>

AIESEC (2014b). *Často kladené otázky*. [online]. Naposledy dostupné 27. 4. 2014 z:

<http://www.nastaz.cz/casto-kladene-otazky>

AIESEC (2014c). *Global Citizen: Podmínky programu*. [online]. Naposledy dostupné

27. 4. 2014 z: <http://www.nastaz.cz/informace-o-stazich/global-citizen/podminky-programu>

AIESEC (2014d). *Global Citizen: Fáze výběrového řízení*. [online]. Naposledy dostupné

27. 4. 2014 z: <http://www.nastaz.cz/informace-o-stazich/global-citizen/faze-vyberoveho-rizeni>

ANDREONI, James (1990). Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving. *Economic Journal*, **100** (401), 464–477.

BOYER, Katie (2012). *2012 OFFICIAL VOLUNTEER ABROAD REPORT*. [online]. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.gooverseas.com/volunteer-abroad-report>

BUTCHER, Jim a SMITH, Peter (2010). 'Making a Difference': Volunteer Tourism and Development. *Tourism Recreation Research*, **35** (1), 27–36.

CALLANAN, Michelle a THOMAS, Sarah (2005) Volunteer tourism: deconstructing volunteer activities within a dynamic environment. In: NOVELLI, Marina (ed.) *Niche Tourism: Contemporary Issues, Trends and Cases*. Oxford, Butterworth-Heinemann, 183–200.

CARTER, Dunya (2012). *Top 10 Destinations to Volunteer Abroad*. [online]. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.travelreflex.com/traveltips/destinations-to-volunteer-abroad/>

CLARY, E. Gil a SNYDER, Mark (1999). The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, **8**, 156–159.

COGHLAN, Alexandra a NOAKES, Steve (2012). Towards an understanding of the drivers of commercialisation in the volunteer tourism sector. *Tourism Recreation Research*, **37**(2), 123–131.

COMHLÁMH (2013). *Models of international volunteering: Trends, innovation & good practice*. [online]. Dublin, Comhlámh. Naposledy dostupné dne 29. 4. 2014 z: <http://issuu.com/comhlahm/docs/models-of-international-volunteerin>

CUGNO, Franco a FERRERO, Mario (2004). Competition among volunteers. *European Journal of Political Economy*, **20** (2004), 637–654.

DAILY MAIL (2007). Gap year students 'wasting their time' on foreign aid projects. [online]. 16. srpna. Naposledy dostupné dne 27. 2. 2014 z: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-475215/Gap-year-students-wasting-time-foreign-aid-projects.html#ixzz2uTYIA4kP>

DAILY MAIL (2010). Gap year volunteers 'do more harm than good' in third world countries. [online]. 3. listopadu. Naposledy dostupné dne 27. 2. 2014 z: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1326141/Gap-year-voluntourists-harm-good-world.html>

DEVEREUX, Peter (2008). International volunteering for development and sustainability: outdated paternalism or a radical response to globalisation? *Development in Practice*, **18** (3) 357–370.

DISMAN, Miroslav (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha, Karolinum.

DUGUID, Fiona, MUNDEL, Karsten a SCHUGURENSKY, Daniel (2013). Volunteer Work and Informal Learning: A Conceptual Discussion. In DUGUID, Fiona, MUNDEL, Karsten a SCHUGURENSKY, Daniel (Eds.). *Volunteer Work, Informal Learning and Social Action*. Rotterdam/Boston/Taipei, Sense publishers.

FŇUKAL, Miloš a kol. (2009). *Historie katedry geografie Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci*. [online]. Univerzita Palackého v Olomouci, Olomouc. Naposledy dostupné 15. 4. 2014 z: [http://geography.upol.cz/soubory/vyzkum/publikace/2009\\_Historie\\_katedry\\_geografie.pdf](http://geography.upol.cz/soubory/vyzkum/publikace/2009_Historie_katedry_geografie.pdf)

GILLETTE, Arthur (1999). *A (Very) Short History of Volunteering*. [online]. Naposledy dostupné 7. 2. 2014 z: <http://www.worldvolunteerweb.org/news-views/volunteer-stories/doc/a-very-short-history.html>

GRABOWSKI, Simone (2013). Volunteer tourists: Why do they do it? In WEARING, Stephen Leslie a MCGEHEE, Nancy Gard (2013). *International Volunteer Tourism: Integrating travellers and communities*. Wallingford, Cab International, 70–83.

HARMÁČEK, Jaromír, ŠAFARÍKOVÁ, Simona a DUŠKOVÁ, Lenka (2012). *Praxe a stáže pro studenty MRS*. [online]. Elektronická prezentace. Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: [http://www.development.upol.cz/uploads/dokumenty/Prezentace\\_praxe\\_finalni\\_verze.pdf](http://www.development.upol.cz/uploads/dokumenty/Prezentace_praxe_finalni_verze.pdf)

HAWKINS, Anrew, VERSTEGE, Emily a FLOOD, Tania (2013). *Volunteering for international development – approaches and impact*. [online]. AusAID, Office of Development Effectiveness. Naposledy dostupné dne 29. 4. 2014 z: [http://www.ode.dfat.gov.au/current\\_work/documents/literature-review.pdf](http://www.ode.dfat.gov.au/current_work/documents/literature-review.pdf)

HENDL, Jan (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha, Portál.

HINDLE, Charlotte (2010). *Volunteer: A Traveller's Guide to Making a Difference Around the World*. London, Lonely Planet.

HIRST, Andy (2001). *Links between volunteering and employability*. [online]. Research Report RR309. Great Britain, Department for Education and Skills. Naposledy dostupné dne 29. 4. 2014 z: <http://dera.ioe.ac.uk/4618/1/RR309.pdf>

HURDOVÁ, Martina a NÁDVORNÍK, Ondřej (2005). *Pracovní trh v sektoru rozvojové spolupráce v České republice*. Případová studie. Praha, Společnost Člověk v tísni, o. p. s.

HUSTINX, Lesley (2001). Individualisation and new styles of youth volunteering: an empirical exploration. *Voluntary Action*, 3 (2), 57–76.

HUSTINX, Lesley, CNAAN, Ram a HANDY, Femida (2010). Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40 (4), 410–434.

CHARITA ČESKÁ REPUBLIKA – CHARITA ČR (2014). *Humanitární pomoc a rozvojová spolupráce: Pomáhejte s námi: Dobrovolník*. [online]. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://svet.charita.cz/pomahejte-s-nami/dobrovolnici/>

INEX-SDRUŽENÍ DOBROVOLNÝCH AKTIVIT – INEX-SDA (2012). *Výroční zpráva 2012*. [online]. Praha, 44s. Naposledy dostupné 27. 4. 2014 z: [http://www.inexsda.cz/data/attachments/Tiskoviny/INEX\\_Vyrocní%20zprava\\_2012\\_NAHLED.pdf](http://www.inexsda.cz/data/attachments/Tiskoviny/INEX_Vyrocní%20zprava_2012_NAHLED.pdf)

INEX-SDRUŽENÍ DOBROVOLNÝCH AKTIVIT – INEX-SDA (2014a). *Milníky v historii INEXu*. [online]. Naposledy dostupné 27. 4. 2014 z: [http://www.inexsda.cz/cs/o\\_nas/INEX/historie](http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/INEX/historie)

INEX-SDRUŽENÍ DOBROVOLNÝCH AKTIVIT – INEX-SDA (2014b). *Krátkodobé workcampy*. [online]. Naposledy dostupné 27. 4. 2014 z: [http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/workcampy/Jak\\_na\\_to](http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/workcampy/Jak_na_to)

INEX-SDRUŽENÍ DOBROVOLNÝCH AKTIVIT – INEX-SDA (2014c). *Evropská dobrovolná služba*. [online]. Naposledy dostupné 27. 4. 2014 z: <http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/evs/Evropska-dobrovolna-sluzba>

INEX-SDRUŽENÍ DOBROVOLNÝCH AKTIVIT – INEX-SDA (2014d). *GLEN*. [online]. Naposledy dostupné 27. 4. 2014 z: <http://www.inexsda.cz/cs/vzdelavani/GLEN/glen>

INEX-SDRUŽENÍ DOBROVOLNÝCH AKTIVIT – INEX-SDA (201x). *Průvodce dobrovolnictvím v zemích globálního Jihu*. [online]. Praha, INEX – Sdružení dobrovolných aktivit. Naposledy dostupné 10. 3. 2014 z: [http://www.inexsda.cz/data/attachments/Publikace/Pruvodce%20dobrovolnictvim\\_INEX.pdf](http://www.inexsda.cz/data/attachments/Publikace/Pruvodce%20dobrovolnictvim_INEX.pdf)

INSTITUTE FOR VOLUNTEERING RESEARCH – IVR (200x). *Assessing Voluntary Experiences: A portfolio of skills learned through Volunteering*. [online]. London, Institute for volunteering research. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: <http://www.ivr.org.uk/component/ivr/assessing-voluntary-experiences>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO (2011). *Manual on the measurement of volunteering work*. [online]. Geneva. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_162119.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_162119.pdf)

JEŘÁBEK, Hynek (1992). *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha, Karolinum.

JONES, Andrew (2004). *Review of gap year provision research report* (RR555). [online]. London, Department for Education and Skills/School of Geography, Birkbeck College, University of London. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: <http://www.rgs.org/NR/rdonlyres/3147D7BD-5359-4387-BAC9-CEC80EC7D85F/0/...>

JONES, Andrew (2005). Assessing international youth service programmes in two low-income countries. *Voluntary Action*, 7 (2), 87–99.

KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014a). *Katedra*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/o-katedre/katedra/>

KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014b). *Informace o studiu*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/studium/mrs/bakalarske/informace-o-studiu/>

KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014c). *Profil absolventa*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/studium/mrs/magisterske/profil-absolventa/>

KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014d). *Cíle studia*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/studium/mrs/magisterske/cile-studia/>

KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014e). *Praxe v Instituci*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/studium/mrs/bakalarske/praxe-v-instituci/>

KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014f). *UP PSTROS*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/projekty/esf-opvk/up-pstros/>



KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014g). *Vavrouškovo stipendium*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/zahranici/vavrouskovo-stipendium/>

KATEDRA ROZVOJOVÝCH STUDIÍ – KRS (2014h). *Výzva k podávání námětů na realizaci stáží a praxí v rámci Vavrouškova stipendia a projektu UP PSTROS*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: <http://www.development.upol.cz/wp-content/uploads/2014/03/V%C3%BDzva-stipendium.pdf>

KEESBURY, Jill (2003). *The Value of International Volunteerism: A Review of Literature on International Volunteer-Sending Programs*. [online]. USAID. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PNACW574.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACW574.pdf)

KOHOUTEK, Rudolf (2014a). *Referenční skupiny*. [online]. Naposledy dostupné dne 9. 2. 2014 z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/referencni-skupina>

KOHOUTEK, Rudolf (2014b). *Komodifikace*. [online]. Naposledy dostupné dne 9. 2. 2014 z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/komodifikace>

KOONTZ, Harold a WEHRICH, Heinz (eds.) (2007). *Essentials Of Management: An International perspective*. 7. vydání, New Delhi, Tata McGraw-Hill Publishing Company.

LEWIS, Davis (2006). Globalization and International Service: A Development Perspective. *Voluntary Action*, 7 (2), 13–26.

LOUGH, Benjamin (2008). *Impacts of International Volunteering and Service*. [online]. Statement of Area Specialization Toward Fulfillment of the Requirements for Doctor of Philosophy in Social Work. St. Louis, Washington University. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: [http://www.unite-ch.org/12archiv/archiv09\\_study/Wirkung/Impacts-of-International-Volunteering-and-ServiceLough.pdf](http://www.unite-ch.org/12archiv/archiv09_study/Wirkung/Impacts-of-International-Volunteering-and-ServiceLough.pdf)

LOW, Natalie a kol. (2007). *Helping out: A national survey of volunteering and charitable giving*. [online]. Cabinet Office. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: <http://www.ivr.org.uk/component/ivv/helping-out-a-national-survey-of-volunteering-and-charitable-giving>

LYONS, Kevin a kol. (2012). GAP YEAR VOLUNTEER TOURISM Myths of Global Citizenship? *Annals of Tourism Research*, **39** (1), 361–378.

LYONS, Kevin a WEARING, Stephen (2008a). Volunteer Tourism as Alternative Tourism: Journeys Beyond Otherness. In LYONS, Kevin a WEARING, Stephen (eds.). *Journeys of discovery in volunteer tourism : international case study perspectives*. Wallingford, CAB International, 3–11.

LYONS, Kevin a WEARING, Stephen (2008b). All for a Good Cause? The Blurred Boundaries of Volunteering and Tourism. In LYONS, Kevin a WEARING, Stephen (eds.). *Journeys of discovery in volunteer tourism : international case study perspectives*. Wallingford, CAB International, 130–143.

MCBRIDE, Amanda Moore a DAFTARY, Dolly (2005). *International Service: History and Forms, Pitfalls and Potential*. Working Paper No. 05-10. Washington, Global Service Institute, Center for Social Development.

MCBRIDE, Amanda Moore, BENITEZ, Carlos a DANSO, Kwofie (2003). *Civic Service Worldwide: Social Development Goals and Partnerships*. Working Paper No. 03-13. Washington, Global Service Institute, Center for Social Development.

MCBRIDE, Amanda Moore, LOUGH, Benjamin a SHERRADEN, Margaret (2010). *Perceived impacts of international service on volunteers: interim results from a quasi-experimental study*. [online]. Brookings, Global Economy and Development a St Louis, Centre for Social Development, Washington University. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: [http://www.brookings.edu/~media/research/files/opinions/2011/12/06%20youth%20volunteers%20colombia%20caprara/0621\\_volunteering\\_mcbride.pdf](http://www.brookings.edu/~media/research/files/opinions/2011/12/06%20youth%20volunteers%20colombia%20caprara/0621_volunteering_mcbride.pdf)

MENDLESON, Rachel (2008). Helping the World. And me. Is volunteering about saving the world or enhancing a resumé? *Macleans*, 19. září. Naposledy dostupné dne 29. 4. 2014 z: <http://www.macleans.ca/education/uniandcollege/helping-the-world-and-me/>

MERRILL, Mary V. (2006). Global Trends and the Challenges for Volunteering. *The International Journal of Volunteer Administration*, **24** (1), 9–14.

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY – MVČR (2010). *Dobrovolnická služba*. [online]. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnic-ka-sluzba-500539.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY – MVČR (2014). *Seznam akreditovaných projektů*. [online]. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-projektu.aspx>

MORGAN, Jenny (2009). *Volunteer tourism: What are the benefits for international development*. [online]. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: <http://www.voluntourism.org/news-studyandresearch62.htm>

MUKASA, Sarah (1997). *Are expatriate staff necessary in international development NGOs? A case study of an international NGO in Uganda*. CVO International Working Paper 4. London, London School of Economics and Political Science.

NAKONEČNÝ, Milan (1996). *Motivace lidského chování*. Praha, Academia - nakladatelství Akademie věd ČR.

NATIONAL YOUTH AGENCY – NYA (2007). *Young People's Volunteering and Skills Development*. [online] Research Report RW103. Great Britain, Department for Education and Skills. Naposledy dostupné dne 29. 4. 2014 z: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RW103.pdf>

OXFORD DICTIONARIES (2014a). *Oxford Dictionaries: Definition of volunteer in English*. [online]. Oxford, Oxford University Press. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/volunteer?q=volunteer>

OXFORD DICTIONARIES (2014b). *Oxford Dictionaries: Definition of voluntourism in English*. [online]. Oxford, Oxford University Press. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/voluntourism?q=voluntourism>

PALACIOS, Carlos M. (2010). Volunteer tourism, development and education in a postcolonial world: conceiving global connections beyond aid. *Journal of Sustainable Tourism*, **18** (7), 861–878.

PEARCE, Philip a COGHLAN, Alexandra (2008). *The Dynamics Behind Volunteer Tourism*. In LYONS, Kevin a WEARING, Stephen (eds.). *Journeys of discovery in volunteer tourism : international case study perspectives*. Wallingford, CAB International, 130–143.

PLEWES, Betty a STUART, Rieky (2007). *Opportunities and challenges for international volunteer co-operation*. [online]. In IVCO Conference, Montreal, září 2007. International FORUM on Development Service. Naposledy dostupné dne 29. 4. 2014 z: <http://forum-ids.org/wp-content/uploads/2009/09/18402944-Future-Trends-2007-Opportunities-and-challenges-for-international-volunteer-cooperation.pdf>

PŘÍRODOVĚDECKÁ FAKULTA UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI – PŘF UPOL (2014a). *Databáze absolventů*. Naposledy dostupné dne 24. 3. 2014 z: <http://www.absolventiprf.upol.cz/databaze/>

PŘÍRODOVĚDECKÁ FAKULTA UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI – PŘF UPOL (2014b). *Výzva k podávání projektů zahraničních mobilit studentů na rok 2014*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: [http://www.prf.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/PrF-dokumenty/Patecnik/Patecnik\\_2013/39-2013/1-mobility2014.pdf](http://www.prf.upol.cz/fileadmin/user_upload/PrF-dokumenty/Patecnik/Patecnik_2013/39-2013/1-mobility2014.pdf)

PŘÍRODOVĚDECKÁ FAKULTA UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI – PŘF UPOL (2013). *2. výzva k podávání projektů zahraničních mobilit studentů na rok 2013*. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: [http://www.prf.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/PrF-dokumenty/Zahranici/2mobility2013.pdf](http://www.prf.upol.cz/fileadmin/user_upload/PrF-dokumenty/Zahranici/2mobility2013.pdf)

PUTNAM, Robert D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York, Simon and Schuster.

RANDEL, Judith a kol. (2004). *International volunteering: Trends, added value and social capital*. [online]. In Oslo Forum, listopad 2004. Wells, Development Initiatives. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z: <http://forum-ids.org/wp-content/uploads/2004/08/18415460-FORUM-2004-Trends-Added-Value-and-Social-Capital-Development-Initiative.pdf>

ROTHWELL, Andrew a CHARLESTON, Brandon (2013). *International volunteering: employability, leadership and more*. *Education + Training*, **55** (2), 159–173.

SERVICE CIVIL INTERNATIONAL – SCI (2010). *Piere Ceresole: A lifetime serving Peace*. [online]. Naposledy dostupné dne 7. 2. 2014 z: [http://issuu.com/sciint/docs/pierre\\_ceresole\\_en](http://issuu.com/sciint/docs/pierre_ceresole_en)

SHERRADEN, Margaret, LOUGH, Benjamin and MCBRIDE, Amanda Moore (2008). Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, **19** (4), 395–421.

SHERRADEN, Michael (2001). *Service and the human enterprise*. St. Louis, Center for Social Development, Washington University.

SICHEL, Benjamin (2006). “I’ve come to help” Can tourism and altruism mix? *Briarpatch Magazine*, 2. listopad. Naposledy dostupné dne 5. 3. 2014 z: <http://briarpatchmagazine.com/articles/view/ive-come-to-help-can-tourism-and-altruism-mix/>

SIMPSON, Kate (2004). ‘DOING DEVELOPMENT’: THE GAP YEAR, VOLUNTEER-TOURISTS AND A POPULAR PRACTICE OF DEVELOPMENT. *Journal of International Development*, **16**, 681–692.

SIMPSON, Kate (2005). Dropping out or signing up? The professionalisation of youth travel. In LAURIE, Nina a BONDI, Liz (Eds.), *Working the spaces of neoliberalism: Activism, professionalisation and incorporation*. Malden, Blackwell, 54–76.

SIMPSON, Kate (2010). Is International Volunteering the New Colonialism? In HINDLE, Charlotte (2010). *Volunteer: A Traveller’s Guide to Making a Difference Around the World*. London, Lonely Planet, 10.

SIN, Harnng Luh (2009). Volunteer tourism: ‘involve me and I will learn’? *Annals of Tourism Research*, **36**, 480–501.

SMITH, David Horton (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, **23** (3), 243–263.

SNYDER, Mark a OMOTO, Allen (2009). Who gets involved and why? The psychology of volunteerism. In E. S. C. LIU, M. J. HOLOSKO, a T. W. LO (Eds.), *Youth empowerment and volunteerism: Principles, policies and practices*. Hong Kong, City University of Hong Kong Press, 3–26.

SÖDERMAN, Nadia a SNEAD, Suzanne (2008). Opening the Gap: the Motivation of Gap Year Travellers to Volunteer in Latin America. In LYONS, Kevin a WEARING, Stephen (eds.). *Journeys of discovery in volunteer tourism : international case study perspectives*. Wallingford, CAB International, 118–129.

ŠAFAŘÍKOVÁ, Simona a DUŠKOVÁ, Lenka (2014). *Podpora katedry rozvojových studií pro studenty oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci vyjíždějící na dobrovolnické, kombinované a výzkumné stáže do rozvojových zemí*. Email, 24. 3. 2014. Osobní komunikace.

TOMAN, Ivo (2010). *Motivace zvenčí je jako smrad*. Praha, Taxis International.

TOMAZOS, Konstantinos (2010). Volunteer tourism – an ambiguous marketing phenomenon. *Innovative Marketing*, 6 (4), 42–47.

TOMAZOS, Konstantinos a BUTLER, Richard (2009) Volunteer tourism: working on holiday or playing at work? *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, 4 (4), 331–349.

TOMAZOS, Konstantinos a BUTLER, Richard (2012). Volunteer tourists in the field: A question of balance? *Tourism Management*, 33, 177–187.

TOURISM RESEARCH AND MARKETING – TRAM (2008). *Volunteer Tourism: A Global Analysis*. Arnhem. Association for Tourism and Leisure Education.

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS (2013). *VOLUNTEERING IN THE UNITED STATES – 2012*. [online]. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/volun.pdf>

UNITED NATIONS VOLUNTEERS – UNV (2011). *State of the World's Volunterism Report: Universal Values for Global Well-being*. [online]. United Nations Volunteers. Naposledy dostupné dne 28. 4. 2014 z:

[http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011\\_full.pdf](http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full.pdf)

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI (2013). Výroční zpráva 2012. [online]. Naposledy dostupné dne 15. 4. 2014 z: [http://www.upol.cz/uploads/media/2012-VZ\\_UP-pr.pdf](http://www.upol.cz/uploads/media/2012-VZ_UP-pr.pdf)

VÉZINA, Mireille a CROMPTON, Susan (2012). Volunteering in Canada. [online]. *Canadian Social Trends Statistics Canada — Catalogue no. 11-008*, 37–55. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z: <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2012001/article/11638-eng.pdf>

VINOD, Saini (2013). *Volunteers Magazine: Top 10 Volunteer Abroad Destinations 2014*. [online]. Naposledy dostupné dne 19. 2. 2014 z:

<http://www.volunteersmagazine.com/top-10-volunteer-abroad-destinations-2014/>

VODOPIVEC, Barbara a JAFFE, Rivke (2011). Save the World in a Week: Volunteer Tourism, Development and Difference. *European Journal of Development Research* **23**, s 111–128.

WATTS, Michael (2002), Should they be committed? Motivating volunteers in Phnom Penh, Cambodia. *Development in Practice*, **12**(1), 59–70.

WEARING, Stephen (2001). *Volunteer tourism: Experiences That Make a Difference*. Wallingford, Cab International.

WEARING, Stephen (2004). Examining best practice in volunteer tourism. In: STEBBINS, Robert A. a GRAHAM, Margaret (eds.). *Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering: An International Assessment*. Wallingford, CAB International, 209–224.

WEARING, Stephen Leslie a MCGEHEE, Nancy Gard (2013). *International Volunteer Tourism: Integrating travellers and communities*. Wallingford, Cab International.

WEARING, Stephen, DEVILLE, Adrian a LYONS, Kevin (2008). The Volunteer's Journey Through Leisure into the Self. In LYONS, Kevin a WEARING, Stephen (eds.). *Journeys of discovery in volunteer tourism : international case study perspectives*. Wallingford, CAB International, 63–71.

WILSON, John (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, **26**, 215–240.

Zákon č. 198/2002 Sb. ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů

ZIEMEK, Susanne (2006). Economic analysis of volunteers' motivations – A cross-country study. *The Journal of Socio-Economics* **35** (2006), 532–555.



# Seznam tabulek, grafů, obrázků a infoboxů

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Akreditované vysílající organizace .....	62
Tabulka 2: Celková populace oboru MRS a výběrový soubor .....	82
Tabulka 3: Věk účastníků .....	87
Tabulka 4: Věk účastníků v době stáže podle typu stáže .....	96
Tabulka 5: Seznam navštívených zemí.....	97
Tabulka 6: Počet navštívených zemí a počet stáží podle lidského rozvoje .....	100
Tabulka 7: Délka stáží podle typu stáže .....	110
Tabulka 8: Stáže pouze s vysílající organizací.....	116
Tabulka 9: Stáže s vysílající i hostitelskou organizací.....	117
Tabulka 10: Stáže pouze s hostitelskou organizací.....	119
Tabulka 11: Stipendia.....	124
Tabulka 12: Kritéria výběru stáže .....	129
Tabulka 13: Motivace účastníků.....	132
Tabulka 14: Dovednosti získané/zdokonalené na stáži .....	138

## Seznam grafů

Graf 1: Podíl mužů a žen v celkové populaci oboru MRS a ve výběrovém souboru.....	84
Graf 2: Rok narození účastníků.....	86
Graf 3: Věková pyramida účastníků .....	87
Graf 4: Porovnání počtu stáží u žen a u mužů podle studia v době stáže.....	88
Graf 5: Opakovaná účast na stáži .....	89
Graf 6: Vývoj počtu stáží podle typu stáže .....	91
Graf 7: Vývoj počtu stáží podle roku narození účastníků .....	94
Graf 8: Porovnání světových oblastí podle počtu navštívených zemí a počtu stáží.....	98
Graf 9: Souvislost mezi počtem stáží v navštívených zemích a hodnotou jejich HDI.....	99
Graf 10: Sektorové zaměření projektů.....	102
Graf 11: Zaměření projektů v sektoru sociální infrastruktury a služeb.....	102
Graf 12: Délka stáží.....	109
Graf 13: Vývoj počtu stáží v průběhu roku .....	111
Graf 14: Celkové náklady stáží .....	120

Graf 15: Souvislost mezi délkou stáže a průměrnými celkovými náklady stáže.....	121
Graf 16: Význam jednotlivých kritérií při výběru stáže .....	129
Graf 17: Význam jednotlivých motivací pro účast na stáži.....	133
Graf 18: Porovnání významu motivací pro účast na stáži u různých typů stáží.....	134

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1: Maslowova hierarchie potřeb. ....	46
Obrázek 2: Účast studentů a absolventů oboru MRS na stážích v rozvojových zemích v letech 2006–2013 .....	97
Obrázek 3: Schéma organizace stáží.....	113

## **Seznam infoboxů**

Infobox 1: Definice dobrovolnictví.....	19
Infobox 2: Definice mezinárodního dobrovolnictví .....	20
Infobox 3: Nábožensky založené organizace .....	37
Infobox 4: Dobrovolnictví jako součást životního stylu .....	47
Infobox 5: Vynucené dobrovolnictví.....	49
Infobox 6: Cestování a dobrodružství.....	52
Infobox 7: Stipendia katedry rozvojových studií.....	126
Infobox 8: Stipendium zahraniční mobility PřF UPOL.....	127

# Seznam příloh

Příloha A: Metodiky .....	188
A1 Věk.....	188
A2 Vývoj počtu stáží .....	188
A3 Město/venkov .....	188
A4 Sektorové zaměření .....	188
A5 Pracovní pozice a činnosti.....	189
A6 Odpracovaná doba.....	190
A7 Délka stáže.....	190
A8 Časové období .....	190
A9 Organizace stáže.....	190
A10 Rozpočet.....	191
A11 Způsoby financování.....	192
Příloha B: Zahrnutí autorky do statistik.....	193
Příloha C: Dodatečné informace.....	194
C1 Dodatečné informace k práci na stáži.....	194
C2 Dodatečné informace k organizaci stáží.....	197
C3 Organizace INEX-SDA.....	198
C4 Organizace AIESEC .....	201
C5 Dodatečné informace k přínosům stáže .....	204
Příloha D: Seznam účastníků .....	206
Příloha E: Dotazník (krátká verze).....	211
Příloha F: Emailová komunikace s katedrou rozvojových studií.....	215
Příloha G: Podrobnější odpovědi na výzkumné otázky .....	217

## **Příloha A: Metodiky**

### **A1 Věk**

Jedná se o teoretický věk vypočtený podle roku narození a roku, kdy proběhla stáž. Nejedná se tedy o reálný věk.

### **A2 Vývoj počtu stáží**

Ve 12 případech se jednalo o stáž probíhající na přelomu dvou let. Jedna stáž proběhla na přelomu let 2007/2008, jedna na přelomu let 2009/2010, jedna na přelomu let 2010/2011, dvě na přelomu let 2011/2012, čtyři na přelomu let 2012/2013 a tři na přelomu let 2013/2014. Všechny tyto stáže jsou zahrnuty pouze do roku, ve kterém započaly. Kuriozitou je, že v roce 2009 vyjela jedna účastnice na dvě výzkumné stáže a podobně v roce 2012 vyjela jedna účastnice na dvě dobrovolnické.

### **A3 Město/venkov**

Rozlišení města a venkova byla provedena buď samotnými účastníky v jejich dotaznících, nebo autorkou na základě analýzy dokumentů, ve kterých bylo výslovně uvedeno, že se jednalo o město/venkov, případně bylo uvedeno přesné místo a následně autorka práce vyhledala informaci, zda se jedná o město nebo venkov pomocí internetu. Rozlišení je z velké míry subjektivní a záměrně není založeno na předem definovaných znacích. V každé zemi je totiž za město považováno jinak velké sídlo s různými znaky.

### **A4 Sektorové zaměření**

Pro sektorové dělení byl použit systém OECD/DAC, který využívají členské země včetně České republiky pro reportování sektorů u projektů rozvojové spolupráce. Vzhledem ke značné propracovanosti a složitosti systému mohla zařazení provést jen sama autorka, a to po důkladném obeznámení se s tímto systémem (s nímž se mimochodem setkala již dříve při práci v České rozvojové agentuře) a za pomoci klíče OECD/DAC. Zařazení do sektoru bylo provedeno zejména na základě popisu práce, popisu projektu a informací

o organizacích, pro které jedinci pracovali. Zmíněné informace byly získány nejen od respondentů samotných, ale i analýzou dokumentů.

Důležité bylo uvědomit si rozdíl mezi tím, v jakém sektoru stáž probíhala (z hlediska cílů projektů a cílových skupin) a mezi vykonávanými aktivitami. Například zemědělské mikropůjčky spadají do sektoru zemědělství a ne do sektoru finančních služeb atp.

Samotný proces přiřazení do sektoru probíhal následovně: nejprve autorka několikrát pročetla získané informace o práci účastníků, následně přiřadila podle klíče OECD/DAC sektor a nakonec přiřazení pročetla několikrát znovu a porovnávala s podobnými projekty významných dárců a jejich zařazením do sektorů. Velmi užitečné byly například internetové stránky Finské agentury pro rozvojovou spolupráci (Fida) nebo ČRA.

Pozn. Zařazení do sektoru bylo ve formě otázky požadováno po respondentech dlouhého a středního dotazníku, ale ověřilo se, že respondenti si nebyli jisti, do kterých z vybraných sektorů projekty, na kterých pracovali, zařadit. Navíc, poté co autorka u těchto respondentů přezkoumala zařazení do sektoru, to neodpovídalo klíči OECD/DAC. I u těchto respondentů nakonec provedla zařazení autorka.

## **A5 Pracovní pozice a činnosti**

Je důležité upozornit, že na základě získaných dat nemusí být ve všech případech kategorizace činností na stážích správná a úplná. Některé činnosti analyzovaných stáží mohly být v analyzovaných dokumentech i výpovědích respondentů opomenuty nebo popsány příliš stručně, z čehož vyplývá jistá možnost nesprávného zařazení. To by mohlo zkreslovat celkový výsledek.

Co se týče vztahu volnočasových a výukových činností, v některých případech volnočasové aktivity zahrnovaly mimo jiné i vzdělávací aktivity. V takových případech byly činnosti přiřazeny do obou kategorií.

Celkově je proto doporučeno brát zjištěné skutečnosti s rezervou.

## **A6 Odpracovaná doba**

Pokud respondent uvedl pouze počet dní a ne počet odpracovaných hodin denně, byl doplněn počet osm hodin denně (ve třech případech) a pokud uvedl pouze počet hodin, bylo doplněno pět dní týdně (ve dvou případech). Pokud uvedli počet dní v nějakém rozmezí (ve dvou případech) nebo hodin v nějakém rozmezí (ve čtyřech případech), byl z uvedeného rozmezí vypočítán průměr.

## **A7 Délka stáže**

Pokud nebylo u stáže dostupné přesné datum začátku a ukončení stáže, výpočet počtu dní trvání stáže byl proveden následujícím způsobem. Uvedl-li respondent délku stáže v týdnech nebo měsících, ty byly přepočteny tak, že každý týden byl brán jako sedm dní a každý měsíc jako 30 dní. Byl-li k dispozici pouze měsíc začátku a měsíc konce stáže, počet dní byl vypočten podle počtu dní celých konkrétních měsíců.

## **A8 Časové období**

Dělení pro účely této práce je provedeno z hlediska školního roku, a to vzhledem k faktu, že nejvíce účastníků vycestovalo v průběhu studia. Jako období letních prázdnin jsou počítány měsíce červen až září, a to i přesto, že oficiálně letní prázdniny trvají v červenci a srpnu. Prázdniny studentům de facto začínají s koncem zkouškového období, což je u většiny studentů v průběhu června. Mezi účastníky nebyl nikdo, kdo by pouze na prázdniny s návratem do začátku školního roku v druhé polovině září vycestoval už v květnu. Zároveň je důležitý i přesah prázdnin do měsíce září, jelikož studenti mají stále volný čas až do doby začátku semestru.

## **A9 Organizace stáže**

Určit, zda se jednalo o vysílající či hostitelskou organizaci, nebylo vždy snadné. Ve sporných případech bylo jako kritérium použito sídlo organizace s tím, že organizace byla považována za hostitelskou, měla-li sídlo v rozvojové zemi a za vysílající, měla-li sídlo v rozvinuté zemi (pokud se nejednalo o vysílající a hostitelskou organizaci zároveň).

Přijímající instituce, ve kterých dobrovolníci pracovali přímo s příjemci pomoci, nejsou považovány za hostitelské organizace, pokud se významně nepodílely na organizaci stáže. Řada dobrovolníků sice pracovala na základních školách či v dětských domovech, ale byli do nich vysláni vysílající nebo hostitelskou organizací, která stáž zorganizovala/zprostředkovala. Toto je případ mnoha stáží, kde byla zapojena vysílající i hostitelská organizace a také 15 stáží, které proběhly v rámci letního dětského tábora v ukrajinském městě Mukačevo. Stáže byly organizovány organizací Adra (případně dobrovolníky samotnými na místě, jak několik z nich tvrdilo) a dětský domov sice dobrovolníkům poskytl půdu a spolupráci, ale stáž neorganizoval. Za hostitelskou organizaci tedy není považován.

Shrnutο, za hostitelské organizace nejsou považovány hostitelské komunity, školy, dětské domovy atp., pokud je jasné, že stáž organizoval někdo jiný.

Dále u několika výzkumných stáží bylo sporné, zda se jednalo o hostitelskou organizaci, která se podílela na organizaci stáže a pro kterou na místě účastník pracoval, nebo jen o partnerskou organizaci, se kterou spolupracoval. Jako kritérium bylo použito to, že respondent sám uvedl (v dotazníku nebo ve zkoumaném dokumentu), že se jednalo o hostitelskou organizaci.

Co se týče spolupráce s cizími univerzitami, v několika případech (zejména stáží částečně studijních) se za vysílající organizaci považuje i Univerzita Palackého, která stáž zprostředkovala nebo účastníka organizačně podporovala před stáží, v průběhu či po ní.

Je nutné upozornit, že vzhledem k charakteru vstupních dat se mohlo stát, že některé hostitelské či vysílající organizace byly opomenuty nebo nesprávně zařazeny mezi hostitelské/vysílající organizace.

## **A10 Rozpočet**

Celkové náklady na stáž byly zjišťovány z odpovědí respondentů a dále podle seznamu financí poskytnutých z projektu zahraničních mobilit Přírodovědecké fakulty UPOL a ze závěrečných zpráv z Vavrouškova stipendia. Při výpočtu průměrných celkových nákladů stáže bylo nutno u dvou stáží převést hodnotu v měně eur na hodnotu v Kč. K tomu byl použit průměrný kurz za období trvání konkrétní stáže. V případě Účastníka 41 se jednalo o období 12.7.2010–15.12.2010 a částku 3950 eur. Ta byla převedena

podle kurzu 24,777 Kč za 1 euro na částku 97 869 Kč. V případě Účastnice 73 nebylo možné určit přesné datum, jelikož respondentka uvedla pouze celé měsíce, takže bylo použito datum prvního dne v počínajícím měsíci stáže a posledního dne v konečném měsíci stáže, tedy 1.9.2011–30.12.2011. Částka 1500 eur byla kurzem 25,095 Kč za 1 euro převedena na 37 643 Kč.

Od celkových nákladů stáží jsou odečteny náklady, které účastníci specifikovali jako cestování, poznávání místní kultury a další, které nebyly spojeny s prací, ať už dobrovolnickou nebo výzkumnou. I přesto pravděpodobně budou u některých účastníků tyto náklady nspecifikovány a přesto započítány do jejich celkových nákladů, takže je možné, že se reálné průměrné náklady spojené s životem a prací v cizí zemi, ale ne s cestováním, pohybovaly o něco níže.

Není také jasné, zda někteří respondenti zahrnuli do celkových nákladů i poplatky organizacím, zejména vysílající organizaci INEX-SDA (2200 Kč účastnický poplatek a 300 Kč za školení) a AIESEC (5000 Kč). Vzhledem k tomu, že takových respondentů je minimálně 17 z 66, je nutné brát zjištěné náklady stáží s rezervou.

## **A11 Způsoby financování**

S ohledem na získaná data není možné stanovit, kolik přesně účastníků získalo nějaké stipendium a zda bylo jejich jediné. Toto je možné určit pouze u respondentů dotazníku.

Četnost stipendií je doplněna o stipendia zjištěná analýzou závěrečných zpráv z Vavrouškova stipendia, internetových stránek INEX-SDA pro stáže GLEN a seznamu zahraničních mobilit, uvedeném na webových stránkách KRS. Je možné, že nalezené seznamy nebyly kompletní, tudíž je možné, že někteří studenti MRS, kteří některé ze stipendií obdrželi, započítáni nejsou. Informace o jiných stipendiích byly získány pouze z dotazníků.



## **Příloha B: Zahrnutí autorky do statistik**

Dvě stáže autorky a autorka jako účastnice byly zahrnuty do většiny statistik, jelikož autorka také spadá do cílové populace výzkumu. V tématech vycházejících nikoliv z faktů, ale z názorů účastníků však samozřejmě autorka nefiguruje. Za názorová témata jsou považována: kritéria výběru stáže, motivace pro účast na stáži, přínosy, pozitivní a negativní zkušenosti a doporučení respondentů.

## Příloha C: Dodatečné informace

### C1 Dodatečné informace k práci na stáži

Dodatečné informace k práci na stáži se týkají množství práce, podílu účastníků na rozhodování a jejich spokojenost s prací. Všechny zmíněné aspekty jsou dále analyzovány, avšak je třeba mít na paměti, že se jedná o zjištění založená na malém počtu respondentů a jako taková jsou jen obtížně aplikovatelná na zbytek výběrového souboru, případně cílové populace. Podávají však zajímavý náhled do zkušeností a pocitů několika respondentů.

#### Množství práce

**Respondenti dlouhých a středních dotazníků byli tázáni, jak vnímali množství odvedené práce** a měli na výběr z možností: „Množství práce bylo přiměřené“, „Práce bylo příliš mnoho, byl/a jsem jí zavalen/a“ a „Práce bylo zbytečně málo, zvládl/a bych víc“. Odpovědělo celkem 17 respondentů.

Možnost **„Množství práce bylo přiměřené“** zvolilo osm respondentů, jejichž pracovní doba byla 5–10 (průměrně 6,6) hodin denně 4–7 (průměrně 5) dní v týdnu, tedy průměrně **33 hodin týdně**. Mezi jejich činnosti patřila sociální práce, volnočasové aktivity pro děti a výuka, výzkum cestovního ruchu, výzkum zemědělství a organizační práce a budování kapacit v hostitelské organizaci.

Možnost **„Práce bylo příliš mnoho, byl/a jsem jí zavalen/a“** zvolilo pět respondentů, kteří pracovali 4–10 (průměrně 8) hodin denně 5–7 dní (průměrně 5,6) v týdnu, tedy průměrně **44,8 hodin týdně**. Účastník 62, který se cítil být prací zavalen, ač odpracoval 20 h týdně, k tomu uvedl jako vysvětlení, že manuální práce byla příliš náročná. Ostatní dělali na několika různých projektech, ať už dobrovolnických nebo se složkou výzkumu, a jejich odpověď je tedy logická.

Možnost **„Práce bylo zbytečně málo, zvládl/a bych víc“** zvolili čtyři respondenti, kteří pracovali 5–9 (průměrně 7) hodin denně 4–5 (průměrně 4,75) dní v týdnu, tedy průměrně **33,25 hodin týdně**. Mezi činnosti respondentů patřila manuální práce, volnočasové aktivity v sirotčinci a výuka na základní škole. Účastnice 2 viní z nedostatku práce

hostitelskou organizaci, která podle ní **špatně zorganizovala práci**. Účastnice 28 k tomu uvádí: „*Naše skupina dobrovolníků byla příliš velká na to, aby se množství práce rovnoměrně rozdělilo.*“ Zajímavé je, že **respondenti, kterým se zdálo, že měli málo práce, odpracovali týdně téměř stejný počet hodin jako ti, kterým se množství práce zdálo přiměřené.**

Jak je vidět, **podobnou činnost může jeden respondent vnímat jako vyčerpávající a jiný naopak**, jako tomu bylo například u výpovědí dvou respondentů, kteří oba vykonávali manuální činnost, avšak pro jednoho bylo práce příliš i při 20 odpracovaných hodinách týdně a pro druhého málo při 25 odpracovaných hodinách týdně. Pravděpodobně tedy záleží nejen na typu činnosti, ale na konkrétním projektu. Ani manuální činnost na dvou podobných projektech a pracovní podmínky nemusejí být stejné.

Bohužel celkově vzhledem k malému počtu respondentů není možné vyvodit jasné závěry. **Množství práce je subjektivní záležitostí** a k objasnění, proč konkrétní respondent zvolil danou možnost, by bylo nutné provést mezi respondenty doplňující kvalitativní výzkum.

### **Podíl na rozhodování**

Respondenti dlouhého a středního dotazníku byli v uzavřené otázce tázáni, zda měli na stáži podíl na rozhodování o své činnosti a obecně o projektech, na kterých pracovali.

Odpověď byla získána od 18 respondentů, z nichž devět odpovědělo, že mohli rozhodovat o své práci i o projektech, čtyři účastníci mohli rozhodovat o své práci a pět jich nemělo žádný podíl na rozhodování. **Celkově se jedná o pozitivní výsledek**, jelikož tato skutečnost dokazuje, že většině respondentů byla dána samostatnost i zodpovědnost. Odpovědi jsou však do jisté míry zkresleny zastoupením výzkumných a kombinovaných stáží ve vzorku, jelikož jejich účastníci měli vždy podíl na rozhodování, minimálně o své práci. Pouze u pěti (**39 %**) z celkového počtu 13 **dobrovolnických stáží neměli účastníci žádný podíl na rozhodování**, a to dokonce ani o své činnosti.

Pokud by 39 % účastníků dobrovolnických stáží nemělo podíl na rozhodování, mohlo by to znamenat, že si špatně zvolili organizaci, minimálně tedy z hlediska profesních přínosů. Účastník stáže v rozvojové zemi by na místě měl získat samostatnost a mít slovo

v rozhodování, což ho může připravit na jeho budoucí řídicí pracovní pozici v rozvojové zemi, pokud je toto pro něj ovšem relevantní.

### **Spokojenost s prací**

Respondenti dlouhého a středního dotazníku byli dále tázáni, zda byli se svou prací spokojeni. V otázce vybírali z možností „ano“, „spíše ano“, „spíše ne“ a „ne“.

Odpověď byla získána od 18 respondentů, z nichž většina vnímala svou práci pozitivně. Deset respondentů odpovědělo „ano“, čtyři „spíše ano“ a jen čtyři „spíše ne“. **Absolutně negativní s odpovědí „ne“ nebyl nikdo. Každý z těch, kteří odpověděli „spíše ne“ byl nespokojený z jiného důvodu.** Jedna respondentka byla nespokojená pouze s částí práce a vyjádření ostatních si lze přečíst níže:

*„Bylo to prostě **jiné**, polovinu věcí jsem **nechápala**, proč to dělají takto a oni sami to nedokázali vysvětlit.“ (Účastnice 14)*

*„Přestože si všichni moji pomoci velmi vážili, učitelé často **nechtěli ustoupit ze svých metod** a zavést jakýkoliv nový efektivní způsob výuky. **Úroveň angličtiny** navíc byla na žáky základní školy **mnohem lepší, než jsem očekávala**. Myslím si, že jsem jako dobrovolník **mohla pomáhat na jiných školách**, kde to byla mnohem větší potřeba. Z důvodu mého krátkého pobytu jsem však své místo působnosti již neměnila. **Příště bych však určitě zvolila jiný projekt.**“ (Účastnice 30)*

*„**Těžká a náročná práce** na přímém slunci. Navíc nevariabilní, **fádní**. Také pocit **ne zrovna dobré organizace práce a pochyby o smyslu a možnosti úspěšného výsledku.**“ (Účastník 62)*

**Shrnuto, respondenti byli se svou prací ve většině případů spokojeni a jen v menšině případů spokojeni nebyli, což nejspíše značí, že nebyla naplněna jejich očekávání a vybrali si nevhodnou stáž.**

## **C2 Dodatečné informace k organizaci stáží**

### **Vysílající organizace**

Pro informaci, z odpovědí 12 respondentů, kteří měli ve středním a dlouhém dotazníku ohodnotit množství a užitečnost informací poskytnutých vysílající organizací a také komunikaci s ní před stáží, na stáži a po stáži známkou 1–5 jako ve škole, vzešla pro množství informací průměrná známka 2,42, pro užitečnost 2,5, pro komunikaci před stáží 1,75, pro komunikaci na stáži 1,83 a pro komunikaci po stáži 1,67. Polovina z odpovědí se vztahovala k organizaci INEX-SDA, která získala lepší průměrné známky, a to 1,33 pro množství informací a 1,67 pro jejich užitečnost a dále 1 pro komunikaci před stáží a po ní a 1,67 za komunikaci na stáži.

### **Hostitelské organizace**

Co se týče hostitelských organizací, byly získány odpovědi od 15 respondentů, z nichž čtyři odpověděli, že nedostali informace žádné a zbylých 11 ohodnotilo množství poskytnutých informací průměrnou známkou 2,82 a jejich užitečnost průměrnou známkou 3. Komunikaci ohodnotilo 15 respondentů, a to průměrnými známkami 2,47 pro komunikaci s organizací před stáží, známkou 1,8 pro komunikaci na stáži a známkou 2,67 pro komunikaci po stáži.

U hostitelských organizací se projevil přesně opačný trend ve srovnání s vysílajícími. Zdá se, že vysílající organizace nejlépe komunikují před stáží a po ní, kdežto hostitelské na stáži – je to logické, jelikož udržovat komunikaci na dálku je obtížnější než fyzicky.

**Celkově se jedná o poměrně pozitivní výsledky u vysílajících organizací a o něco horší u hostitelských. Zejména co se týče informací o stáži, zjištěná data naznačují, že by účastník neměl spoléhat pouze na informace od organizace, ale sám se snažit z různých zdrojů vyhledat o stáži co nejvíce informací.**

### **C3 Organizace INEX-SDA**

INEX – sdružení dobrovolných aktivit (INEX-SDA) je česká nevládní nezisková organizace působící v oblasti mezinárodního dobrovolnictví, mezikulturního vzdělávání a výchovy k aktivnímu občanství od roku 1991, kdy byla založena pod názvem vystihujícím ryzí podstatu její činnosti – „Sdružení pro mezinárodní výměny a turistiku mládeže“ (INEX-SDA 2014a).

V historii této organizace lze nalézt několik milníků. Jedním z nich byl rok 1994, kdy se stala členem mezinárodní sítě dobrovolnických organizací Alliance of European Voluntary Service Organizations, z čehož jí plyne povinnost dodržovat jistá pravidla chování chránící dobrovolníky. Dalším důležitým rokem byl rok 2002, kdy se organizace stala zakládajícím členem Českého fóra rozvojové spolupráce a aktivně se začala zapojovat do problematiky rozvoje, aby o dva roky později spustila program GLEN a poprvé vyslala dobrovolníky na rozvojové projekty v Africe a v Asii. V témže roce se také stala akreditovanou vysílající organizací podle Zákona č. 198/2002 Sb., díky čemuž od státu získává příspěvky (INEX-SDA 2014a).

Vizí organizace je tolerantní a otevřená společnost, aktivní světoobčané a mezinárodní a mezikulturní spolupráce. V souladu s touto vizí INEX-SDA organizuje zahraniční dobrovolnické pobyty pro české dobrovolníky, dobrovolnické pobyty v České republice pro zahraniční dobrovolníky a aktivity týkající se globálního rozvojového a multikulturního vzdělávání.

INEX-SDA ročně nabízí přibližně 2000 projektů v 70 zemích a spolupracuje se 140 partnerskými organizacemi po celém světě. Tyto projekty jsou buď krátkodobé skupinové workcamps, v délce trvání dvou až tří týdnů, střednědobé projekty v délce trvání jednoho až tří měsíců nebo dlouhodobé pobyty v délce třech až dvanácti měsíců (INEX-SDA 2012). Výhodou workcampů je, že od dobrovolníků nevyžadují dlouhodobý závazek a ani vysoké finanční částky, přináší jim zkušenost s týmovou prací a mezikulturní spoluprací. Na druhou stranu řada z pozic na těchto workcampech je nekvalifikovaná a ve spojení s krátkou dobou výkonu práce pravděpodobně dobrovolníkovi nepřinese takové pozitivní výsledky jako dlouhodobější pobyt. Cílem workcampů je kulturní výměna, nikoliv rozvojová spolupráce.

Podle Výroční zprávy za rok 2012 (INEX-SDA 2012) v roce 2012 zprostředkovala organizace 750 krátkodobých workcampů, většinu z nich v Evropě a jen 34 v zemích globálního jihu např. Vietnamu, Indii, Maroku, Mexiku, Brazílii, Indonésii či Ugandě. Stejně jako v případě studentů a absolventů MRS, většinu dobrovolníků tvořily, jako již tradičně, ženy (74 %), a to téměř výhradně ve věku 18–30 let. Střednědobých pobytů bylo zprostředkováno jen deset (část v rozvojových zemích) a dlouhodobých jen čtyři, z toho dva v Indonésii a Nigérii.

Poměrně nízký počet pobytů, zejména střednědobých a dlouhodobých, v rozvojových zemích, lze z části jistě vysvětlit tím, že tyto pobyty jsou velmi drahé. Na rozdíl od evropských workcampů, kde dobrovolníci často pracují za ubytování a stravu a nemusí platit hostitelským organizacím poplatky, je u hostitelských organizací rozvojových zemí situace jiná. Jelikož tyto organizace nemají dostatek prostředků pro zajištění stravy a ubytování pro dobrovolníky, vyžadují po dobrovolnících poplatky i několik tisíc korun měsíčně. Celkově se poplatky pro hostitelské organizace u jednotlivých projektů liší, stejně jako podmínky ubytování a stravování. Obvyklá pracovní doba je šest hodin denně, pět dní v týdnu a činnosti jsou rozmanité dle výběru účastníka.

Přihlásit se na dobrovolnický projekt je snadné, a to online. Dobrovolník si vybere několik projektů podle své preference, zaplatí účastnický poplatek a INEX-SDA projekt zprostředkuje. Účastnický poplatek v roce 2014 činil 2200 Kč a v případě projektu v zemi globálního Jihu byl doplněn o dalších 300 Kč za víkendové školení zahrnující přípravu na pobyt z hlediska kulturní senzitivity, kulturního šoku, zdravotní přípravy a dalších záležitostí, o kterých by dobrovolník měl mít informace. Jen vzácně se koná výběrové řízení i s hostitelskou organizací. Výhodou je, že nepodaří-li se dobrovolníka umístit na projekt podle jeho přání, může zažádat o vrácení účastnického poplatku (na rozdíl od stáží pro organizaci AIESEC, viz příloha C4). Kromě již zmíněného školení dobrovolník od organizace obdrží tzv. infosheet s informacemi o konkrétním projektu, na který se vydává včetně informací týkajících se života a kultury v dané zemi. Pozitivem je také písemná smlouva (INEX-SDA 2014b).

Co se týče problémů, zdá se, že INEX-SDA spolupracuje i s problematickými hostitelskými organizacemi, jak vyplývá z hodnocení studentů a absolventů MRS. Problém s komunikací s hostitelskou organizací a s vedoucími workcampů zmínilo pět respondentů s tím, že Účastnice 37 dokonce uvedla zásadnější problém, a to že po příjezdu na místo (do Ghany) zjistila, že projekt, na kterém měla pracovat, neexistoval a její organizace byla velmi

neefektivní, takže nakonec si práci musela zařídit sama. Na druhou stranu směrem k hostitelským organizacím, existovala i pozitivní hodnocení. Celkově se tedy situace liší u každého projektu.

Po návratu dobrovolníci vyplňují dotazník, ve kterém mají možnost poskytnout organizaci zpětnou vazbu, čímž si zároveň sami pro sebe reflektují svou zkušenost.

INEX-SDA dále zprostředkovává dva speciální typy pobytů, kterými jsou Evropská dobrovolná služba a program globálního rozvojového vzdělávání GLEN. Evropská dobrovolná služba je neformálně vzdělávací program Evropské komise, jehož cílem je kulturní výměna v rámci Evropy a částečně i sousedních zemí. Dobrovolník pracuje dva až dvanáct měsíců za ubytování, stravu a kapesné pro organizaci. Nabídky práce jsou v různých sektorech. Od roku 2014 je Evropská dobrovolná služba součástí programu Erasmus+ (INEX-SDA 2014c).

Posledním zmíněným je program globálního rozvojového vzdělávání GLEN. Na tento program vycestovalo již několik studentů a absolventů oboru MRS, z nichž někteří byli respondenti dotazníku a program hodnotili pozitivně. Smyslem tohoto programu není jen vycestovat na mezinárodní dobrovolnickou stáž, ale dále tuto zkušenost využít jako prostředek globálního rozvojového vzdělávání. Účastníci musí nejprve projít několikakolovým náročným výběrovým řízením, obsahujícím i formu assessment centra. Před stáží je čekají dva mezinárodní týdenní semináře globálního rozvojového vzdělávání a po návratu z projektu sami iniciativně pořádají různé aktivity, kterými prezentují svou činnost na stáži a problémy navštívené země a seznamují s nimi českou veřejnost (INEX-SDA 2014d). Jedná se například o výstavy, přednášky, psaní článků, rozhovory v rádiích atp.

Závěrem, INEX-SDA má velký výběr stáží i dobrou pověst, bohužel ani u stáží zprostředkovaných touto organizací se nelze jistě vyhnout problémům s hostitelskou organizací.

Více informací o organizaci a nabídky projektů lze nalézt zde: <http://www.inexsda.cz/cs>

(Pozn. Jako zdroj informací byly použity citované zdroje uvedené v seznamu použitých zdrojů této práce, zkušenosti šesti respondentů dotazníku a osobní zkušenost autorky.)



## C4 Organizace AIESEC

AIESEC je jednou z největších a nejznámějších studentských organizací na světě. Jeho působení je skutečně globální – sdružuje přibližně 100 000 studentů z 2400 univerzit, aktivních prostřednictvím 780 lokálních poboček sídlících v 500 městech 124 zemí na pěti kontinentech. V roce 2013 vycestovalo na zahraniční stáže s touto organizací přibližně 23 000 studentů (AIESEC 2014a).

AIESEC byl založen v roce 1948 s vizí mezinárodní spolupráce mladých lidí vedoucích ke světovému míru a naplnění lidského potenciálu. Po svém založení se rychle rozrůstal a v roce 1966 vznikla pobočka i v Československu. Od roku 1989 existuje jako AIESEC Česká republika a v současné době sdružuje přibližně 450 studentů v deseti lokálních pobočkách v Praze, Brně, Ostravě, Olomouci, Zlíně, Plzni, Karviné, Hradci Králové a Českých Budějovicích (AIESEC 2014a).

V roce 2013 AIESEC Česká republika zprostředkoval stáž v zahraničí 404 studentům (AIESEC 2014a). Studenti mohli vycestovat do řady zemí s tím, že jako bližší partnerské země, do kterých doporučuje cestovat, uvádí Rusko, Itálii, Rumunsko, Turecko, Indii, Indonésii, Taiwan, Srí Lanku, Kolumbii, Brazílii a Mexiko (AIESEC 2014b).

V nedávné době AIESEC spustil novou marketingovou kampaň, ve které prezentuje možnost vycestovat na dva základní druhy stáží: „Global Citizen“ a Global Talent“. Neplacená mezinárodní dobrovolnická zkušenost je skryta pod názvem „Global Citizen“ neboli globální občan/světobčan. Tento druh stáže podle slov organizace naplňuje dvě potřeby generace mladých – potřebu rozvíjet se a touhu po nezapomenutelných zážitcích. Jak bylo zjištěno, přesně tyto potřeby jsou i hlavními motivacemi studentů a absolventů MRS pro účast na stážích. Účastník může vycestovat na 6–12 týdnů na stáž kulturní, jazykovou (pedagogickou) či podnikatelskou (management neziskové organizace atp.) (AIESEC 2014c).

Přihlásit se může student ve věku 19–30 let či absolvent do dvou let od ukončení studia. Po obou je požadována minimální znalost anglického jazyka na úrovni B1 (AIESEC 2014c).

Stejně jako v případě organizace INEX-SDA, přihlásit se je snadné, a to online. Prvním krokem je vyplnění formuláře, který mimo jiné už obsahuje otázky týkající se očekávání účastníka stáže, jeho časových možností a preference hostitelské země. Na odpovědích

na tyto otázky je pak postaven osobní pohovor se zástupci lokální pobočky, kteří ověří jazykovou úroveň, motivace atp.

Po oficiálním oznámení přijetí do programu účastník podepíše smlouvu, aniž by věděl, kam se vydá, zaplatí účastnický poplatek 5000 Kč a vratnou zálohu 1000 Kč a za to vše získá přístup do online databáze, kde si sám musí stáž vyhledat a kontaktovat hostitelské organizace (AIESEC 2014d). Okamžik nahlédnutí do databáze je poprvé, kdy se účastník dozví, zda se pro něj vůbec najde časově a finančně vyhovující projekt. Účastník sám kontaktuje potencionální hostitelské organizace (které mají povinnost do několika dnů odpovědět) a získává od nich bližší informace o projektech. Následně si s vybranou organizací domluví online výběrové řízení, nejčastěji provedené za pomoci programu Skype.

Součástí přípravy je i přípravný seminář k vycestování na stáž a setkávání s českým mentorem – tzv. buddy, který má účastníka a jeho proces hledání stáže na starost. Společně si ujasní očekávání od stáže a po návratu ji společně zhodnotí.

AIESEC uvádí, že doba hledání tohoto typu stáže se pohybuje v rozmezí týdne až třech měsíců a pokud se účastníkovi nepodaří nalézt stáž do šesti měsíců, jeho účastnický poplatek propadá a on je z programu buď vyloučen, nebo je mu prodloužen, na základě uvážení přiděleného buddyho (AIESEC 2014b).

Celý proces je ve srovnání s procesem organizace INEX-SDA poměrně složitý, účastnický poplatek je dvakrát vyšší a nejistota také.

Co se týče dalších poplatků, účastník si hradí náklady za vízum a dopravu na místo stáže a zpět. Podle propagačního webu organizace jsou účastníci ubytováni zdarma v rodině nebo ve studentské ubytovně a jídlo mají většinou hrazeno (AIESEC 2014b). To je buď novinka, nebo zkreslování pravdy – ještě v roce 2012, kdy s touto organizací vycestovala autorka, se poplatky za ubytování a jídlo lišily dle konkrétního projektu s tím, že například v subsaharské Africe nebylo možné nalézt organizaci, která by nepožadovala poplatky za jídlo a ubytování. Problémem je, že tuto skutečnost účastník zjistil až poté, kdy zaplatil nevratný poplatek.

Počet účastníků z řad studentů a absolventů MRS, kteří hodnotili organizaci AIESEC je sice malý (9), ale z jejich hodnocení vyvstaly vážné problémy: pět účastníků vykonávalo jinou

práci, než měli nebo dokonce pracovali pro jinou organizaci. Toto se stalo v různých zemích (Indie, Kamerun, Tunisko, Brazílie, Kostarika a Panama), což vypovídá o tom, že problém pravděpodobně nebude ojedinělý. Účastník 80 měl problém, že za něj odpovědná osoba byla v době jeho příjezdu na dovolené a Účastnice 70, že musela platit poplatky, se kterými původně nepočítala. Pozitivní zkušenost a žádné problémy zmínila jen Účastnice 32.

Pozitivní je, že AIESEC si je vědom problémů, které nastávají s organizacemi v rozvojových zemích a myslí na ně ve smlouvě. Pokud dobrovolník přijede na místo a tam zjistí, že jeho projekt se nekoná, AIESEC mu musí nabídnout tři alternativní projekty, ze kterých má na výběr a pokud toto není možné, musí proplatit náklady, které účastníkovi vznikly (včetně dřívější cesty domů).

I přes problémy, které jsou s touto organizací podle výpovědí respondentů spojeny, je účastník do jisté míry „pojištěn“ proti neočekávaným událostem smlouvou, takže ve srovnání s *do it yourself* pobyty má větší jistoty. Navíc má dobrovolník svého buddyho, který by mu teoreticky měl pomáhat, i v zahraničí, opět člena lokální pobočky AIESEC.

Po návratu se dobrovolník může zúčastnit reintegračního semináře.

Závěrem, AIESEC je známá organizace, která nabízí širokou nabídku stáží, značnou podporu před stáží, na ní i po ní, ale za vyšší cenu (účastnický poplatek 5000 Kč) s tím, že výběrové řízení a celá administrativa procesu je poměrně složitá a výsledek může být vzhledem k problémům s organizacemi v rozvojových zemích, nejistý.

Více informací o organizaci lze nalézt zde: [www.nastaz.cz](http://www.nastaz.cz)

(Pozn. Jako zdroj informací byly použity citované zdroje uvedené v seznamu použitých zdrojů této práce, zkušenosti devíti respondentů dotazníku a osobní zkušenost autorky.)

## C5 Dodatečné informace k přínosům stáže

### Uznání

Zajímavou otázkou také je, zda účastníci získali za svou práci nějaké ocenění/uznání. I to totiž může pro účastníky být spotřebním či investičním přínosem.

Respondenti dlouhých a středních dotazníků byli požádáni, aby z více možností vybrali všechny, které pro ně platily. Možnosti byly následující: „slovní uznání/ocenění (např. pochvala, poděkování)“, „písemné uznání/ocenění (např. pochvala, poděkování)“, „certifikát“, „reference“, „dárek“, „žádné uznání/ocenění jsem neobdržel/a“ a „jiné (prosím upřesněte) nebo/a komentář k výše uvedeným možnostem“.

Mezi **spotřební** přínosy lze zařadit **slovní ocenění** jako je pochvala nebo poděkování, to totiž účastníkovi přinese dobrý pocit. Stejně tak mu dobrý pocit přinese **dárek**. **Investičním** přínosem mu může být **písemné poděkování, certifikát** či **reference**: všechny může využít, až se bude ucházet o práci.

Na otázku celkem odpovědělo 17 respondentů, z nichž **14 zmínilo slovní uznání a pět dárek**. **Písemné uznání dostali tři respondenti, certifikát jen dva** (ačkoli jednomu dalšímu byl původně přislíben) a **reference čtyři respondenti**.

Potencionálně **investiční** přínos stáž z hlediska uznání měla **pro** celkem **sedm** unikátních **respondentů, spotřební pro** celkem **15** unikátních **respondentů** a investiční a **zároveň** spotřební **pro šest** unikátních **respondentů**.

**Žádné uznání nedostala jen jediná účastnice** dobrovolnické stáže, která tuto skutečnost osvětlila následovně: „Přikládám to své "neposlušnosti" v rámci projektu.“

Dalo by se předpokládat, že uznání obdrží spíše účastníci (12) dobrovolnických stáží a u výzkumníků to bude spíše problematické – to však není pravdou. Všichni účastníci třech výzkumných a dvou kombinovaných stáží obdrželi uznání a navíc tři reference z celkových čtyř získaly právě dvě stáže výzkumné a jedna kombinovaná.

Shrnuto, nějaké **uznání obdrželi téměř všichni respondenti** (16 ze 17), což je pozitivní skutečnost. Na druhou stranu z hlediska profesního přínosu by bylo lépe, kdyby mezi respondenty převažovala uznání přinášející investiční přínos a je smutné, že přibližně dvě třetiny respondentů za své úsilí a peníze vynaložené na stáž takové uznání neobdrželi. Je však na účastnících samotných vybrat si takovou organizaci, která jim písemný důkaz o jejich činnosti na stáži poskytne. Případně mohou zkusit požádat o něj organizaci zpětně.

### **Další přínosy**

Autorka zamýšlela od všech respondentů zjistit, v čem pro ně byla stáž pozitivní a co jim přinesla pomocí několika vybraných tvrzení o přínosech stáže. Tím chtěla dokázat, že pro každého měla stáž nějaký pozitivní přínos a předpokládala, že nikdo nevybere poslední možnost, která znamenala, že žádné z tvrzení pro ně neplatilo.

Vzhledem k nutnosti zkrátit dotazník autorka získala odpovědi pouze od respondentů dlouhých a středních dotazníků. Ti dostali za úkol označit všechna tvrzení, která pro ně platila. Tvrzení byla následující: „Měl/a jsem radost z výsledků své práce“, „Práce mě bavila“, „Cítil/a jsem se užitečný/á“, „Potkala jsem nové lidi a získala přátele“, „Měl/a jsem šanci dělat věci, ve kterých jsem dobrý/á“, „Získal/a jsem vyšší sebevědomí“, „Získala jsem cennou životní zkušenost“ a „Žádné z výše uvedených tvrzení pro mne neplatí“.

Na otázku odpovědělo celkem 16 respondentů, z nichž **téměř všichni** (15 respondentů) **souhlasili s tím, že získali cennou životní zkušenost, měli radost z výsledků své práce** (14 respondentů), **potkali nové lidi a získali přátele** (14 respondentů) a **práce je bavila** (13 respondentů).

Nadpoloviční podíl respondentů dále souhlasil s tím, že se cítili užiteční (deset respondentů). Menší podíl respondentů (po šesti respondentech) pak souhlasil s tím, že měli šanci dělat věci, ve kterých byli dobří a že získali vyšší sebevědomí.

Jak již bylo řečeno, každému z respondentů stáž něco přinesla, a co víc, průměrně respondenti vybrali pět tvrzení z celkových sedmi (není-li počítána poslední možnost). **Tato data naznačují, že stáž má pro účastníky opravdu velký přínos, kterého jsou si vědomi.**

## Příloha D: Seznam účastníků

Označení účastníka	Pohlaví	Rok narození	Studium	Země stáže	Typ stáže	Rok stáže	Dotazník
Účastnice 1	Ž	1989	SBM	JAR	D	2011	střední
				Tanzanie	V	2013/ 2014	
Účastnice 2	Ž	1986	SBM	Mexiko	D	2009	krátký
				Arménie	D	x	
				Moldavsko	D	x	
				Srbsko	D	x	
				Vietnam	D	2013/ 2014	
Účastnice 3	Ž	1989	SBM	Albánie	D	2011	krátký
Účastnice 4	Ž	1979	AM	Filipíny	V	2012	
Účastnice 5	Ž	1986	AM	Mongolsko	D	2007/ 2008	
				Vietnam	V	2011/ 2012	
Účastnice 6	Ž	1991	SBM	Tanzanie	K	2013	krátký
Účastnice 7	Ž	1986	ABM	Ukrajina	D	2010	
Účastnice 8	Ž	1990	SBM	Indonésie	D	2012	
Účastník 9	M	1982	ABM	Mongolsko	D	2008	krátký
Účastnice 10	Ž	1991	SB	Tunisko	D	2013	krátký
Účastnice 11	Ž	1990	SBM	Nepál	D	2012	
Účastnice 12	Ž	1986	ABM	Kostarika	K	2009	
				Kostarika, Panama	K	2011	střední
Účastnice 13	Ž	1986	AM	Kostarika	V	2009	
Účastnice 14	Ž	1988	SM	Ukrajina	D	2010	střední
				x	D	x	
				x	D	x	
Účastnice 15	Ž	1987	ABM	Zambie	V	2010	krátký
Účastnice 16	Ž	1987	AM	Ghana	D	x	
				Ghana	V	2011	dlouhý
Účastnice 17	Ž	1990	SBM	Ukrajina	D	2010	krátký
Účastnice 18	Ž	1988	AB	Tanzanie	D	2010	střední

Účastnice 19	Ž	1993	SB	Brazílie	D	2013	krátký
Účastnice 20	Ž	1988	SBM	Thajsko	D	2012	střední
Účastník 21	M	1991	SB	Ukrajina	D	2013	
Účastnice 22	Ž	1989	SBM	Indonésie	D	2011	
				Burundi	D	2012/ 2013	krátký
Účastnice 23	Ž	1984	AM	Peru	V	2009	
Účastnice 24	Ž	1988	SBM	Mongolsko	D	2012	krátký
				DR Kongo	D	2013/ 2014	
Účastník 25	M	1986	ABM	Ukrajina	D	2010	
Účastnice 26	Ž	1988	SBM	Nepál	K	2009	krátký
				Peru	V	2012	krátký
				Ukrajina	D	x	
				Gruzie	D	2010- 2011	střední
Účastnice 27	Ž	1988	SM	Indie	K	2012	krátký
				Namibie	K	2011	krátký
				Zambie	D	2009	střední
Účastnice 28	Ž	1987	SBM	Turecko	D	2010	střední
Účastnice 29	Ž	1988	SBM	Bulharsko	D	2010	krátký
Účastnice 30	Ž	1993	SB	Keňa	D	2013	střední
Účastnice 31	Ž	1989	ABM	Bosna a Hercegovina	V	2012	
Účastnice 32	Ž	1988	ABM	Tádžikistán	K	2011	krátký
Účastnice 33	Ž	1989	SBM	Indie	K	2013	krátký
				Ukrajina	D	x	
				Ukrajina	D	x	
Účastnice 34	Ž	1985	ABM	Srbsko	D	2011	
Účastnice 35	Ž	1983	AM	Keňa	K	2010	
				Arménie	D	2006	
				Indie	D	2011	
				Mexiko	K	2013	
Účastník 36	M	1988	ABM	Ukrajina	D	2011	
				Ukrajina	D	2010	
				Indie	D	2009	krátký

Účastnice 37	Ž	1988	ABM	Ukrajina	D	2010	
				Ukrajina	D	2011	
				Ghana	D	2009	krátký
Účastnice 38	Ž	x	PB	Thajsko	D	2010	
Účastnice 39	Ž	1990	SBM	Haiti	K	2013	střední
Účastnice 40	Ž	1990	AB	Etiopie	D	2011	
Účastník 41	M	1987	ABM	JAR	K	2010	
Účastnice 42	Ž	1984	ABM	Kostarika	K	2008	krátký
Účastnice 43	Ž	1985	ABM	Vietnam	D	2011	
				Rwanda	V	2012	
Účastnice 44	Ž	1990	SBM	Indonésie	D	2011	krátký
Účastnice 45	Ž	1988	SBM	Palestina	D	2009	krátký
Účastnice 46	Ž	1991	AB	Nepál	D	2012	krátký
Účastnice 47	Ž	1989	SBM	Srbsko	D	2010	střední
Účastnice 48	Ž	1987	SBM	Kamerun	D	2012	dlouhý
				Ukrajina	D	x	
Účastnice 49	Ž	1988	SM	Ekvádor	K	x	
Účastnice 50	Ž	1990	SBM	Moldavsko	D	2011	střední
Účastník 51	M	1983	SM	Indonésie	D	2011	
Účastnice 52	Ž	1983	ABM	Zambie	D	2007	
Účastník 53	M	1988	AB	Maroko	D	2009	
Účastnice 54	Ž	1983	AM	Moldavsko	V	2009	
Účastnice 55	Ž	1986	ABM	Ukrajina	D	2010	
				Ukrajina	D	x	
				Ukrajina	D	x	
				Ukrajina	D	x	
				Uganda	D	2012	krátký
				Moldavsko	D	x	
				Středoafriická republika, Čad	D	2012/ 2013	
Čad	D	2013					
Účastnice 56	Ž	1989	AB	Indie	D	2011	krátký
				Indie	D	2012	krátký
				Bangladéš	K	2013	



Účastnice 57	Ž	1989	AB	Maroko	D	2009	
				Indie	K	2011	
Účastník 58	M	1987	ABM	Ukrajina	D	2010	
Účastnice 59	Ž	1989	SBM	Dominika	V	2011/ 2012	střední
Účastník 60	M	1983	SBM	Zambie	K	2009	krátký
Účastnice 61	Ž	1990	SBM	Indie	D	2012	krátký
Účastník 62	M	1985	AM	Ukrajina	D	2010	střední
Účastnice 63	Ž	1988	SBM	Ukrajina	D	2013	
Účastnice 64	Ž	1987	AB	Etiopie	K	2011	krátký
				Etiopie	V	2013	krátký
Účastník 65	M	1988	ABM	Tanzanie	K	2011	krátký
				Tanzanie	D	2012	krátký
Účastnice 66	Ž	1985	ABM	Indie	V	2009	
				Indie	V	2010	
Účastník 67	M	1984	ABM	Uganda	V	2011	krátký
				Uganda	D	2009/ 2010	
				Kambodža	D	2012/ 2013	
Účastnice 68	Ž	1988	SBM	Ukrajina	D	2010	
Účastnice 69	Ž	1984	AM	Srbsko	V	2009	
Účastnice 70	Ž	1989	SBM	Kamerun	D	2012	krátký
				Kamerun	D	2011	
Účastnice 71	Ž	1987	AM	Kambodža	D	2011	
				Namibie	D	x	
Účastnice 72	Ž	1984	ABM	Zambie	D	2012	krátký
Účastnice 73	Ž	1987	AM	Moldavsko	V	2009	
				Gruzie	D	2011	krátký
				Srbsko	V	2009	
				Thajsko	D	x	
Účastnice 74	Ž	1986	AB	Mexiko	V	2009	
Účastnice 75	Ž	1987	ABM	Benin	V	2011	
Účastnice 76	Ž	1988	AB	Indie	D	2009	krátký
				Kosovo	D	2012/ 2013	

Účastnice 77	Ž	1983	ABM	Vietnam	D	2007	
Účastnice 78	Ž	1989	AB	Maroko	D	2009	
				Indie	D	x	
				Uganda	D	2012	
Účastnice 79	Ž	1989	SBM	x	D	x	
				x	D	x	
				x	D	x	
				Zambie	V	2013	střední
Účastník 80	M	1984	AM	Pákistán	K	2009	
Účastnice 81	Ž	1984	ABM	Vietnam	D	2008	střední
				x	D	x	
				Gruzie	D	x	
				Vietnam, Indonésie	V	2010	
Účastník 82	M	1987	ABM	Palestina	D	2011	krátký
Účastnice 83	Ž	x	SBM	Moldavsko	D	2011	krátký
Účastnice 84	Ž	1987	ABM	Peru	K	2011	střední
Účastnice 85 (Autorka)	Ž	1988	SBM	Ghana	D	2012	
				Maroko	D	2010	
<b>Vysvětlivky</b>							
M	muž						
Ž	žena						
x	nezjistitelné						
D	dobrovolnická stáž						
K	kombinovaná stáž						
V	výzkumná stáž						
krátký	krátká verze dotazníku						
střední	střední verze dotazníku						
dlouhý	dlouhá verze dotazníku						
SB	student bakalářského stupně studia oboru MRS ve školním roce 2013/2014						
SM	student magisterského stupně studia oboru MRS ve školním roce 2013/2014						
SBM	student magisterského stupně studia oboru MRS ve školním roce 2013/2014, který v minulosti absolvoval i bakalářský stupeň studia MRS						
AB	absolvent bakalářského stupně studia oboru MRS						
AM	absolvent magisterského stupně studia oboru MRS						
ABM	absolvent bakalářského i magisterského stupně studia oboru MRS						



## Zahranicní stáže

### 5. Co tě motivovalo pro účast na stáži? Rozděl 100 bodů mezi tebou vybrané motivace podle toho, jak pro tebe byly důležité.

zvýšit si šance na získání práce	<input type="text"/>
poznání jiné kultury	<input type="text"/>
poznání nových lidí, získání kontaktů	<input type="text"/>
procvičení cizího jazyka	<input type="text"/>
pobyt v cizím prostředí (může souviset např. se zvýšením samostatnosti, přizpůsobivosti atp.)	<input type="text"/>
získání nových vědomostí a dovedností či jejich zdokonalení	<input type="text"/>
smysluplné využití volného času (např. o prázdninách)	<input type="text"/>
pomoci potřebným nebo životnímu prostředí (může být spojeno s hodnotami, vírou)	<input type="text"/>
výzkum (k BP, DP,...)	<input type="text"/>
splnit si povinnou školní praxi	<input type="text"/>
„utéci“ od všední reality	<input type="text"/>

### 6. Která kritéria pro tebe byla při výběru stáže rozhodující? Rozděl 100 bodů mezi tebou vybraná kritéria podle toho, jak pro tebe byla důležitá.

Preference určité země/oblasti (venkov/město)	<input type="text"/>
Preference určitého sektoru	<input type="text"/>
Preference určitého časového období	<input type="text"/>
Preference určitých pozic/činností na stáži	<input type="text"/>
Preference vysílající organizace	<input type="text"/>
Preference hostitelské organizace	<input type="text"/>
Finanční možnosti	<input type="text"/>

### 7. Jak ses na stáž dostal (hledání stáže, výběrové řízení, příprava...)? Bylo to snadné?

## Pozitivní a negativní zkušenosti a přínos stáže

### 8. Jaké máš POZITIVNÍ zkušenosti ze stáže (Zmiň cokoli tě napadne: život (ubytování, stravování, volný čas, místní kultura...), práce (množství, spokojenost,...), vztahy (s vysílající či přijímající organizací, komunitou,...)?

## Zahranicní stáže

**9. Jaké máš NEGATIVNÍ zkušenosti ze stáže (Zmiň cokoli tě napadne: život (ubytování, stravování, volný čas, místní kultura...), práce (množství, spokojenost,...), vztahy (s vysílající či přijímající organizací, komunitou,...)?**

**10. Jak jsi stáž prezentoval/a (v průběhu, po návratu... např. blog, přednáška)? Připoj odkazy.**

**11. Zaškrtni dovednosti/schopnosti, ve kterých ses díky stáži zdokonalil/a**

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Komunikační                                  | <input type="checkbox"/> Výzkumné/analytické                           | <input type="checkbox"/> Proaktivita                   |
| <input type="checkbox"/> Jazykové                                     | <input type="checkbox"/> IT  | <input type="checkbox"/> Rozhodování                   |
| <input type="checkbox"/> Psaní  | <input type="checkbox"/> Management lidských zdrojů                    | <input type="checkbox"/> Time management, spolehlivost |
| <input type="checkbox"/> Administrativní                              | <input type="checkbox"/> Projektový management                         | <input type="checkbox"/> Poradenství                   |
| <input type="checkbox"/> Účetní                                       | <input type="checkbox"/> Zvládání stresových situací a řešení problémů | <input type="checkbox"/> Teamová práce                 |
| <input type="checkbox"/> Fundraising, marketing a vztahy s veřejností | <input type="checkbox"/> Tolerance a přizpůsobivost                    | <input type="checkbox"/> Vedení lidí, motivování lidí  |
| <input type="checkbox"/> Organizační                                  | <input type="checkbox"/> Aktivní naslouchání                           | <input type="checkbox"/> Vyučování/vedení školení      |

Můžeš přidat i další dovednosti

**12. Co dalšího ti stáž přinesla (znalosti, hodnoty, osobní rozvoj,...)?**

## Rozcestník pro první a další vyplnění dotazníku

**\* 13. Vyplňuješ tenhle dotazník poprvé?**

- Ano
- Ne, už jsem jej jednou vyplnil/a včetně info o mně

## Studium a práce

**14. Jaké obory jsi vystudoval/a či stále ještě studuješ? Doplň i rok začátku a konce studia. Např. Bc MRS 2008–2011, Mgr Mezinárodní obchod na VŠE 2011–2013**

## Zahranicni staze

**15. Uved' tvé pracovní zkušenosti v oboru (organizace, místo, období, pozice, úvazek, plat) včetně současné pozice, dobrovolnictví v ČR i ostatních STÁŽÍ (workcampů) v rozvojových zemích (nevyplněných v tomto dotazníku).**

**16. Pomohly ti stáže v získání práce (v oboru i mimo)? Jak?**

**17. Chceš v budoucnu pracovat v oboru?**

- Ano  
 Ne  
 Nevím

Pokud nechceš nebo nevíš, prosím vysvětlí.

**18. Doporučil/a bys zúčastnit se stáže jiným studentům? Co bys jim vzkázal/a?**

- Ano  
 Ne

Místo pro tvůj vzkaz!

## Kontakt

**19. Rok narození**

**20. Email (kontakt v případě výhry)**

**21. Jméno (nikde v práci nebude zveřejněno, čistě pro výzkumné účely např. vygooglení blogu, závěrečné zprávy ze stáže, spárování odpovědí atp.)**

## **Příloha F: Emailová komunikace s katedrou rozvojových studií**

Pro zjištění podrobnějších informací o podpoře stáží studentů oboru Mezinárodní rozvojová studia Univerzity Palackého v Olomouci v rozvojových zemích, kterou jim poskytuje katedra rozvojových studií, byla zástupkyni katedry rozvojových studií Mgr. Simoně Šafaříkové, Ph.D. zatímco účelem emailem dne 6. 3. 2014 zaslána sada otázek. Ty jsou společně s odpověďmi, které autorka od Mgr. Simony Šafaříkové, Ph.D. dne 24. 3. 2014 obdržela, uvedeny níže. Odpovědi byly dle informací poskytnutých Mgr. Šafaříkovou, Ph.D. vypracovány společně s Mgr. Lenkou Duškovou.

### **Otázky a odpovědi**

#### **1) Proč a jak katedra studenty podporuje ve vycestování na stáže do rozvojových zemí? Podporuje je i jinak než finančně?**

Katedra podporuje studenty finančně pomocí finančního nástroje Vavrouškovo stipendium, které je zaměřeno na země mimo OECD. Studenti musí projít výběrovým řízením a to je dvakrát do roka. V každém výběrovém řízení je obvykle vybráno tři až pět studentů. Účelem stipendia není pokrýt celé náklady. Katedra však studenty podporuje i při hledání dalších možností financování (např. doporučení, doporučující dopisy, předodjezdové konzultace a nepovinná osobní příprava, snaha o dlouhodobou spolupráci – např. ČvT atd.). Pro katedru je důležité, aby studenti MRS měli praktické zkušenosti ze zemí mimo Evropu – jiné kulturní prostředí, pracovní návyky mimo školu atd.

#### **2) V čem jsou stáže pro studenty přínosné?**

Studenti získají pracovní/dobrovolnické/výzkumné zkušenosti, které jsou důležité pro vstup na trh práce. Zároveň se setkají s většinou naprosto odlišným kulturním prostředím a musí se naučit v něm pracovat. To je pro práci v rozvojové oblasti nezbytné.

#### **3) Jaké mají studenti možnosti financování stáží? Jak se tyto možnosti vyvíjejí od založení oboru MRS, založení katedry rozvojových studií až do současnosti?**

Možnosti financování se od založení katedry rozšiřují. Na úrovni katedry existuje Vavrouškovo stipendium (od 2008), které jde přímo z rozpočtu katedry. Dále mají

studenti možnost přihlásit se o finance z projektu UP PSTROS – toto stipendium je časově omezené, neboť jde o finanční zdroje z projektu ESF (2012–2015). Dále mají studenti možnost na úrovni fakulty žádat o mobility (viz web). Na úrovni univerzity je možnost žádat o stipendium v rámci stáží ERASMUS. Další možnosti mimo naši katedru jsou uvedeny pro potřeby studentů na webu: <http://www.development.upol.cz/zahranici/financovani-studia-a-stazi-v-zahranici/>. Tyto možnosti byly zpracovány katedrou a zpřístupněny studentům. Každoročně teď také stáže propagujeme na počátku semestru v každém ročníku.

**4) Jaký je rozdíl mezi Vavrouškovým stipendiem a PSTROS? Je rozdíl v účelu, na jaký se poskytují?**

V geografickém zaměření:

Vavroušek – země mimo OECD

PSTROS – především instituce v EU (z celkového počtu 20 vybraných studentů musí být většina v EU)

**5) Jak se vyvíjí (statistika) počet studentů hlásících se o a dostávajících Vavrouškovo stipendium, PSTROS a poskytnuté peníze celkem?**

Počet vybraných studentů viz web. Kvalita podávaných projektů se zvyšuje. Peníze poskytnuté na Vavrouška se pohybují cca 70 000–100 000 ročně. U PSTROSa je naplánováno 20 studentských stáží (doposud 03/2014 vyčerpáno jen 7).

**6) Jak vybíráte, které projekty podpoříte (kritéria)? Všeobecně, co studenti musí udělat, aby s žádostí uspěli?**

Popsáno v instrukcích pro přihlašování do Výběrového řízení.

**7) Máte nějaké informace, zda stáže pomohly studentům k získání práce?**

Máme pouze neformální informace vyplývající z neformálních ponávratových rozhovorů se studenty. Z těch vyplývá, že je stáž přínosná. Nejde však o reprezentativní vzorek. Byla vytvořena jedna BP práce, kde jsou zkušenosti popsány – viz BP Blanka Poštulková – Mobilita – výzva a příležitost pro studenty Katedry rozvojových studií.



## Příloha G: Podrobnější odpovědi na výzkumné otázky

### 1) Jak lze charakterizovat účastníky stáží?

- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **pohlaví**? Převažovaly ženy?

Mezi účastníky výrazně převažovaly ženy. Na stáž jich vycestovalo 71, což je 84 % z celkových 85 účastníků. Ve srovnání s celkovou populací oboru MRS daného pohlaví na stáž vycestovala každá čtvrtá žena, ale jen každý devátý muž.

- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **roku narození**?

Složení bylo nerovnoměrné. Nejvíce jedinců bylo narozených v roce 1988 (18), dále v letech 1987 a 1989 (po 12) a v letech 1986 a 1990 (po osmi). Nejméně zastoupeni byli nejstarší (1979 a 1982) a nejmladší (1993) jedinci.

- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **studia MRS**? V jaké **fázi studia** byli **v době stáže**?

Z celkového počtu 85 účastníků stáží 38 (45 %) osob tvořili studenti a 47 (55 %) absolventi. Co se týče studia v době stáže, většina zjištěných stáží proběhla právě v době studia MRS, konkrétně 102 (85 %) ze 120 zjistitelných případů, 37 (31 %) stáží v bakalářském a 65 (54 %) v magisterském stupni studia.

- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **věku**?

Nejnižší věk účastníka stáže byl 20 let a nejvyšší 33 let. Průměrný věk účastníků 118 stáží se rovnal hodnotě 23,58 let a nejvíce účastníků vycestovalo ve věku 24 let (26), dále ve věku 22 let (22) a 23 let (20).

- Jaké bylo složení účastníků z hlediska **opakovaného dobrovolnictví**? Byl to jejich jediný dobrovolnický pobyt v rozvojové zemi?

Na více než jednu stáž vycestovalo 31 (36,5 %) účastníků a na přesně jednu stáž 26 (31 %) účastníků. U 28 (32,5 %) osob však nebylo možné potvrdit, zda se zúčastnily

více než jedné stáže. Průměrný počet stáží u 57 účastníků, u kterých bylo možno s jistotou tvrdit, na kolik stáží vycestovali, byly přibližně dvě stáže na osobu.

## 2) Jak se počet stáží vyvíjel v čase? Jaké faktory jej pravděpodobně ovlivnily?

V letech 2006–2008 byl počet stáží minimální. V roce 2009 prudce vzrostl na 22, a to z pouhých tří stáží v roce 2008. Tento nárůst byl nejspíše způsoben kombinací většího počtu studentů a rozšíření možností financování. V následujícím roce se počet stáží ustálil a v roce 2011 vzrostl na rekordní hodnotu 30 stáží. O rok později ale poklesl na hodnotu 23 a v roce 2013 dokonce na 16, což byla nejnižší hodnota za posledních pět let. Tento pokles může být spojen s nárůstem nabídky jiných typů zahraničních pobytů a změnou preferencí studentů a dále s charakteristikou účastníků. Mladší ročníky ještě nestihly neaktivnější jedince narozené v letech 1987, 1988 a 1989 nahradit a možná je ani nenahradí. Předpoklad autorky, že počet stáží s každým rokem rostl, se nepotvrdil.

## 3) Jak lze charakterizovat stáže, kterých se studenti a absolventi MRS v rozvojových zemích zúčastnili?

### ° Jaké bylo složení stáží podle typu?

Většinu ze 143 stáží tvořily stáže dobrovolnické, konkrétně se jednalo o 99 dobrovolnických stáží (69 %), 21 kombinovaných stáží (15 %) a 23 výzkumných stáží (16 %).

### ° Jaké bylo geografické zaměření stáží? V jakých rozvojových zemích účastníci pracovali? Jednalo se i o nejméně rozvinuté země? Preferovali účastníci práci ve městě nebo na venkově?

Geografické zaměření stáží bylo pestré. Jedinci výběrového souboru pracovali na svých 137 stážích ve 47 zemích čtyř kontinentů. Nejvíce stáží proběhlo v Asii (46, tedy 33 %) a v Africe (43, tedy 31 %), nejméně v Latinské Americe (15, tedy 11 %). Zanedbatelný nebyl ani 26% podíl evropských stáží. Účastníci si vybírali země v širokém spektru rozvoje, od nejméně rozvinuté Demokratické republiky Kongo až po relativně vyspělé evropské Bulharsko. Průměrné HDI všech zkoumaných případů se rovnalo 0,617, což je hodnota středního lidského rozvoje. Téměř každá čtvrtá stáž proběhla v zemi ze skupiny

LDCs. Ze 110 zkoumaných stáží jich 52 (47 %) proběhlo ve městech, 34 (31 %) na venkově a 24 (22 %) na obou místech.

° Jaké bylo **sektorové** zaměření stáží?

V **sektorovém** zaměření (celkem 150 projektů identifikovaných u 108 stáží 80 účastníků) jasně (se 78% podílem) převládla sektorová skupina sociální infrastruktury a služeb, následovaná výrobními sektory (13 %), multisektorovou pomocí (7 %) a humanitární pomocí (3 %). Polovina projektů v sektoru sociální infrastruktury a služeb se týkala ostatní sociální infrastruktury a služeb a 30 % projektů sektoru vzdělávání. Tyto výsledky odpovídají zjištění prezentovaným v teoretické části práce, kde bylo uvedeno, že se účastníci nejčastěji zapojují do sociální/komunitní práce.

° Jaké **činnosti** účastníci vykonávali? Jaká byla jejich **pracovní doba**?

Mezi nejčastější **aktivity** studentů MRS na 118 stážích patřily vzdělávací aktivity, kterým se věnovali účastníci 46 (39 %) stáží. Výzkum se týkal 40 (34 %) stáží, nikoli pouze výzkumných. Přípravě a realizaci volnočasových aktivit pro děti (případně mládež) se věnovali účastníci 37 (31 %) stáží. Organizační a administrativní úkoly byly náplní práce 34 (29 %) stáží a často se týkaly projektového managementu. Ve většině případů se jednalo o práci **kvalifikovanou**. Bohužel někteří účastníci kvalifikaci pro vykonávanou činnost neměli, zejména co se týče výuky. Týdně účastníci pracovali minimálně 18 hodin a maximálně 77, což v průměru činilo 37,64 hodin – to je přibližně stejná doba jakou v práci týdně tráví i občané EU.

° Jaká byla **délka stáží**? V jakém **časovém období** stáže probíhaly?

Co se týče **délky** stáže, nejnižší počet dní strávených na stáži v letech 2006–2013 byl čtyři dny a nejvyšší 365 dní. Průměrně účastníci na stáži strávili 72,58 dní (přibližně dva a půl měsíce). Tři čtvrtiny (81) ze 107 stáží účastníků lze označit za krátkodobé, jelikož trvaly méně než tři měsíce. Ohledně časového období, z 99 stáží jich nejvíce začalo i skončilo v letních měsících června až září, což je zároveň období letních prázdnin. Obě tato zjištění souhlasí s informacemi o volunturistech a *gap year* pobytech předložených v teoretické části.

- Jaká byla **organizační forma stáží** z hlediska využití vysílajících a hostitelských organizací? Jednalo se o stáže formální nebo neformální?

Podle **organizačního** typu významně převažovaly stáže formální, kterých bylo identifikováno 110 ze 119 (92 %). Do 88 (74 %) stáží byla zapojena vysílající organizace a 31 (26 %) stáží si účastníci zorganizovali sami. Přibližně na třetině stáží organizovaných vysílající organizací pracovali účastníci přímo pro ni a na dvou třetinách zprostředkovaně pro hostitelskou organizaci. Minimálně tři čtvrtiny z těchto pobytů byly částečně organizované. Z *do it yourself* pobytů jich 22 (71 %) obsahovalo práci pro hostitelskou organizaci a jen na devíti (29 %) stážích účastníci nepracovali pro žádnou organizaci a lze je označit za neformální. Nejčastějšími vysílajícími organizacemi byly organizace INEX-SDA a AIESEC a nejčastějšími hostitelskými lokální pobočky organizací AIESEC a katolické Caritas.

- Jaký byl celkový **rozpočet** stáží? Z jakých **zdrojů** účastníci stáže financovali?

Celkové **finanční náklady** se podařilo zjistit u 68 stáží a průměrně činily 39 338 Kč na stáž. Čím delší dobu účastník na stáži strávil, tím byla stáž dražší. Nejlevnějšími byly krátkodobé stáže v Evropě a nejdražšími dlouhodobé stáže v Latinské Americe. Střední cestu z hlediska financí představovaly stáže v Asii a v Africe. Z 60 stáží respondentů jich bylo 42 (70 %) financováno nějakým **stipendiem**, z toho šest (14 %) stáží kompletně a 36 (86 %) stáží částečně. Průměrně respondentům stipendia pokryla přibližně 40 % celkových nákladů stáže. Účastníci nejčastěji získávali finance od KRS v rámci Vavrouškova stipendia, které bylo identifikováno u 37 účastníků a průměrně pokrylo necelou třetinu celkových nákladů stáže. Druhým nejdůležitějším zdrojem byly zahraniční mobility PřF UPOL, které pomohly účastníkům 18 stáží pokrýt průměrně 44 % z celkových nákladů.

#### **4) Podle jakých kritérií si účastníci stáže v rozvojových zemích vybírali?**

Respondenti k sedmi vybraným kritériím podle jejich důležitosti přiřazovali počet bodů tak, aby bylo mezi všemi kategoriemi výsledně rozděleno 100 bodů. Na otázku odpovědělo 50 respondentů v 57 dotaznících. Průměrně přiřadili hodnotu vyšší než 0 čtyřem kritériím ze sedmi. Absolutně nejvýznamnějším kritériem pro výběr stáže pro ně bylo s průměrným počtem 34,91 bodů její geografické zaměření a dále sektor stáže, který získal 19,39 bodů. Střední význam měly preference konkrétních pozic či činností na stáži s 13,94 body,

finanční možnosti s 11,84 body, a časové období s 9,21 body. Jako nedůležitá se jevila volba vysílající organizace, která získala jen 6,40 bodů a volba hostitelské organizace s 4,30 body.

## **5) Jaké motivace účastníky vedly k účasti na stážích v rozvojových zemích?**

Jednalo se převážně o motivace altruistické nebo egoistické?

Respondenti k 11 vybraným motivacím podle jejich důležitosti přiřazovali počet bodů tak, aby bylo mezi všemi kategoriemi výsledně rozděleno 100 bodů. Na otázku odpovědělo 51 respondentů v 58 dotaznících. Mezi respondenty se nenašel žádný, který by měl jedinou motivaci. Průměrný počet motivací, kterým respondenti přiřadili vyšší hodnotu než 0, byl 6,50 z 11. Nejsilnější motivací byla pro respondenty motivace získávat nové znalosti a dovednosti nebo se zdokonalit ve stávajících, které respondenti průměrně přiřadili 16,29 bodů. Zde se potvrzuje předpoklad prezentovaný v teoretické části práce, že touha učit se je pro mladé a jejich rozvoj velmi důležitá. Jen o něco méně silné než motivace první byly motivace poznání jiné kultury s 13,19 body a pobytu v cizím prostředí s 12,66 body. Společně s motivací poznání nových lidí s počtem 8,60 bodů jsou toto víceméně cestovatelské motivace. Tyto výsledky odpovídají zjištění, že nejdůležitějším kritériem výběru stáže bylo pro účastníky geografické zaměření stáže.

Autorka předpokládala, že hlavní motivací respondentů pro účast na stáži bylo zvýšit si šance na získání práce. Předpoklad se však nepotvrdil. Tato motivace skončila podle 11,10 přiřazených bodů až čtvrtá. Nebyla zanedbatelná, ale ani hlavní – možná proto, že v době stáže pro respondenty otázka získávání práce nebyla nejpodstatnější.

Co se týče rozdělení motivací na altruistické a egoistické, dalo se očekávat, že motivace pomoci potřebným bude jednou z nejdůležitějších. Ani tento předpoklad se nepotvrdil. Podle průměrného počtu 7,79 bodů se motivace pomoci potřebným nebo životnímu prostředí umístila až na osmém místě. Ostatní motivace byly egoistické. Studenti a absolventi MRS jsou tedy spíše egoisté než altruisté, což z nich v tomto ohledu činí ukázkové volunturisty.

## **6) Jaké přínosy účastníkům účast na stážích přinesla z hlediska osobního a profesního rozvoje?**

- Jaké **dovednosti** během pobytu získali/zdokonalili?

Respondenti vybírali z 21 možností dovednosti, ve kterých se na stáži zlepšili. Na otázku celkem odpovědělo 46 respondentů v 53 dotaznících. Nejvýznamněji se respondenti zdokonalili v komunikačních dovednostech (vybraných u 43 a tedy 81 % stáží), zvládnání stresových situací a řešení problémů (vybraných u 43 a tedy 81 % stáží), v jazykových dovednostech (vybraných u 41 a tedy 77 % stáží) a v toleranci a přizpůsobivosti (vybraných u 41 a tedy 77 % stáží). U více než poloviny stáží byla zmíněna i týmová práce a organizační dovednosti.

° Jaké **znalosti** během pobytu získali/zdokonalili?

Co se týče znalostí, nejdůležitějším přínosem pro respondenty bylo poznání jiné kultury (zmíněné u 41 ze 44 a tedy 93 % stáží). Respondenti konkrétně vyzdvihovali poznání odlišné mentality, názorů, způsobu života a z toho plynoucí respekt a ztrátu předsudků. Další nejčastěji zmiňovanou znalostí bylo u 14 (32 %) stáží poznání fungování organizace, pro kterou respondenti pracovali, rozvojových projektů a světa rozvojové pomoci.

° Měla stáž vliv na jejich **hodnoty/postoje**?

O intrapersonálních dovednostech, hodnotách a postojích se zmínilo 29 respondentů u 35 stáží. Respondenti nejčastěji sdělovali zažití pocitu úspěchu/spokojenosti se sebou samými a svou prací (u devíti a tedy 26 % stáží), získání samostatnosti (u osmi a tedy 23 % stáží) a motivaci pro další práci (u sedmi a tedy 20 % stáží). Několika respondentům stáže pomohly ujasnit si životní priority a zjistit, čeho si cení na vlastní kultuře.

° Zvýšily stáže jejich **uplatnitelnost na trhu práce**?

Respondentů, kteří se vyjádřili ve smyslu, že jim stáž/e pomohla/y uplatnit se v oboru, bylo 19 (42 % ze 45) a zajímavé je, že deset z nich ještě studovalo. Bylo zjištěno, že přínosnější byly stáže dlouhodobé s více druhy činností a ideálně obsahující administrativní a organizační činnosti, zejména týkající se projektového managementu. Z odpovědí se také podařilo identifikovat, jaké tři hlavní kanály ke zvýšení uplatnitelnosti vedly. Byly to znalosti a dovednosti spojené s pobytem v rozvojové zemi i konkrétní prací, získané kontakty a využití stáže jako „vstupenky“ na jiné stáže. Stáže v rozvojových zemích absolventům a dokonce i aktivním studentům MRS již v průběhu studia podle jejich slov pomáhaly při získávání dalších stáží i placené práce. Zdá se tedy, že stáže vskutku jsou cennou investicí do budoucna.

## **7) Měli účastníci nějaké pozitivní či negativní zkušenosti? Pokud ano, jaké?**

Stáží, na kterých se respondenti setkali pouze s pozitivní zkušeností, a negativní zmíněna nebyla, bylo celkem osm (16 %) z 50. Mezi stážemi nebyla žádná, ze které by si respondenti odvezli pouze negativní zkušenosti.

Pozitivní zkušenosti respondenti zmiňovali v oblastech mezilidských vztahů, kultury, práce, života a osobních i profesních pozitivních výsledků stáží. Nejvíce pozitivních zkušeností (41 z 50 a tedy 82 %) respondentů souviselo s oblastí mezilidských vztahů. Respondenti oceňovali dobré vztahy a komunikaci s hostitelskou komunitou a poznávání nových lidí a navázání přátelství. Na více než polovině stáží byli respondenti spokojeni i s kulturou hostitelské země a s životem v cizí zemi.

Co se týče negativních zkušeností, respondenti zmiňovali negativní zkušenosti v oblastech mezilidských vztahů, kultury, práce a života. Nejvýše na pomyslném žebříčku stály mezilidské vztahy (se zmínkou u 26 ze 42 a tedy 62 % stáží). Nejčastěji byli respondenti nespokojeni s hostitelskou nebo vysílající organizací. U hostitelských organizací si stěžovali na neorganizovanost, neexistující nebo nejasné vedení, problémy s vedoucími či nedostatečnou komunikaci. U vysílající organizace jim vadila špatná komunikace, neodbornost, nedostatek poskytnutých informací o stáži, absence smlouvy, ale i špatná organizace stáže a spolupráce s neefektivní neověřenou hostitelskou organizací. Problémy v práci potkaly účastníky 17 (40 %) stáží. Ti především těžce nesli neefektivitu práce. Tato zjištění odpovídají informacím prezentovaným v teoretické části práce a vyplývá z nich, že je třeba pečlivě si vybrat organizaci.

## **8) Prezentovali účastníci své stáže? Pokud ano, jakým způsobem?**

Většina stáží (67 ze 75 a tedy 89 %) byla nějakým způsobem prezentována. Nejvíce stáží bylo prezentováno v médiích (např. Rozvojovka.cz, UP Žurnál) – celkem 24 (36 % z prezentovaných stáží). Dále byly stáže prezentovány prostřednictvím přednášek pro veřejnost a na školách, které proběhly u 20 (30 %) stáží. Třetím nejčastějším způsobem bylo psát internetový blog – ten byl veden u 19 (24 %) stáží.